2024/3134

13.12.2024

DECYZJA RADY (UE) 2024/3134

z dnia 2 grudnia 2024 r.

w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 148 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ([1]),

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ([2]),

po konsultacji z Komitetem Regionów,

uwzględniając opinię Komitetu ds. Zatrudnienia ([3]),

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Państwa członkowskie i Unia, mając na względzie osiągnięcie określonych w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) celów, jakimi są pełne zatrudnienie i postęp społeczny, zrównoważony wzrost gospodarczy, wysoki poziom ochrony i poprawa jakości środowiska, powinny współpracować w kierunku wypracowania skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wysokiego poziomu kwalifikacji i wyszkolenia pracowników oraz ich zdolności do dostosowywania się, a także wspierania inkluzywnych i odpornych rynków pracy zorientowanych na przyszłość i reagujących na zmiany gospodarcze. Państwa członkowskie powinny uznawać wspieranie zatrudnienia za kwestię będącą przedmiotem wspólnego zainteresowania oraz koordynować swoje działania w tym względzie w ramach Rady.

(2) Zadaniem Unii jest zwalczanie wykluczenia społecznego i dyskryminacji, a także wspieranie sprawiedliwości społecznej i ochrony socjalnej, równości kobiet i mężczyzn, solidarności między pokoleniami oraz ochrony praw dziecka, jak określono w art. 3 TUE. Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia powinna brać pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, oraz z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego, jak określono w art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).

(3) Zgodnie z TFUE Unia opracowała i wdrożyła instrumenty koordynacji polityki w dziedzinie polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia. Do instrumentów tych należą zawarte w załączniku do niniejszej decyzji wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia państw członkowskich (zwane dalej „wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia") wraz z określonymi w zaleceniu Rady (UE) 2015/1184 ([4]) ogólnymi wytycznymi dotyczącymi polityk gospodarczych państw członkowskich i Unii – które łącznie stanowią zintegrowane wytyczne. Wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny ukierunkowywać realizację polityki w państwach członkowskich i w Unii, odzwierciedlając współzależności między państwami członkowskimi. Otrzymany w ten sposób zestaw skoordynowanych polityk i reform unijnych i krajowych stanowi odpowiednią całościową kombinację zrównoważonej polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia i polityki społecznej, która to kombinacja powinna również przynieść pozytywne skutki dla rynków pracy i ogółu społeczeństwa, wzmocnić odporność gospodarczą i społeczną oraz zapewniać skuteczną reakcję na średnio- i długoterminowe wyzwania, a także na skutki kryzysów, takich jak pandemia COVID-19 oraz wzrost kosztów utrzymania związany z rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie.

(4) W celu zwiększenia postępu gospodarczego i społecznego, w tym pozytywnej konwergencji, wsparcia transformacji ekologicznej i cyfrowej, wzmocnienia bazy przemysłowej Unii oraz doprowadzenia do tego, aby rynki pracy w Unii były sprzyjały włączeniu społecznemu oraz były odporne, państwa członkowskie powinny zająć się niedoborami

([1]) Opinia z dnia 22 października 2024 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).
([2]) Opinia z dnia 23 października 2024 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).
([3]) Opinia z dnia 23 października 2024 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).
([4]) Zalecenie Rady (UE) 2015/1184 z dnia 14 lipca 2015 r. w sprawie ogólnych wytycznych dotyczących polityk gospodarczych państw członkowskich i Unii Europejskiej (Dz.U. L 192 z 18.7.2015, s. 27).

pracowników i umiejętności oraz promować wysokiej jakości kształcenie i szkolenie dla wszystkich, ze szczególnym naciskiem na poprawę podstawowych umiejętności, zwłaszcza wśród uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, oraz na STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) w edukacji szkolnej i szkolnictwie wyższym, ukierunkowane na przyszłość kształcenie i szkolenie zawodowe oraz podnoszenie i zmianę kwalifikacji przez całe życie, a także skuteczną aktywną politykę rynku pracy oraz poprawę warunków pracy i możliwości rozwoju kariery, przy jednoczesnym poszanowaniu roli i autonomii partnerów społecznych. Ma to szczególne znaczenie dla słabiej rozwiniętych, odległych i najbardziej oddalonych regionów Unii, gdzie potrzeby są największe. Niedoborom można ponadto zaradzić poprzez poprawę sprawiedliwej wewnątrzunijnej mobilności pracowników i osób uczących się oraz przyciąganie talentów spoza Unii. Dodatkowo należy wzmocnić powiązania między systemami kształcenia i szkolenia a rynkiem pracy oraz zapewnić uznawanie umiejętności, wiedzy i kompetencji nabytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

(5) Wytyczne dotyczące zatrudnienia są spójne z nowymi unijnymi ramami zarządzania gospodarczego, które weszły w życie w dniu 30 kwietnia 2024 r. ([5]), oraz z obowiązującymi przepisami Unii i różnymi inicjatywami Unii, w tym z zaleceniami Rady z dnia 14 czerwca 2021 r. ([6]), z dnia 29 listopada 2021 r. ([7]), z dnia 5 kwietnia 2022 r. ([8]), z dnia 16 czerwca 2022 r. ([9]), z dnia 28 listopada 2022 r. ([10]), z dnia 8 grudnia 2022 r. ([11]), z dnia 30 stycznia 2023 r. ([12]), z dnia 12 czerwca 2023 r. ([13]) i z dnia 27 listopada 2023 r. ([14]), zaleceniem Komisji (UE) 2021/402) ([15]), rezolucją Rady z dnia 26 lutego 2021 r. ([16]), komunikatami Komisji z dnia 9 grudnia 2021 r. w sprawie budowania gospodarki służącej ludziom: plan działania na rzecz gospodarki społecznej, z dnia 30 września 2020 r. w sprawie Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027, z dnia 3 marca 2021 r.: Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030, z dnia 7 września 2022 r. w sprawie Europejskiej strategii w dziedzinie opieki, z dnia 1 lutego 2023 r. w sprawie Planu przemysłowego Zielonego Ładu na miarę epoki neutralności emisyjnej, z dnia 25 stycznia 2023 r. w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej, z dnia 28 września 2022 r. w sprawie lepszej skutków dystrybucyjnych polityki państw członkowskich oraz z dnia 20 marca 2024 r. w sprawie niedoboru pracowników i umiejętności w UE: plan działania, decyzjami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2316 ([17]) i (UE) 2023/936 ([18]) i dyrektywami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 ([19]), (UE) 2022/2381 ([20]), (UE) 2023/970 ([21]) oraz (UE) 2024/2831 ([22]).

([5]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1263 z dnia 29 kwietnia 2024 r. w sprawie skutecznej koordynacji polityk gospodarczych i w sprawie wielostronnego nadzoru budżetowego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1466/97 (Dz.U. L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj).

([6]) Zalecenie Rady (UE) 2021/1004 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci (Dz.U. L 223 z 22.6.2021, s. 14).

([7]) Zalecenie Rady z dnia 29 listopada 2021 r. w sprawie podejść uwzględniających kształcenie mieszane na rzecz wysokiej jakości i włączającego szkolnictwa podstawowego i średniego (Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 21).

([8]) Zalecenie Rady z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie tworzenia powiązań na rzecz skutecznej europejskiej współpracy w dziedzinie szkolnictwa wyższego (Dz.U. C 160 z 13.4.2022, s. 1).

([9]) Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju 2022/C 243/01 (Dz.U. C 243 z 27/06/2022, s. 1). Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10), zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26) i zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 35).

([10]) Zalecenie Rady z dnia 28 listopada 2022 r. w sprawie dróg do sukcesu szkolnego, zastępujące zalecenie Rady z dnia 28 czerwca 2011 r. w sprawie polityk na rzecz ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki (Dz.U. C 469 z 9.12.2022, s. 1).

([11]) Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 1) oraz zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. (Dz.U. C 484 z 20.12.2022, s. 1).

