



Bruksela, 9 czerwca 2026 r.  
(OR. en)

---

---

Międzyinstytucjonalny numer  
referencyjny:  
2026/0137 (NLE)

---

---

10269/26  
ADD 1

SOC 375  
EMPL 199  
ECOFIN 788  
EDUC 256

**PISMO PRZEWODNIE**

---

Od: Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)

Data otrzymania: 3 czerwca 2026 r.

Do: Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej

---

Nr dok. Kom.: COM(2026) 510 annex

---

Dotyczy: ZAŁĄCZNIK  
do  
wniosku dotyczącego DECYZJI RADY  
w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw  
członkowskich

---

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2026) 510 annex.

Zał.: COM(2026) 510 annex



Bruksela, dnia 3.6.2026 r.  
COM(2026) 510 final

ANNEX

**ZAŁĄCZNIK**

*do*

**wniosku dotyczącego DECYZJI RADY**

**w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich**

## **Wytyczna 5: Pobudzanie popytu na pracę**

Państwa członkowskie powinny promować zrównoważoną społeczną gospodarkę rynkową. Powinny ułatwiać i wspierać inwestycje, a także sprzyjać wzrostowi gospodarczemu opartemu na innowacjach i wzrostowi produktywności na rzecz tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, zwłaszcza w kontekście transformacji cyfrowej, ekologicznej i demograficznej oraz rosnących potrzeb w zakresie bezpieczeństwa i obrony i w świetle głównych unijnych i krajowych celów w zakresie zatrudnienia na 2030 r. Państwa członkowskie powinny stosować zintegrowane podejścia odzwierciedlające szczególne wyzwania i potencjał rozwojowy różnych regionów i terytoriów. W tym celu powinny zmniejszać przeszkody, które napotykają przedsiębiorstwa przy zatrudnianiu pracowników, m.in. przez zmniejszanie obciążeń administracyjnych oraz zwiększaniu skali działalności, oraz promować odpowiedzialną przedsiębiorczość i rzeczywiste samozatrudnienie. Państwa członkowskie powinny promować rozwój gospodarki społecznej, w tym przedsiębiorstw społecznych. Powinny opracować i wdrożyć powiązane środki i strategie, wspierać innowacje społeczne i promować modele biznesowe pozwalające tworzyć wysokiej jakości miejsca pracy, w szczególności dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy lub niedostatecznie reprezentowanych.

Aby zwiększyć odporność w obliczu ewentualnych wstrząsów, dobrze zaprojektowane mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobne rozwiązania mogą, wraz z ukierunkowanymi szkoleniami, pomóc pracownikom w utrzymaniu zatrudnienia w okresie tymczasowego pogorszenia koniunktury gospodarczej i restrukturyzacji przedsiębiorstw i ułatwić tym samym dynamiczną realokację siły roboczej między sektorami gospodarki. Dobrze zaprojektowane zachęty do zatrudniania i zmiany pracy oraz środki w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, opracowane w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, mogą również wspierać przemiany strukturalne, poprzez ułatwianie procesów restrukturyzacji, oraz realokację pracowników z sektorów schyłkowych do sektorów wschodzących. Mogą zatem pomóc w modernizacji gospodarki, w tym poprzez powiązany rozwój umiejętności.

Należy przenieść opodatkowanie z pracy na inne źródła, które mają korzystniejszy wpływ na wzrost oraz osiągnięcie celów klimatycznych i środowiskowych, a przy tym zachęcać kobiety do uczestnictwa w rynku pracy i chronić przychody na potrzeby odpowiedniej ochrony socjalnej i wydatków pobudzających wzrost. Wysoce konkurencyjna i innowacyjna gospodarka, odpowiednie zarobki i godziwe wynagrodzenie oraz dobre warunki pracy należy traktować jako kluczowe elementy zapewniania jakości zatrudnienia, które wraz z podnoszeniem umiejętności, rozwojem kariery i bezpieczeństwem zatrudnienia tworzą pozytywny cykl rozwoju osobistego, wydajności i wzrostu gospodarczego. Państwa członkowie powinny również promować rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń. Respektując praktyki krajowe i autonomię partnerów społecznych, państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni zapewnić, by wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie wynagrodzenie wynikające 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, nabywanie umiejętności i kompetencji przez całe życie**