([12]) Zalecenie Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (Dz.U. C 41 z 3.2.2023, s. 1).

([13]) Zalecenie Rady z dnia 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej (Dz.U. C, C/2023/1389, 6.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1389/oj).

([14]) Zalecenie Rady z dnia 27 listopada 2023 r. w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej (Dz.U. C, 2023/1344, 29.11.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1344/oj).

([15]) Zalecenie Komisji (UE) 2021/402 z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia w następstwie kryzysu związanego z COVID-19 (EASE) (Dz.U. L 80 z 8.3.2021, s. 1).

([16]) Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) (Dz.U. C 66 z 26.2.2021, s. 1).

([17]) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2316 z dnia 22 grudnia 2021 r. w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży (2022) (Dz.U. L 462 z 28.12.2021, s. 1).

([18]) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności (Dz. U. L 125 z 11.5.2023, s. 1).

([19]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

([20]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz.U. L 315 z 7.12.2022, s. 44).

([21]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21).

([22]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(6) W ramach europejskiego semestru połączono ze sobą różne instrumenty, tworząc nadrzędne ramy zintegrowanej wielostronnej koordynacji i nadzoru polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia w Unii. Dążąc do zrównoważenia środowiskowego, produktywności, sprawiedliwości i stabilności makroekonomicznej, w ramach europejskiego semestru uwzględniono jednocześnie zasady Europejskiego filaru praw socjalnych, ogłoszonego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w listopadzie 2017 r. ([23]) (zwanego dalej „Europejskim filarem praw socjalnych") oraz odpowiednie narzędzie monitorowania – tablicę wskaźników społecznych, umożliwiając również analizę zagrożeń i wyzwań dla pozytywnej konwergencji społecznej w Unii, a ponadto przewidziano zdecydowane zaangażowanie partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i innych zainteresowanych stron. Europejski semestr wspiera również realizację celów zrównoważonego rozwoju określonych przez Organizację Narodów Zjednoczonych. Polityki Unii i państw członkowskich w dziedzinie gospodarki i zatrudnienia powinny iść w parze ze sprawiedliwym przechodzeniem Unii na neutralną klimatycznie, zrównoważoną środowiskowo i cyfrową gospodarkę, zwiększać konkurencyjność i produktywność, zapewniać odpowiednie warunki pracy, wspierać innowacje, promować demokrację w miejscu pracy, dialog społeczny, sprawiedliwość społeczną, równość szans i pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą oraz eliminować nierówności i dysproporcje regionalne, a także obejmować walkę z ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

(7) Zmiana klimatu oraz inne wyzwania związane ze środowiskiem, potrzeba zapewnienia sprawiedliwej zielonej transformacji, niezależności energetycznej i zwiększonej konkurencyjność przemysłu o zerowej emisji netto oraz potrzeba zapewnienia otwartej strategicznej autonomii Europy, a także rozwój cyfryzacji, sztucznej inteligencji i gospodarki platformowej, wzrost wymiaru telepracy oraz zmiany demograficzne głęboko przekształcają gospodarki i społeczeństwa Unii. Unia i jej państwa członkowskie powinny współpracować, aby skutecznie i proaktywnie odpowiadać na takie zmiany strukturalne i w razie potrzeby dostosowywać istniejące systemy, uznając ścisłą współzależność gospodarek i rynków pracy państw członkowskich, oraz odnośne polityki. Wymaga to skoordynowanych, ambitnych i skutecznych działań politycznych zarówno na poziomie unijnym, jak i krajowym, przy jednoczesnym uznaniu roli partnerów społecznych, zgodnie z TFUE oraz unijnymi przepisami dotyczącymi zarządzania gospodarczego, z uwzględnieniem Europejskiego filaru praw socjalnych. Wśród takich działań politycznych powinny znaleźć się: stymulowanie zrównoważonych inwestycji we wszystkich regionach Unii, odnowienie zobowiązania na rzecz przeprowadzenia w odpowiedniej kolejności reform i inwestycji przyczyniających się do przyspieszenia zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości, zwiększania produktywności, zapewnienia sprawiedliwych warunków pracy, spójności społecznej i terytorialnej, pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej, odporności i odpowiedzialności budżetowej. Jak stwierdzono w zaleceniu Rady w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju, systematyczne włączanie wymiaru kształcenia i szkolenia do innych polityk związanych z transformacją ekologiczną i zrównoważonym rozwojem w perspektywie uczenia się przez całe życie może wspierać wdrażanie tych polityk. Należy zapewnić wsparcie w ramach istniejących unijnych programów finansowania, w szczególności z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 ([24]) i z funduszy polityki spójności, w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 ([25]) oraz z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego regulowanego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 ([26]), a także z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 ([27]). Działania polityczne powinny łączyć środki po stronie podaży i popytu oraz uwzględniać wpływ takich środków na gospodarkę, środowisko, zatrudnienie oraz społeczeństwo.

(8) W Europejskim filarze praw socjalnych określono dwadzieścia zasad i praw mających na celu wspieranie dobrze funkcjonujących i sprawiedliwych rynków pracy i systemów opieki społecznej, w trzech kategoriach: równe szanse i dostęp do zatrudnienia; sprawiedliwe warunki pracy oraz ochrona socjalna i włączenie społeczne. Wyznaczają one Unii strategiczny kierunek, zapewniając, aby transformacja w kierunku neutralności klimatycznej, zrównoważoności środowiskowej i cyfryzacji, a także skutki zmian demograficznych były sprawiedliwe i uczciwe pod względem społecznym oraz pozwoliły utrzymać spójność terytorialną. Europejski filar praw socjalnych wraz z towarzyszącą mu tablicą wskaźników społecznych stanowią wytyczne w zakresie monitorowania wyników państw członkowskich, jeśli chodzi o zatrudnienie i sytuację społeczną, w tym pozytywną konwergencję społeczną w Unii, w ramach semestru europejskiego, stymulowania reform i inwestycji na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym oraz godzenia aspektu społecznego z rynkowym w dzisiejszej nowoczesnej gospodarce, w tym poprzez promowanie gospodarki społecznej. W dniu 4 marca 2021 r. Komisja przedstawiła Plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych (zwany dalej „planem działania"), obejmujący ambitne,

([23]) Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).
([24]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17).
([25]) 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 (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21).
([26]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dnia 24 czerwca 2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 60).
([27]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 1).

a jednocześnie realistyczne główne cele Unii w obszarze zatrudnienia na 2030 r. (co najmniej 78 % ludności w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie), umiejętności (co najmniej 60 % wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach) i ograniczania ubóstwa (zmniejszenie o co najmniej 15 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym o pięć milionów dzieci) (zwane dalej „głównymi celami Unii na 2030 r.") oraz uzupełniające cele cząstkowe, a także zmienioną tablicę wskaźników społecznych.

(9) W dniu 8 maja 2021 r., na Szczycie Społecznym w Porto, szefowie państw lub rządów uznali, że wdrożenie Europejskiego filaru praw socjalnych wzmocni dążenie Unii do cyfrowej, zielonej i sprawiedliwej transformacji oraz przyczyni się do osiągnięcia pozytywnej konwergencji społecznej i gospodarczej oraz sprostania wyzwaniom demograficznym. Szefowie państw lub rządów podkreślili, że podstawę społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności stanowią wymiar socjalny, dialog społeczny i aktywne zaangażowanie partnerów społecznych, a także z zadowoleniem przyjęli też nowe główne cele Unii. Potwierdzili swoją determinację, zgodnie z programem strategicznym Rady Europejskiej na lata 2019–2024, aby nadal pogłębiać wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych na poziomie unijnym i krajowym, z należytym uwzględnieniem odpowiednich kompetencji oraz zasad pomocniczości i proporcjonalności. Wreszcie podkreślili oni znaczenie ścisłego monitorowania, w tym na najwyższym szczeblu, postępów osiąganych we wdrażaniu Europejskiego filaru praw socjalnych i głównych celów Unii na 2030 r.

(10) Szefowie państw lub rządów na Szczycie Społecznym w Porto oraz członkowie Rady Europejskiej na posiedzeniu w czerwcu 2021 r. z zadowoleniem przyjęli główne cele Unii na 2030 r. Będą one pomocne, podobnie jak tablica wskaźników społecznych, w monitorowaniu postępów we wdrażaniu zasad Europejskiego filaru praw socjalnych w ramach koordynacji strategii politycznej semestru europejskiego. Na Szczycie Społecznym w Porto wezwano ponadto państwa członkowskie do wyznaczenia ambitnych celów krajowych, które – z należytym uwzględnieniem pozycji wyjściowej każdego państwa członkowskiego – powinny stanowić odpowiedni wkład w osiągnięcie głównych celów Unii na 2030 r. W okresie od września 2021 r. do czerwca 2022 r. państwa członkowskie przedstawiły na zaproszenie Komisji swoje cele krajowe. Na posiedzeniu Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów w czerwcu 2022 r. ministrowie państw członkowskich podkreślili, jak ważne jest ścisłe monitorowanie postępów we wdrażaniu Europejskiego filaru praw socjalnych i głównych celów Unii na 2030 r. W tym kontekście postępy w osiąganiu tych celów krajowych są monitorowane we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu na 2024 r. przyjętym przez Radę w dniu 11 marca 2024 r. (zwanym dalej „wspólnym sprawozdaniem o zatrudnieniu na 2024 r."), a nadzór nad ich realizacją stanowi jedno z narzędzi monitorowania w ramach europejskiego semestru. Ponadto we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu na 2024 r. na zasadzie pilotażowej zawarto „pierwszy etap analizy dotyczącej poszczególnych państw", w której przedstawiono potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, zgodnie z cechami ram konwergencji społecznej, a także wskazano siedem państw członkowskich doświadczających potencjalnych zagrożeń. Wniosek ten doprowadził do pogłębionej „analizy na drugim etapie" w odniesieniu do tych siedmiu uczestniczących w analizie państw członkowskich, która wykazała, że ogólne wyzwania nie zostały potwierdzone w odniesieniu do wszystkich z nich.

(11) W następstwie rosyjskiej inwazji na Ukrainę Rada Europejska w swoich konkluzjach z dnia 24 lutego 2022 r. potępiła działania Rosji, które mają na celu osłabienie bezpieczeństwa i stabilności w Europie i na świecie, oraz wyraziła solidarność z narodem ukraińskim, zwracając uwagę na naruszenie prawa międzynarodowego i zasad Karty Narodów Zjednoczonych przez Rosję. W obecnej sytuacji tymczasowa ochrona, przyznana decyzją wykonawczą Rady (UE) 2022/382 ([28]) i przedłużona decyzją wykonawczą Rady (UE) 2023/2409 ([29]), zapewnia szybką i skuteczną pomoc w Unii osobom przesiedlonym uciekającym przed rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie oraz umożliwia takim osobom korzystanie w całej Unii z minimalnych praw, które zapewniają odpowiedni poziom ochrony. Osoby przesiedlone z Ukrainy, uczestnicząc w unijnych rynkach pracy, mogą nadal przyczyniać się do wzmocnienia gospodarki Unii oraz do wsparcia swojego kraju i jego mieszkańców. Nabyte przez nich doświadczenie i umiejętności mogą w przyszłości przyczynić się do odbudowy Ukrainy. W przypadku dzieci i nastolatków bez opieki tymczasowa ochrona zapewnia prawo do opieki prawnej oraz umożliwia korzystanie z edukacji i placówek opieki. Państwa członkowskie powinny nadal angażować partnerów społecznych w opracowywanie, wdrażanie i ocenę środków politycznych podejmowanych w obliczu wyzwań w zakresie zatrudnienia i umiejętności, w tym uznawania kwalifikacji osób przesiedlonych z Ukrainy. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w łagodzeniu skutków wojny, jeśli chodzi o utrzymanie zatrudnienia i produkcji.

(12) Reformy rynku pracy, w tym krajowe mechanizmy ustalania wynagrodzenia, powinny być zgodne z krajowymi praktykami dialogu społecznego i rokowań zbiorowych oraz z autonomią partnerów społecznych, z myślą o zapewnieniu godziwego wynagrodzenia umożliwiającego godny poziom życia, trwały wzrost gospodarczy oraz

([28]) Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzająca istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkująca wprowadzeniem tymczasowej ochrony (Dz.U. L 71 z 4.3.2022, s. 1).

([29]) Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2023/2409 z dnia 19 października 2023 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382 (Dz.U. L, 2023/2409, 24.10.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2023/2409/oj).

pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą. Takie reformy powinny umożliwić szerokie uwzględnianie czynników społeczno-gospodarczych, w tym poprawę w zakresie zrównoważoności, konkurencyjności, innowacji, tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości, godnych warunków pracy, demokracji w miejscu pracy, równości płci, zmniejszania ubóstwa pracujących, edukacji, szkoleń i umiejętności, zdrowia publicznego, ochrony socjalnej i włączenia społecznego oraz realnych dochodów. Znaczenie dialogu społecznego w radzeniu sobie z wyzwaniami w świecie pracy, w tym z niedoborami pracowników i umiejętności, potwierdzono na szczycie w Val Duchesse w 2024 r.

(13) Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz inne fundusze unijne wspierają państwa członkowskie we wdrażaniu reform i inwestycji, które są zgodne z priorytetami Unii, dzięki czemu gospodarki i społeczeństwa w Unii stają się bardziej zrównoważone, odporniejsze i lepiej przygotowane na zieloną i cyfrową transformację w zmieniającym się kontekście, który nastał po pandemii COVID-19. Rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie jeszcze bardziej nasiliła istniejące wcześniej wyzwania społeczno-gospodarcze, ponieważ wyższe ceny energii szczególnie dotknęły gospodarstwa domowe o niskich dochodach. Państwa członkowskie i Unia powinny nadal zapewniać łagodzenie skutków społecznych, gospodarczych oraz skutków dla zatrudnienia oraz powinny zapewniać sprawiedliwy i uczciwy pod względem społecznym charakter transformacji, także ze względu na fakt, że większa otwarta strategiczna autonomia i przyspieszona zielona transformacja pomogą zmniejszyć zależność od importu energii i innych strategicznych produktów i technologii, w szczególności z Rosji. Konieczne jest wzmocnienie odporności oraz dążenie do integracyjnego i odpornego społeczeństwa, zapewniającego ludziom ochronę, a także możliwość przewidywania zmian i zarządzania nimi oraz aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym.

(14) Aby wspierać zmiany na rynku pracy oraz w pełni czerpać z jego niewykorzystanego potencjału, także zgodnie z podejściem opartym na aktywnym włączeniu i w świetle transformacji ekologicznej i cyfrowej, potrzebny jest spójny zestaw aktywnych polityk rynku pracy, obejmujący tymczasowe i ukierunkowane zachęty na rzecz zatrudniania i zmiany pracy, strategie w zakresie umiejętności, w tym uczenia się na rzecz zielonej transformacji i zrównoważonego rozwoju, oraz ukierunkowane, skuteczne i elastyczne usługi w zakresie zatrudnienia. Należy zapewnić odpowiednie warunki pracy, w tym bezpieczeństwo i higienę pracy, oraz zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników.