W kontekście zielonej i cyfrowej transformacji, zmian demograficznych i geopolitycznych i narastającym znaczeniu bezpieczeństwa i obrony oraz związanej z tym potrzeby większej

autonomii strategicznej Unii, w tym w odniesieniu do suwerenności technologicznej, państwa członkowskie powinny promować konkurencyjność, wydajność, szanse na zatrudnienie i rozwój kapitału ludzkiego. W tym celu państwa członkowskie powinny wspierać nabywanie umiejętności i kompetencji zgodnie z potrzebami rynku pracy, koncentrując się na strategicznych sektorach i łańcuchach wartości określonych w unijnej i krajowej polityce przemysłowej. Powinny rozwiązać problem niedoboru umiejętności i siły roboczej, między innymi gromadząc skuteczniej aktualne informacje na temat umiejętności, również w świetle głównych unijnych i krajowych celów w zakresie umiejętności na 2030 r. Państwa członkowskie powinny również zmodernizować swoje systemy kształcenia i szkolenia, również na obszarach wiejskich i oddalonych, oraz inwestować w nie, w tym w powiązaną infrastrukturę, aby zapewnić wysokiej jakości, dostępne i włączające kształcenie i szkolenie oraz stymulować podnoszenie i zmianę kwalifikacji. Powinny w ten sposób również zapewnić, aby pracownicy mieli odpowiednie umiejętności do opracowywania i wdrażania rozwiązań w świetle szybko postępującego rozwoju najbardziej zaawansowanych technologii. Państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami i innymi zainteresowanymi stronami, aby zaradzić strukturalnym słabościom swoich systemów kształcenia i szkolenia.

Szczególną uwagę należy zwrócić na przeciwdziałanie spadkowi wyników edukacyjnych młodych ludzi, zwłaszcza w zakresie umiejętności podstawowych (umiejętności czytania i pisania, umiejętności matematycznych, przyrodniczych, cyfrowych i obywatelskich), w tym poprzez ukierunkowane wsparcie dla grup defaworyzowanych. Konieczne są działania w celu sprostania wyzwaniom stojącym przed zawodem nauczyciela, m.in. zwiększenie jego atrakcyjności i poprawa warunków pracy, rozwiązanie problemu niedoboru nauczycieli oraz inwestowanie w umiejętności i kompetencje cyfrowe nauczycieli i szkoleniowców. Aby stworzyć podstawy zdolności adaptacyjnych i odporności w dalszym życiu, systemy kształcenia i szkolenia powinny wyposażać wszystkie osoby uczące się w kompetencje kluczowe, takie jak umiejętności podstawowe i cyfrowe, w tym kompetencje w zakresie sztucznej inteligencji, a także kompetencje przekrojowe, umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i umiejętność krytycznego myślenia w świetle zagrożenia dezinformacją.

Aby zwiększyć szanse na zatrudnienie oraz poprawić tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy i w większym stopniu ułatwiać zmianę pracy, państwa członkowskie powinny pomagać osobom dorosłym w wieku produkcyjnym w uzyskiwaniu dostępu do szkoleń oraz zwiększać zachęty i motywację do ubiegania się o szkolenia, w tym, w stosownych przypadkach, poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe, rzetelną ocenę jakości szkoleń oraz mikropoświadczenia. Państwa członkowskie powinny umożliwić wszystkim przewidywanie potrzeb rynku pracy i lepsze dostosowywanie się do nich, w szczególności poprzez ciągłe podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz zintegrowane poradnictwo zawodowe i doradztwo.

Państwa członkowskie powinny wspierać równe szanse dla wszystkich, przeciwdziałając nierównościom w kształceniu i szkoleniu, w tym terytorialnym różnicom w dostępie. Konieczne jest zapewnienie dzieciom dostępu do przystępnej cenowo i wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki, zgodnie z celami barcelońskimi i europejską gwarancją dla dzieci. Państwa członkowskie powinny podnosić ogólny poziom kwalifikacji, zmniejszać liczbę osób wcześniej kończących naukę oraz wspierać równy dostęp do edukacji dzieci z grup defaworyzowanych i regionów oddalonych. Państwa członkowskie powinny również zwiększać atrakcyjność i jakość kształcenia i szkolenia zawodowego oraz jego dopasowanie do potrzeb rynku pracy, wspierać dostęp do szkolnictwa wyższego i możliwości jego ukończenia oraz zwiększać liczbę absolwentów, zwłaszcza kobiet, w dziedzinie nauk

przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) zarówno w kształceniu i szkoleniu zawodowym, jak i w szkolnictwie wyższym. Należy również wspierać osiąganie najlepszych wyników i doskonałości w zakresie kształcenia, biorąc pod uwagę ich rolę we wspieraniu przyszłego potencjału innowacyjnego Unii, jak i konkurencyjności. Państwa członkowskie powinny ułatwiać młodym ludziom przechodzenie od edukacji do zatrudnienia poprzez dostęp do wysokiej jakości staży i praktyk zawodowych oraz usług doradczych, a także zwiększać udział dorosłych w kształceniu, w szczególności w odniesieniu do osób uczących się ze środowisk defaworyzowanych i osób o najniższych kwalifikacjach. Państwa członkowskie powinny unowocześnić początkowe i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe o elastycznym charakterze, zwiększyć ich podaż i wykorzystanie oraz uwydatnić rolę uczenia się w miejscu pracy w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego. Ponadto państwa członkowskie powinny w większym stopniu dostosować szkolnictwo wyższe i w odpowiednich przypadkach badania naukowe do potrzeb rynku pracy, ulepszyć gromadzenie informacji na temat umiejętności, zapewnić większe wyeksponowanie i większą porównywalność umiejętności i kwalifikacji, w tym nabytych za granicą, oraz zapewnić bardziej spójne stosowanie ogólnounijnych klasyfikacji (tj. ESCO), powinny też zwiększyć możliwości walidacji i uznawania umiejętności i kompetencji nabytych poza formalnym kształceniem i szkoleniem oraz promować szybsze uznawanie kwalifikacji obywateli Unii i państw trzecich, przy jednoczesnym utrzymaniu standardów jakości.

Państwa członkowskie powinny zapewnić osobom bezrobotnym i biernym zawodowo skuteczną, terminową, skoordynowaną i dostosowaną do potrzeb pomoc bazującą na wsparciu w poszukiwaniu pracy, podnoszeniu kwalifikacji i przekwalifikowywaniu oraz dostępie do innych usług wspierających, zwracając szczególną uwagę na grupy defaworyzowane. Należy jak najszybciej wdrożyć kompleksowe strategie uwzględniające pogłębioną ocenę indywidualną osoby bezrobotnej i walidację jej doświadczenia zawodowego, najpóźniej po 18 miesiącach bezrobocia, by znacznie zmniejszyć bezrobocie długotrwałe oraz mu zapobiegać. Należy nadal zajmować się problemem bezrobocia osób młodych i problemem młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się; w tym celu należy zapobiegać wczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia oraz udoskonalić przechodzenie z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, wraz z pełnym wdrożeniem wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, w szczególności poprzez przedstawienie w ciągu czterech miesięcy oferty dla młodych ludzi w wieku 15–29 lat, aby zagwarantować wczesną interwencję.

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 są często kobiety), osób starszych, osób z niepełnosprawnością oraz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym osób ze środowisk migracyjnych oraz Romów. Państwa członkowskie powinny przyczyniać się do zwiększenia podaży pracy i zaradzić problemowi niedoboru siły roboczej, w szczególności poprzez promowanie odpowiednich 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 partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny również wspierać dostosowywanie środowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, oferując im wysokiej jakości zatrudnienie i rozwój kariery bez dyskryminacji, m.in. poprzez ukierunkowaną pomoc finansową i techniczną, a także informowanie i podnoszenie świadomości oraz usługi umożliwiający takim osobom uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym.

Państwa członkowskie powinny zapewnić równość płci i większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy, w tym w odniesieniu do rozwoju kariery, poprzez zwalczanie stereotypów płciowych, eliminowanie przeszkód w dostępie do stanowisk kierowniczych na wszystkich szczeblach decyzyjnych, a także zwalczanie przemocy i molestowania w pracy. Należy zapewnić równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz przejrzystość wynagrodzeń. Należy promować godzenie życia zawodowego z rodzinnym i osobistym zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, szczególnie poprzez dostęp do przystępnych cenowo usług opieki długoterminowej wysokiej jakości oraz wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi. 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.