(15) Należy zwalczać wszelkie formy dyskryminacji, zapewniać równość płci oraz wspierać zatrudnienie grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy. Należy zapewnić wszystkim równy dostęp i równe szanse oraz ograniczyć ubóstwo i wykluczenie społeczne, w szczególności dzieci, osób z niepełnosprawnościami i Romów, w szczególności poprzez zapewnienie skutecznego funkcjonowania rynków pracy oraz odpowiednich i sprzyjających włączeniu społecznemu systemów ochrony socjalnej, jak określono w zaleceniach Rady z dnia 8 listopada 2019 r. ([30]) i z dnia 30 stycznia 2023 r. ([31]). Ponadto należy usunąć bariery dla włączającego i zorientowanego na przyszłość kształcenia, szkolenia, uczenia się przez całe życie i uczestnictwa w rynku pracy. Państwa członkowskie powinny inwestować we wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem, zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci i zaleceniem: „cele barcelońskie na 2030 r.", w zwiększanie atrakcyjności i włączającego charakteru kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodnie z zaleceniami Rady z dnia 24 listopada 2020 r. ([32]), oraz w umiejętności cyfrowe i ekologiczne, zgodnie z Planem działania w dziedzinie edukacji cyfrowej oraz zaleceniami w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju i w sprawie dróg do sukcesu szkolnego. Dostęp do przystępnych cenowo mieszkań o odpowiednich warunkach, w tym mieszkań socjalnych, jest niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans. Należy zająć się problemem bezdomności, w szczególności poprzez środki zapobiegawcze i promowanie dostępu do stałego zakwaterowania oraz zapewnienie pomocniczych usług wsparcia. Szczególne znaczenie w kontekście potencjalnych przyszłych zagrożeń dla zdrowia oraz starzejących się społeczeństw ma terminowy i równy dostęp do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej, zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. ([33]), oraz do usług opieki zdrowotnej, w tym profilaktyki i promocji opieki zdrowotnej. Należy nadal wykorzystywać potencjał osób z niepełnosprawnościami w zakresie przyczyniania się do wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego, zgodnie ze strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, w której zwrócono się do państw członkowskich o ustanowienie celów w zakresie zatrudnienia i kształcenia dorosłych z myślą o osobach z niepełnosprawnościami. W unijnych ramach strategicznych dotyczących Romów ([34]) podkreślono potencjał zmarginalizowanych społeczności romskich w zakresie zmniejszenia niedoboru pracowników i umiejętności oraz wyznaczono cel, jakim jest zmniejszenie co najmniej o połowę luki w zatrudnieniu między Romami a ogółem ludności. Nowe technologie i ewoluujące miejsca

([30]) Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz. U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

([31]) Zalecenie Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (Dz.U. C 41 z 3.2.2023, s. 1).

([32]) Zalecenie Rady z 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności. (Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1).

([33]) Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 1).

([34]) Komunikat Komisji z dnia 7 października 2020 r., zatytułowany „Unia równości: unijne ramy strategiczne na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów" oraz zalecenie Rady z dnia 12 marca 2021 r. w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów (Dz.U. C 93 z 19.3.2021, s. 1).

pracy w całej Unii pozwalają na bardziej elastyczną organizację pracy, a także większą produktywność i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a jednocześnie przyczyniają się do realizacji zobowiązań Unii w zakresie ochrony środowiska. Opisywane zmiany wiążą się również z nowymi wyzwaniami dla rynków pracy mającymi wpływ na warunki pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz skuteczny dostęp do odpowiedniej ochrony socjalnej pracowników i osób samozatrudnionych. Państwa członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi powinny zapewniać, aby nowe formy organizacji pracy przekładały się na wysokiej jakości miejsca pracy oraz odpowiednio zdrowe i bezpieczne miejsca zatrudnienia i warunki pracy, a także równowagę między życiem zawodowym i prywatnym oraz aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu, utrzymanie ustanowionych praw pracowniczych i socjalnych, a także wzmocnienie europejskiego modelu społecznego.

(16) Zintegrowane wytyczne powinny stanowić podstawę zaleceń dla poszczególnych krajów, jakie Rada skierowuje do państw członkowskich. Państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystać swoje zasoby REACT-EU udostępnione zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/2221 ([35]), które zwiększa wsparcia dla funduszy polityki spójności i dla Europejskiego Funduszu Pomocy Najbardziej Potrzebującym do 2023 r. Ze względu na obecny kryzys ukraiński rozporządzenie (UE) 2020/2221 zostało dodatkowo uzupełnione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/562 ([36]), a także przez kolejną zmianę do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 ([37]) dotyczącą zwiększenia płatności zaliczkowych na rzecz REACT-EU oraz przez nową stawkę jednostkową, aby pomóc przyspieszyć integrację osób opuszczających Ukrainę i wjeżdżających do Unii, jak przewidziano w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/613 ([38]). Ponadto w okresie programowania 2021–2027 państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystywać Europejski Fundusz Społeczny Plus, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz inne fundusze unijne, w tym Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, a także program InvestEU ustanowiony rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/523 ([39]) oraz Instrument Wsparcia Technicznego, w celu wspierania wysokiej jakości zatrudnienia i inwestycji społecznych, zwalczania ubóstwa i wykluczenia społecznego, przeciwdziałania dyskryminacji, zapewniania dostępności i włączenia społecznego oraz promowania możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, uczenia się przez całe życie oraz wysokiej jakości kształcenia i szkolenia dla wszystkich, w tym alfabetyzmu cyfrowego i umiejętności cyfrowych, aby wyposażyć ich w wiedzę i kwalifikacje wymagane w gospodarce cyfrowej i zielonej. Państwa członkowskie powinny także w pełni korzystać z Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/691 ([40]), aby wspierać pracowników zwalnianych wskutek restrukturyzacji na dużą skalę, na przykład w wyniku transformacji społeczno-gospodarczych będących skutkiem globalnych trendów oraz zmian technologicznych i środowiskowych. Choć zintegrowane wytyczne skierowane są do państw członkowskich i Unii, ich realizacja powinna przebiegać w partnerstwie ze wszystkimi organami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi, a także w ścisłej współpracy z parlamentami oraz partnerami społecznymi i przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.

(17) Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej powinny monitorować wdrażanie odpowiednich polityk w świetle wytycznych dotyczących zatrudnienia zgodnie ze swoimi uprawnieniami, określonymi w TFUE. Komitety te oraz inne organy przygotowawcze Rady zaangażowane w koordynację polityk gospodarczych i społecznych powinny ściśle ze sobą współpracować. Należy utrzymać dialog merytoryczny między Parlamentem Europejskim, Radą i Komisją, w szczególności w kwestii wytycznych dotyczących zatrudnienia.

(18) Skonsultowano się z Komitetem Ochrony Socjalnej,

([35]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/2221 z dnia 23 grudnia 2020 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 1303/2013 w odniesieniu do zasobów dodatkowych i przepisów wykonawczych w celu zapewnienia pomocy na wspieranie kryzysowych działań naprawczych w kontekście pandemii COVID-19 i jej skutków społecznych oraz przygotowanie do ekologicznej i cyfrowej odbudowy gospodarki zwiększającej jej odporność (REACT-EU) (Dz.U. L 437 z 28.12.2020, s. 30).

([36]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/562 z dnia 6 kwietnia 2022 r. zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1303/2013 i (UE) nr 223/2014 w odniesieniu do działań polityki spójności na rzecz uchodźców w Europie (CARE) (Dz.U. L 109 z 8.4.2022, s. 1).

([37]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 159).

([38]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/613 z dnia 12 kwietnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzeń (UE) nr 1303/2013 i (UE) nr 223/2014 w odniesieniu do zwiększonych płatności zaliczkowych z zasobów REACT-EU oraz ustanowienia stawki jednostkowej (Dz.U. L 115 z 13.4.2022, s. 38).

([39]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/523 z dnia 24 marca 2021 r. ustanawiające Program InvestEU i zmieniające rozporządzenie (UE) 2015/1017 (Dz.U. L 107 z 26.3.2021, s. 30).

([40]) 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 (Dz.U. L 153 z 3.5.2021, s. 48).

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

Niniejszym przyjmuje się zawarte w załączniku wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia państw członkowskich (zwane dalej „wytycznymi dotyczące zatrudnienia"). Wytyczne dotyczące zatrudnienia stanowią część zintegrowanych wytycznych.

Artykuł 2

Państwa członkowskie uwzględniają wytyczne dotyczące zatrudnienia w swojej polityce zatrudnienia i programach reform, o czym informują w sprawozdaniach zgodnie z art. 148 ust. 3 TFUE.

Artykuł 3

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 2 grudnia 2024 r.

W imieniu Rady

Przewodniczący

NAGY M.

ZAŁĄCZNIK

Wytyczna 5: Zwiększanie popytu na pracę

Państwa członkowskie powinny aktywnie promować zrównoważoną społeczną gospodarkę rynkową oraz ułatwiać i wspierać inwestycje w tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości, wykorzystując również potencjał związany z zieloną i cyfrową transformacją w kontekście głównego celu Unii i celów krajowych na 2030 r. w zakresie zatrudnienia. Z myślą o tym państwa członkowskie powinny zmniejszać przeszkody, na które napotykają przedsiębiorstwa przy zatrudnianiu pracowników, promować odpowiedzialną przedsiębiorczość i rzeczywiste samozatrudnienie, a zwłaszcza wspierać tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, m.in. poprzez zapewnianie dostępu do finansowania oraz poprzez wykorzystywanie potencjału odnawialnej gospodarki o obiegu zamkniętym. Państwa członkowskie powinny aktywnie promować rozwój gospodarki społecznej, w tym przedsiębiorstw społecznych, i w pełni wykorzystywać jej potencjał. Powinny one opracować odpowiednie środki i strategie na rzecz gospodarki społecznej, wspierać innowacje społeczne i promować modele biznesowe pozwalające tworzyć miejsca pracy wysokiej jakości i zapewniające dobrobyt społeczny, zwłaszcza na szczeblu lokalnym, m.in. w gospodarce o obiegu zamkniętym i na terytoriach najbardziej dotkniętych przejściem na zieloną gospodarkę, w tym poprzez ukierunkowane wsparcie finansowe i techniczne.

Ważną rolę we wzmacnianiu odporności w obliczu ewentualnych wstrząsów gospodarczych lub wstrząsów na rynku pracy lub utrzymujących się zmian strukturalnych odgrywają dobrze zaprojektowane mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobne rozwiązania. Mogą one również wspierać przemiany strukturalne poprzez ułatwianie i wspieranie procesów restrukturyzacji i realokacji pracowników z sektorów schyłkowych do sektorów wschodzących, zwiększając tym samym produktywność i konkurencyjność, utrzymując zatrudnienie i pomagając w modernizacji gospodarki, m.in. poprzez powiązany rozwój umiejętności. Należy rozważyć dobrze zaprojektowane zachęty do zatrudniania i zmiany pracy oraz środki w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, opracowane w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, aby wspierać tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości i ułatwiać zmianę pracy przez całe życie zawodowe oraz rozwiązywać problemy niedoborów pracowników i umiejętności, m.in. w kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej, zmian demograficznych, a także skutków rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie.

Należy przenieść opodatkowanie z pracy na inne źródła, które mają korzystniejszy wpływ na zatrudnienie i wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu i są zgodne z celami klimatycznymi i środowiskowymi, uwzględniając efekt redystrybucyjny systemu podatkowego i jego wpływ na uczestnictwo kobiet w rynku pracy, a zarazem dbając o ochronę przychodów na potrzeby odpowiedniej ochrony socjalnej i wydatków pobudzających wzrost.

Państwa członkowskie – w tym te, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne – powinny promować rokowania zbiorowe w celu ustalania wynagrodzeń oraz zapewnić skuteczne angażowanie partnerów społecznych w sposób przejrzysty i przewidywalny, umożliwiając odpowiednią reaktywność wynagrodzeń na zmiany w produktywności oraz sprzyjając sprawiedliwym wynagrodzeniom umożliwiającym godny poziom życia, a przy tym zwracając szczególną uwagę na grupy o niższych i średnich dochodach z myślą o wzmocnieniu pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej. Mechanizmy ustalania wynagrodzeń powinny również uwzględniać warunki społeczno-gospodarcze, w tym wzrost zatrudnienia, konkurencyjność, siłę nabywczą oraz rozwój sytuacji w poszczególnych regionach i sektorach. Respektując praktyki krajowe i autonomię partnerów społecznych, państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni zapewnić, by wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie wynagrodzenie wynikające bezpośrednio lub pośrednio z układów zbiorowych lub z odpowiednich ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem ich wpływu na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości, siłę nabywczą i ubóstwo pracujących.

Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia oraz nabywania umiejętności i kompetencji przez całe życie

W kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej, zmian demograficznych oraz rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie państwa członkowskie powinny promować zrównoważenie, produktywność, konkurencyjność, zatrudnialność, inkluzywność i rozwój kapitału ludzkiego, wspierając nabywanie umiejętności i kompetencji w ciągu całego życia i reagując na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy, m.in. w kontekście głównego celu Unii i celów krajowych na 2030 r. w zakresie umiejętności. Państwa członkowskie powinny również zmodernizować swoje systemy kształcenia i szkolenia oraz inwestować w nie w celu zapewnienia wysokiej jakości włączającego kształcenia i szkolenia, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, poprawy wyników kształcenia oraz zapewniania możliwości poprawy umiejętności i kompetencji, w tym tych potrzebnych do transformacji ekologicznej i cyfrowej, a także zapewnienia dostępu do cyfrowego uczenia się, szkoleń językowych (np. w przypadku uchodźców, w tym z Ukrainy, lub z myślą o ułatwianiu dostępu do rynku pracy w regionach transgranicznych) oraz nabywaniu umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Państwa członkowskie powinny

współpracować z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami oraz innymi zainteresowanymi stronami, aby zaradzić strukturalnym słabościom systemów kształcenia i szkolenia oraz poprawić ich jakość i dopasowanie do potrzeb rynku pracy, w tym poprzez ukierunkowane wsparcie finansowe i techniczne. Sprzyjałoby to również transformacji ekologicznej i cyfrowej, rozwiązaniu problemu niedopasowania umiejętności i niedoborów pracowników, m.in. w zakresie działań związanych z przemysłem neutralnym emisyjnie i przemysłem cyfrowym, w tym działań istotnych dla bezpieczeństwa gospodarczego UE, oraz działań związanych z transformacją ekologiczną, takich jak upowszechnianie korzystania z odnawialnych źródeł energii lub renowacja budynków.

Szczególną uwagę należy zwrócić na stawianie czoła wyzwaniom związanym z wynikami edukacyjnymi młodych ludzi, zwłaszcza w obszarze umiejętności podstawowych. Konieczne są działania w celu sprostania wyzwaniom stojącym przed zawodem nauczyciela, m.in. zwiększenie jego atrakcyjności, rozwiązanie problemu niedoboru nauczycieli oraz zaspokojenie potrzeby inwestowania w umiejętności cyfrowe nauczycieli i szkoleniowców. Ponadto systemy kształcenia i szkolenia powinny wyposażać wszystkich uczących się w kompetencje kluczowe, w tym umiejętności podstawowe i cyfrowe, oraz w umiejętności przekrojowe, a także umiejętność krytycznego myślenia konieczną w świetle zagrożenia dezinformacją, które to umiejętności staną się podstawą zdolności adaptacyjnych i odporności w dalszym życiu. Jednocześnie systemy kształcenia i szkolenia powinny odpowiednio przygotowywać nauczycieli do rozwijania tych kompetencji u osób uczących się. Państwa członkowskie powinny pomagać osobom dorosłym w wieku produkcyjnym w uzyskiwaniu dostępu do szkoleń, zwiększać wiedzę – również wśród pracodawców – na temat znaczenia środowiska pracy sprzyjającego uczeniu się przez cale życie, oraz zwiększać zachęty i motywację poszczególnych osób do ubiegania się o szkolenia, w tym, w stosownych przypadkach, poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe, zapewniając przy tym możliwość ich przenoszenia w razie zmian pracy, a także poprzez rzetelny system oceny jakości szkoleń. Państwa członkowskie powinny przeanalizować możliwość stosowania mikropoświadczeń do wspierania uczenia się przez całe życie i zatrudnialności. Powinny umożliwić wszystkim przewidywanie potrzeb rynku pracy i lepsze dostosowywanie się do nich, w szczególności poprzez ciągłe podnoszenie umiejętności i przekwalifikowywanie się oraz dzięki ofercie zintegrowanego poradnictwa i doradztwa, z myślą o wspieraniu sprawiedliwej i zrównoważonej transformacji dla wszystkich, zwiększeniu zatrudnienia i produktywności, poprawie wyników społecznych, eliminowaniu niedoborów na rynku pracy i niedopasowania umiejętności, poprawie ogólnej odporności gospodarki na wstrząsy, a także ułatwieniu potencjalnych dostosowań.