Jako rozwiązanie uzupełniające wykorzystywanie potencjału krajowej siły roboczej z UE państwa członkowskie powinny przyciągać talenty i umiejętności spoza Unii za pośrednictwem legalnych dróg migracji, gwarantując jednocześnie sprawiedliwą rekrutację oraz prawa pracownicze i socjalne. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby procedury uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich w kontekście procedur legalnej migracji były proste, skuteczne i ułatwiały szybki dostęp do zawodów regulowanych. Państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu angażować się w partnerstwa w zakresie talentów w celu usprawnienia legalnych możliwości migracji poprzez uruchomienie nowych programów mobilności i zapewnienie skutecznej polityki integracyjnej dla pracowników i ich rodzin, obejmującej kształcenie i szkolenie, zatrudnienie, ochronę socjalną, opiekę zdrowotną i zapewnienie mieszkań.

### **Wytyczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz zwiększenie skuteczności dialogu społecznego**

Państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi, aby zapewnić sprawiedliwe, przejrzyste i przewidywalne warunki pracy. Aby poprawić jakość zatrudnienia, 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. Jednocześnie powinny chronić prawa pracownicze i zapewnić ochronę socjalną. Promowanie korzystania z elastycznych form organizacji pracy, np. z telepracy, może przyczynić się do zwiększenia poziomu zatrudnienia i do tworzenia bardziej inkluzywnych rynków pracy. Należy zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy oraz promować dobrostan w miejscu pracy i niezależność w pracy jako czynniki przyczyniające się do jakości zatrudnienia.

Państwa członkowskie powinny wspierać pracowników i pracodawców w transformacji cyfrowej, w tym poprzez promowanie skutecznego, odpowiedzialnego, inkluzywnego i etycznego stosowania narzędzi sztucznej inteligencji, które zwiększają wydajność i uzupełniają pracę ludzi. Aby sprzyjać opartemu na zaufaniu podejściu do technologii i innowacji w miejscu pracy, państwa członkowskie powinny również monitorować wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, w tym praktyki rekrutacyjne, oraz wykorzystywać rolę dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Należy zapobiegać niepewnym warunkom pracy, w tym w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych i niestandardowych form

zatrudnienia, poprzez zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości, niedyskryminacji i rozliczalności w stosowaniu algorytmów oraz poprzez zwalczanie nieuczciwych ustaleń umownych. Osobom, które zostały zwolnione w sposób niesprawiedliwy, należy zapewnić dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym, w stosownych przypadkach, do odpowiedniej rekompensaty.

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, osoby ze społeczności romskich i starsi pracownicy. Państwa członkowskie powinny zwiększyć zakres i skuteczność aktywnych polityk rynku pracy poprzez poprawę ich dostępności, poszerzenie ich oddziaływania i zasięgu oraz poprzez ich lepsze powiązanie z usługami społecznymi, szkoleniem i wsparciem dochodu dla osób bezrobotnych. Państwa członkowskie powinny zwiększyć zdolność publicznych służb zatrudnienia do terminowego udzielania osobom poszukującym pracy pomocy odpowiadającej ich potrzebom, w tym poprzez zarządzanie oparte na wynikach i większą zdolność do wykorzystywania danych i technologii cyfrowych oraz poprzez jak najlepsze wykorzystanie finansowania unijnego. 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. Świadczenia dla bezrobotnych nie powinny zniechęcać do szybkiego powrotu do zatrudnienia i powinny im towarzyszyć aktywne polityki rynku pracy.

Należy zwiększać i odpowiednio wspierać mobilność osób uczących się, uczniów zawodu i pracowników, zwłaszcza osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w celu podniesienia ich umiejętności i zwiększenia ich szans na zatrudnienie. Należy zająć się przeszkodami utrudniającymi wewnątrzunijną mobilność pracowników, w tym związanymi z weryfikacją autentyczności i rozumieniem opisów kwalifikacji z innych państw członkowskich, złożonymi i uciążliwymi procedurami uznawania kwalifikacji zawodowych, a także trudnościami w korzystaniu z praw do zabezpieczenia społecznego lub dostępie do nich. Należy zapewnić sprawiedliwe warunki pracy wszystkim osobom prowadzącym działalność transgraniczną, w tym obywatelom państw trzecich, poprzez skuteczne egzekwowanie przepisów krajowych i unijnych, intensyfikację działań w zakresie egzekwowania prawa i współpracy administracyjnej między administracjami krajowymi oraz usprawnienie przekazywania informacji pracownikom mobilnym i przedsiębiorstwom, przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