Państwa członkowskie powinny wspierać równe szanse dla wszystkich, przeciwdziałając nierównościom w systemach kształcenia i szkolenia, np. pod względem ich dostępności w poszczególnych regionach. W szczególności należy zapewnić dzieciom dostęp do przystępnej cenowo i wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki, zgodnie z nowymi celami barcelońskimi i europejską gwarancją dla dzieci. Państwa członkowskie powinny podnosić ogólny poziom kwalifikacji, zmniejszać liczbę osób wcześnie kończących naukę, wspierać równy dostęp do edukacji dzieci z grup defaworyzowanych i regionów oddalonych, zwiększać atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego, wspierać dostęp do szkolnictwa wyższego i możliwości jego ukończenia oraz zwiększać liczbę absolwentów nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) zarówno w kształceniu i szkoleniu zawodowym, jak i w szkolnictwie wyższym, zwłaszcza wśród kobiet. Należy również wspierać osiąganie najlepszych wyników i doskonałości w zakresie kształcenia, biorąc pod uwagę ich rolę we wspieraniu przyszłego potencjału innowacyjnego UE. Państwa członkowskie powinny ułatwiać młodym ludziom przechodzenie od edukacji do zatrudnienia poprzez wysokiej jakości staże i przygotowanie zawodowe, a także zwiększać udział dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności w odniesieniu do osób uczących się ze środowisk defaworyzowanych i osób o najniższych kwalifikacjach, poprzez zajmowanie się barierami specyficznymi dla danej płci i innymi barierami, które mogą mieć wpływ na ich dostęp i udział. Biorąc pod uwagę nowe wymagania związane z transformacją cyfrową i ekologiczną oraz starzeniem się społeczeństw, państwa członkowskie powinny unowocześnić początkowe i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe o elastycznym charakterze, zwiększyć ich podaż i wykorzystanie, uwydatnić rolę uczenia się w miejscu pracy w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego, m.in. poprzez dostępne, wysokiej jakości i skuteczne przygotowanie zawodowe, oraz wspierać nisko wykwalifikowanych dorosłych w utrzymaniu zdolności do zatrudnienia. Należy zapewnić możliwości szkolenia, aby pracownicy mogli uczestniczyć w programach szkoleniowych w godzinach pracy (i bez ponoszenia kosztów). Ponadto państwa członkowskie powinny w większym stopniu dostosować szkolnictwo wyższe i w odpowiednich przypadkach badania naukowe do potrzeb rynku pracy, poprawić monitorowanie i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności, zapewnić większe wyeksponowanie i większą porównywalność umiejętności i kwalifikacji, w tym nabytych za granicą, oraz zapewnić bardziej spójne stosowanie ogólnounijnych klasyfikacji (tj. ESCO), a także poprawić możliwości uznawania i walidacji umiejętności i kompetencji nabytych poza systemem formalnego kształcenia i szkolenia, w tym w odniesieniu do uchodźców i osób objętych tymczasową ochroną. Problem niedoboru umiejętności i pracowników, m.in. w sektorach STEM oraz w opiece zdrowotnej i opiece długoterminowej – powiązany m.in. z transformacją ekologiczną i cyfrową – można rozwiązywać, zarówno zwiększając wykorzystanie potencjału pracowników dostępnych już w UE, jak i zachęcając do przybywania utalentowanych i wykwalifikowanych pracowników spoza Unii poprzez odpowiednie zarządzanie migracją, przeciwdziałanie warunkom pracy stanowiącym wyzysk i poprzez zwalczanie pracy niezadeklarowanej.

Państwa członkowskie powinny zapewnić osobom bezrobotnym i biernym zawodowo skuteczną, terminową, skoordynowaną i dostosowaną do potrzeb pomoc bazującą na wsparciu w poszukiwaniu pracy, szkoleniach, przekwalifikowywaniu i podnoszeniu kwalifikacji oraz dostępie do innych usług pomocniczych, zwracając szczególną uwagę na osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji oraz osoby negatywnie dotknięte transformacją ekologiczną i cyfrową lub wstrząsami na rynku pracy. Należy jak najszybciej wdrożyć konkretne środki uwzględniające pogłębioną ocenę indywidualną osoby bezrobotnej, najpóźniej po 18 miesiącach bezrobocia, po to by znacznie zmniejszyć bezrobocie

długotrwałe i strukturalne oraz mu zapobiegać. Należy nadal zajmować się problemem bezrobocia osób młodych i problemem młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się; w tym celu należy zapobiegać wczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia oraz strukturalnie udoskonalić przechodzenie z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, w tym poprzez pełne wdrożenie wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, która powinna również wspierać możliwości zatrudniania ludzi młodych w miejscach pracy wysokiej jakości. Ponadto państwa członkowskie powinny w szczególności intensywniej podkreślać nowe perspektywy na przyszłość, jakie oferuje transformacja ekologiczna i cyfrowa, oraz wiążące się z nią możliwości dla ludzi młodych dotyczące wchodzenia na rynku pracy i pozostawania na nim.

Państwa członkowskie powinny dążyć do usunięcia przeszkód i czynników zniechęcających do uczestnictwa w rynku pracy oraz zapewniać zachęty do uczestnictwa w nim, zwłaszcza w odniesieniu do osób o niskich dochodach, drugich żywicieli rodziny (którymi często są kobiety) oraz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy. W związku z dużym niedoborem pracowników w niektórych zawodach i sektorach (zwłaszcza w sektorach STEM, technologii informacyjno-komunikacyjnych, opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, edukacji, transportu i budownictwa) państwa członkowskie powinny przyczyniać się do zwiększenia podaży pracy, w szczególności poprzez promowanie adekwatnych wynagrodzeń i sprawiedliwych warunków pracy, zapewnienie, aby struktura systemów podatkowych i systemów świadczeń zachęcała do uczestnictwa w rynku pracy oraz aby aktywne polityki rynku pracy były skuteczne i dostępne, z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny również wspierać dostosowywanie środowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, m.in. poprzez ukierunkowaną pomoc finansową i techniczną, a także informowanie i podnoszenie świadomości oraz usługi umożliwiające takim osobom uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym. Należy zająć się problemem luki w zatrudnieniu i luki płacowej między kobietami a mężczyznami oraz stereotypami płciowymi. Państwa członkowskie powinny zapewnić równość płci i większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy, m.in. poprzez zapewnienie równych szans i równych możliwości rozwoju kariery oraz poprzez eliminowanie przeszkód w dostępie do stanowisk kierowniczych na wszystkich szczeblach decyzyjnych, a także poprzez zwalczanie przemocy i molestowania w pracy, które to problemy dotyczą głównie kobiet. Należy zapewnić równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz przejrzystość wynagrodzeń. Należy promować godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, w szczególności poprzez dostęp do przystępnych cenowo, wysokiej jakości usług opieki długoterminowej oraz wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, a także poprzez odpowiednią politykę uwzględniającą zmiany, jakie do świata pracy wniosła cyfryzacja. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by rodzice i inne osoby pełniące obowiązki opiekunów miały dostęp do odpowiednich urlopów ze względów rodzinnych oraz do elastycznej organizacji pracy, tak by mogły godzić życie zawodowe z rodzinnym i prywatnym; ponadto państwa członkowskie powinny promować zrównoważone korzystanie z tych uprawnień przez rodziców.

Wytyczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego

Aby móc korzystać z dynamicznej i produktywnej siły roboczej oraz nowych modeli pracy i nowych modeli biznesowych, państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi w kwestiach sprawiedliwych, przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, zapewniających równowagę między prawami a obowiązkami. Powinny zmniejszyć segmentację na rynkach pracy i jej zapobiegać, zwalczać pracę nierejestrowaną i fikcyjne samozatrudnienie oraz wspierać przechodzenie na zatrudnienie na czas nieokreślony. Przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, prawo pracy oraz instytucje powinny zapewniać pracodawcom warunki sprzyjające zatrudnianiu oraz niezbędną elastyczność, tak by mogli oni sprawnie dostosowywać się do zmian gospodarczych, a wszystkim pracownikom ochronę praw pracowniczych i ochronę socjalną, odpowiedni poziom bezpieczeństwa oraz zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowiska pracy. Promowanie korzystania z elastycznych form organizacji pracy, np. z telepracy, może przyczynić się do zwiększenia poziomu zatrudnienia i do tworzenia bardziej inkluzywnych rynków pracy. Ponadto państwa członkowskie powinny wspierać pracowników, przedsiębiorstwa i inne podmioty w transformacji cyfrowej, w tym poprzez promowanie stosowania etycznych i godnych zaufania narzędzi sztucznej inteligencji. Wsparcie to może obejmować strategie podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników na potrzeby nowych zawodów oraz zachęty dla przedsiębiorstw do opracowywania i wdrażania technologii, które mogą zwiększyć wydajność, uzupełnić pracę wykonywaną przez ludzi i złagodzić niedobory pracowników w sektorach krytycznych. Ogólnie, a w szczególności w kontekście zmiany klimatu i transformacji cyfrowej, ważne jest zapewnienie poszanowania praw pracowników w zakresie warunków pracy (w tym czasu pracy i organizacji pracy uwzględniającej fale upałów), zdrowia psychicznego w miejscu pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Należy zapobiegać stosunkom pracy prowadzącym do niepewnych warunków pracy, m.in. w przypadku osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, poprzez zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w stosowaniu algorytmów oraz poprzez zwalczanie nadużywania nietypowych umów. Osobom, które zostały zwolnione w sposób niesprawiedliwy, należy zapewnić dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym, w stosownych przypadkach, do odpowiedniej rekompensaty.

Celem polityki powinno być zwiększanie i wspieranie uczestnictwa w rynku pracy, lepsze dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz promowanie przepływów na rynku pracy, również w świetle zmian demograficznych, w tym w regionach o niekorzystnym położeniu. Państwa członkowskie powinny skutecznie aktywizować i wspierać osoby, które mogą uczestniczyć w rynku pracy, zwłaszcza z grup niedostatecznie reprezentowanych, takich jak kobiety i ludzie młodzi, a także osoby znajdujące się w trudnej sytuacji, np. osoby o niższych kwalifikacjach i długotrwale bezrobotni, osoby z niepełnosprawnościami, osoby ze środowisk migracyjnych, w tym osoby objęte tymczasową ochroną, osoby ze zmarginalizowanych społeczności romskich i starsi pracownicy. Państwa członkowskie powinny zwiększyć zakres i skuteczność aktywnych polityk rynku pracy poprzez lepsze ich ukierunkowanie, poszerzenie ich oddziaływania i zasięgu oraz poprzez ich lepsze powiązanie z usługami społecznymi, szkoleniem i wsparciem dochodu dla osób bezrobotnych, gdy osoby te poszukują zatrudnienia, i w oparciu o ich prawa i obowiązki. Państwa członkowskie powinny jak najlepiej

wykorzystywać unijne finansowanie i wsparcie techniczne w celu zwiększenia zdolności publicznych służb zatrudnienia do terminowego udzielania osobom poszukującym pracy pomocy odpowiadającej ich potrzebom, do reagowania na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy oraz wdrażania zarządzania opartego na wynikach, wspierając ich zdolność do wykorzystywania danych i technologii cyfrowych. W tym względzie ważną rolę odgrywają również prywatne służby zatrudnienia.

Państwa członkowskie powinny zapewniać osobom bezrobotnym stosowne świadczenia wypłacane przez rozsądny okres, odpowiednio do opłacanych przez te osoby składek i zgodnie z krajowymi zasadami kwalifikowalności. Zasiłki dla bezrobotnych nie powinny zniechęcać do szybkiego powrotu do zatrudnienia i powinny im towarzyszyć aktywne polityki rynku pracy, w tym środki podnoszenia i zmiany kwalifikacji, również w świetle niedoboru pracowników i umiejętności.

Należy zwiększać i odpowiednio wspierać mobilność osób uczących się, uczniów zawodu i pracowników, zwłaszcza osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, które dotąd w mniejszym stopniu korzystały z mobilności, w celu podniesienia ich umiejętności i zwiększenia ich szans na zatrudnienie, wykorzystania pełnego potencjału europejskiego rynku pracy i przyczynienia się do konkurencyjności na szczeblu UE; jednocześnie należy zajmować się ewentualnymi negatywnymi skutkami demograficznymi mobilności (w tym drenażem mózgów). Należy zająć się przeszkodami utrudniającymi wewnątrzunijną mobilność pracowników, m.in. procedury uznawania kwalifikacji zawodowych lub przenoszenia nabytych praw w zakresie zabezpieczenia społecznego. Należy zapewnić sprawiedliwe i godne warunki wszystkim osobom prowadzącym działalność transgraniczną poprzez zapobieganie dyskryminacji i zapewnienie równego traktowania, egzekwowanie przepisów krajowych i unijnych oraz zacieśnienie współpracy administracyjnej między administracjami krajowymi w odniesieniu do pracowników mobilnych, korzystając z pomocy Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

Należy wspierać mobilność pracowników wykonujących zawody krytyczne oraz pracowników transgranicznych, sezonowych i delegowanych w przypadku tymczasowego zamknięcia granic ze względów zdrowia publicznego. Państwa członkowskie powinny zwiększać legalne możliwości migracji i zapewniać skuteczną politykę integracyjną dla pracowników i ich rodzin, obejmującą kształcenie i szkolenie, w tym naukę języka, zatrudnienie, opiekę zdrowotną i zakwaterowanie, zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami.

Państwa członkowskie powinny również dążyć do tworzenia odpowiednich warunków dla nowych form zatrudnienia i metod pracy, wykorzystując swój potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy, a jednocześnie zapewniając zgodność tych form z istniejącymi prawami socjalnymi. Powinny w tym kontekście udzielać porad i wskazówek dotyczących praw i obowiązków mających zastosowanie w kontekście nietypowych umów o pracę i nowych form zatrudnienia, np. pracy za pośrednictwem platform cyfrowych oraz telepracy. W tym względzie partnerzy społeczni mogą odgrywać zasadniczą rolę, a państwa członkowskie powinny wspierać ich w docieraniu do osób pracujących w niestandardowych lub nowych formach zatrudnienia oraz w reprezentowaniu tych osób. Państwa członkowskie powinny również rozważyć zapewnianie wsparcia w egzekwowaniu przepisów – np. oferując wytyczne lub specjalne szkolenia dla inspektoratów pracy – w odniesieniu do wyzwań wynikających z nowych form organizacji pracy, m.in. wykorzystania technologii cyfrowych i sztucznej inteligencji w postaci np. zarządzania algorytmicznego, a także nadzoru nad pracownikami i telepracy. Skuteczne egzekwowanie praw do informacji i konsultacji oraz rokowań zbiorowych ma kluczowe znaczenie dla rozwoju i poszanowania praw pracowniczych w kontekście procesów cyfryzacji oraz dla wykorzystania sztucznej inteligencji i algorytmów w organizacji pracy i stosunkach pracy.