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 i prawami pracowniczymi. Powinny egzekwować obowiązujące przepisy w kontekście nietypowych umów o pracę i nowych form zatrudnienia, np. pracy za pośrednictwem platform cyfrowych. 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 poprawić egzekwowanie przepisów – poprzez zapewnienie inspektoratom pracy odpowiednich zdolności oraz specjalnych szkoleń – w odniesieniu do wyzwań wynikających z nowych form pracy, m.in. wykorzystania

technologii cyfrowych i sztucznej inteligencji w postaci np. zarządzania algorytmicznego, a także nadzoru nad pracownikami i telepracy.

Państwa członkowskie powinny 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 wzmacnianie 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. 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 równych szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego oraz zapobieganie ubóstwu i zwalczanie go**

Państwa członkowskie powinny zmodernizować swoje systemy ochrony socjalnej, aby zapewnić adekwatną, skuteczną, wydajną i stabilną ochronę socjalną wszystkim na wszystkich etapach życia, dostosowaną do potrzeb starzejącego się społeczeństwa. Państwa członkowskie powinny sprzyjać włączeniu społecznemu i awansowi społecznemu, wspierać równość międzypokoleniową i sprawiedliwe wyważenie wsparcia między grupami wiekowymi, zachęcać do uczestnictwa w rynku pracy, zwalczać ubóstwo i wykluczenie społeczne oraz eliminować nierówności, między innymi poprzez opracowywanie systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego, i oceniać przy tym skutki dystrybucyjne polityk oraz zwalczać wszelkie formy dyskryminacji. Skuteczność systemów ochrony socjalnej może wzrosnąć, jeśli podejścia uniwersalne uzupełniane będą podejściami ukierunkowanymi. Państwa członkowskie powinny zwiększyć przejrzystość i wykorzystanie świadczeń z tytułu ochrony socjalnej, w tym poprzez etyczne i bezpieczne wdrażanie narzędzi cyfrowych, oraz poświęcić należytą uwagę przepaści cyfrowej. Szczególnie należy skupić się na gospodarstwach domowych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, które w największym stopniu odczuwają skutki zielonej i cyfrowej transformacji, nierównomiernych skutków zmiany klimatu oraz wzrostu kosztów utrzymania, w tym opłat za mieszkanie i kosztów energii. Państwa członkowskie powinny podjąć działania w celu zlikwidowania luk w dostępie do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych, co stanowi integralny element zapewniania wysokiej jakości miejsc pracy.

Szczególną uwagę należy zwrócić na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego w perspektywie cyklu życia, od dzieciństwa po starość, zgodnie z głównymi celami unijnymi i krajowymi w zakresie ograniczania ubóstwa na 2030 r. Zachęca się państwa członkowskie do zapewnienia ram polityki przeciwdziałania ubóstwu. W celu dalszego zapobiegania ubóstwu, dyskryminacji i stygmatyzacji oraz zwalczania tych zjawisk należy zająć się trudnościami w zaspokojeniu podstawowych potrzeb, takich jak żywność, energia, mieszkanie i inne

podstawowe towary, a także brakiem dostępu do wysokiej jakości usług. 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 i włączenia społecznego powinny zapewniać odpowiedni dochód minimalny każdemu, kto nie dysponuje wystarczającymi zasobami, oraz promować włączenie społeczne poprzez wspieranie uczestnictwa w rynku pracy i w życiu społecznym oraz zachęcanie do niego, w tym przez ukierunkowaną ofertę usług społecznych. Państwa członkowskie powinny zapewnić wszystkim powszechny dostęp do podstawowych usług wysokiej jakości. Niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans, w tym poprzez złagodzenie niedoboru żywności i deprivacji materialnej, jest dostępność przystępnych cenowo i cechujących się wysoką jakością usług, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, opieka pozaszkolna, kształcenie, szkolenie, mieszkalnictwo, opieka zdrowotna i długoterminowa. Aby przerwać cykl defaworyzacji, w szczególności ubóstwo i wykluczenie społeczne dzieci wymagają zastosowania kompleksowych i zintegrowanych środków, w tym pełnego wdrożenia europejskiej gwarancji dla dzieci.