Odwołując się do istniejących praktyk krajowych, państwa członkowskie powinny promować demokrację w pracy i zapewnić warunki sprzyjające dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu na wszystkich szczeblach, w tym rokowaniom zbiorowym w sektorze publicznym i prywatnym, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, po konsultacjach i w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, przy jednoczesnym poszanowaniu ich autonomii. Państwa członkowskie powinny angażować partnerów społecznych w sposób systematyczny, znaczący i terminowy w opracowywanie i wdrażanie polityki zatrudnienia, polityki społecznej oraz, w stosownych przypadkach, polityki gospodarczej i innych polityk publicznych, w tym w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Państwa członkowskie powinny promować powszechniejsze wykorzystywanie rokowań zbiorowych, m.in. poprzez promowanie budowania i wzmacniania potencjału partnerów społecznych, umożliwiać skuteczne rokowania zbiorowe na wszystkich odpowiednich poziomach i zachęcać do koordynacji między tymi poziomami. Należy zachęcać partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, przy pełnym poszanowaniu ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w opracowywaniu i wdrażaniu zrównoważonych rozwiązań ułatwiających sprawiedliwe przejście na gospodarkę zdekarbonizowaną.

W stosownych przypadkach i w oparciu o istniejące praktyki krajowe państwa członkowskie powinny uwzględniać odpowiednie doświadczenia organizacji społeczeństwa obywatelskiego w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych.

Wytyczna 8: Promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa

Państwa członkowskie powinny promować rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu, otwarte dla wszystkich, poprzez wdrażanie skutecznych środków mających na celu wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji oraz zapewnianie równych szans dla wszystkich, zwłaszcza grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy, i zwracać należytą uwagę na wymiar regionalny i terytorialny. Powinny zapewnić równe traktowanie w dziedzinie zatrudnienia, pomocy osobom poszukującym pracy, ochrony socjalnej, opieki zdrowotnej, wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, opieki długoterminowej, edukacji oraz dostępu do towarów i usług, w tym zakwaterowania, bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną.

Państwa członkowskie powinny zmodernizować systemy ochrony socjalnej, aby zapewnić adekwatną, skuteczną, wydajną i stabilną ochronę socjalną wszystkim na wszystkich etapach życia, przyczyniając się do włączenia społecznego i awansu społecznego, zachęcając do uczestnictwa w rynku pracy, wspierając inwestycje społeczne, zwalczając ubóstwo i wykluczenie społeczne oraz zapobiegając nierównościom, między innymi poprzez opracowywanie systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego oraz poprzez ocenę dystrybucyjnych skutków polityk. Skuteczność systemów ochrony socjalnej wzrośnie, jeśli podejścia uniwersalne uzupełniane będą podejściami ukierunkowanymi. Modernizacja systemów ochrony socjalnej powinna także mieć na celu zwiększenie ich odporności na wielorakie wyzwania. Szczególną uwagę należy zwrócić na gospodarstwa domowe znajdujące się w trudnej sytuacji, które odczuwają skutki transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz wysokich kosztów utrzymania, w tym opłat za mieszkanie i kosztów energii. Państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu usuwać luki w dostępie do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych w świetle rozpowszechnienia nietypowych form zatrudnienia.

Aby zaspokoić indywidualne potrzeby, państwa członkowskie powinny rozwinąć i zintegrować trzy aspekty aktywnego włączenia: odpowiednie wsparcie dochodu, rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu oraz dostęp do dobrych jakościowo usług wspierających. Systemy ochrony socjalnej powinny zapewniać odpowiedni dochód minimalny każdemu, kto nie dysponuje wystarczającymi zasobami, oraz promować włączenie społeczne poprzez wspieranie aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i w życiu społecznym oraz zachęcanie do niego, w tym przez ukierunkowaną ofertę usług społecznych. Niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans jest dostępność przystępnych cenowo i cechujących się wysoką jakością mieszkań i usług, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dziećmi, opieka pozaszkolna, kształcenie, szkolenie, usługi zdrowotne i opieka długoterminowa. Zgodnie z głównym celem Unii i krajowymi celami na 2030 r. w zakresie ograniczania ubóstwa szczególną uwagę należy zwrócić na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, w tym ubóstwa pracujących. Ubóstwo i wykluczenie społeczne dzieci szczególnie wymagają zastosowania kompleksowych i zintegrowanych środków, w tym pełnego wdrożenia europejskiej gwarancji dla dzieci. Państwa członkowskie powinny zapewnić wszystkim, również dzieciom, powszechny dostęp do podstawowych usług wysokiej jakości. Osobom będącym w potrzebie lub znajdującym się w trudnej sytuacji powinny zapewnić również dostęp do odpowiednich, przystępnych cenowo mieszkań, w tym mieszkań socjalnych, lub pomocy mieszkaniowej. Powinny zapewnić czystą i sprawiedliwą transformację energetyczną oraz przeciwdziałać ubóstwu energetycznemu, które jest coraz powszechniejszą formą ubóstwa, w stosownych przypadkach wykorzystując ukierunkowane środki wsparcia gospodarstw domowych znajdujących się w trudnej sytuacji. Państwa członkowskie, w odpowiednich przypadkach, powinny skutecznie wykorzystywać unijne finansowanie i wsparcie techniczne do inwestowania w mieszkalnictwo socjalne lub pomoc mieszkaniową, renowację mieszkań i usługi towarzyszące oraz zająć się pilną potrzebą zapewnienia przystępnych cenowo i odpowiednich warunków zakwaterowania. W kontekście tych usług należy uwzględnić szczególne potrzeby, m.in. w zakresie dostępności, osób z niepełnosprawnościami. Problem bezdomności należy rozwiązywać w szczególności poprzez środki zapobiegawcze i promowanie dostępu do stałego zakwaterowania oraz zapewnienie pomocniczych usług wsparcia.

Państwa członkowskie powinny zapewnić szybki dostęp do przystępnych cenowo i cechujących się dobrą jakością usług profilaktycznej i leczniczej opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, jednocześnie zapewniając ich stabilność w perspektywie długoterminowej. W kontekście rosnącego zapotrzebowania na opiekę długoterminową, związanego m.in. ze zmianami demograficznymi, należy zająć się problemem ich niewystarczającej adekwatności, a także niedoborem pracowników i złymi warunkami pracy.

W świetle rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie i w związku z uruchomieniem dyrektywy Rady 2001/55/WE ([1]) państwa członkowskie powinny nadal zapewniać osobom przesiedlonym z Ukrainy odpowiedni poziom ochrony. Powinny również wdrożyć niezbędne środki w odniesieniu do małoletnich bez opieki. Przesiedlonym dzieciom należy zapewnić dostęp do wczesnej edukacji i opieki oraz innych kluczowych usług zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci.

([1]) Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między państwami członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami (Dz.U. L 212 z 7.8.2001, s. 12).

W kontekście wydłużenia przeciętnego trwania życia i zmian demograficznych państwa członkowskie powinny zapewnić adekwatność i stabilność systemów emerytalnych dla zatrudnionych i samozatrudnionych, zapewniając kobietom i mężczyznom równe szanse w uzyskiwaniu i nabywaniu praw emerytalnych, m.in. poprzez dodatkowe programy emerytalne, które zagwarantują odpowiednie dochody w starszym wieku. Reformy systemów emerytalnych powinny być wspierane politykami na rzecz redukcji luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, promowania aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu oraz działaniami na rzecz wydłużania aktywności zawodowej, takimi jak podnoszenie rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę, szczególnie poprzez ułatwianie uczestnictwa w rynku pracy i zapewnienie warunków pracy dostosowanych do potrzeb starszych pracowników. Państwa członkowskie powinny nawiązać konstruktywny dialog z partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami i umożliwić odpowiednie stopniowe wprowadzanie reform.