Państwa członkowskie powinny również zapewnić dostęp do przystępnych cenowo i zrównoważonych mieszkań, w tym mieszkań socjalnych. Dla osiągnięcia postępów kluczowe znaczenie będzie miało uruchomienie inwestycji prywatnych i publicznych na rzecz przystępnych cenowo mieszkań oraz mieszkań socjalnych, w warunkach jednoczesnego eliminowania innych barier podażowych. Państwa członkowskie powinny zapewnić również dobrze ukierunkowaną pomoc mieszkaniową i inne środki wsparcia dla osób będących w potrzebie lub znajdujących się w trudnej sytuacji. Do zrównoważonych i sprzyjających włączeniu społecznemu rozwiązań mieszkaniowych przyczynić się mogą dostawcy mieszkań w ramach gospodarki społecznej, innowacyjne modele finansowania i ukierunkowane środki mające na celu wykorzystanie pustostanów. Należy zająć się kwestiami ubóstwa energetycznego i transportowego, a także odporności na zagrożenia dla zdrowia i katastrofy, w tym te spowodowane zmianą klimatu i degradacją środowiska, poprzez ukierunkowane środki wsparcia dla gospodarstw domowych o niskich dochodach oraz grup defaworyzowanych. Państwa członkowskie powinny, w stosownych przypadkach, skutecznie wykorzystywać finansowanie unijne do inwestowania w przystępne cenowo mieszkania oraz mieszkania socjalne, mieszkania studenckie, renowację mieszkań i usługi towarzyszące. Należy w tym kontekście uwzględnić szczególne potrzeby osób z niepełnosprawnościami, m.in. w zakresie dostępności. W szczególności należy zająć się problemem bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego poprzez zwiększenie podaży przystępnych cenowo mieszkań oraz mieszkań socjalnych, wprowadzanie środków zapobiegawczych oraz promowanie zintegrowanego podejścia sprzyjającego włączeniu społecznemu, ukierunkowanego na ludzi i zapewniającego, aby wsparcie odpowiadało rzeczywistym potrzebom.

W kontekście wydłużenia przeciętnego trwania życia i innych zmian demograficznych państwa członkowskie powinny zapewniać adekwatność i stabilność systemów emerytalnych dla pracowników i osób samozatrudnionych. Systemy emerytalne powinny zapewniać kobietom i mężczyznom równe szanse w nabywaniu uprawnień emerytalnych, w tym poprzez przyznawanie punktów emerytalnych za przerwy w karierze związane ze sprawowaniem opieki oraz zwiększanie oszczędności w ramach szeroko zakrojonych i inkluzywnych dodatkowych programów emerytalnych. Reformy systemów emerytalnych powinny być wspierane politykami na rzecz redukcji luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami oraz działaniami na rzecz wydłużania aktywności zawodowej, takimi jak ułatwianie aktywnego starzenia się i uczestnictwa osób starszych w rynku pracy w celu podniesienia

rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę. Państwa członkowskie powinny promować przejrzystość uprawnień emerytalnych, w tym za pośrednictwem usług śledzenia tych uprawnień.

Państwa członkowskie powinny zapewnić szybki dostęp do przystępnych cenowo usług profilaktycznej i leczniczej opieki zdrowotnej, jednocześnie zapewniając ich stabilność w perspektywie długoterminowej. W kontekście rosnącego zapotrzebowania na opiekę długoterminową, związanego również ze zmianami demograficznymi, należy zająć się problemem niewystarczającej adekwatności i dostępności usług, a także niedoborem pracowników i złymi warunkami pracy poprzez zastosowanie kompleksowych i zintegrowanych środków. Ponadto państwa członkowskie powinny dążyć do wypracowania modeli opieki ukierunkowanych na człowieka, zapewniających płynne przejście między różnymi ścieżkami opieki (np. ze szpitala do domu lub zakładu pielęgnacyjno-opiekuńczego) oraz zaspokajających potrzeby w zakresie opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej w sposób zintegrowany.