



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 21 de junio de 2024
(OR. en)

**Expediente interinstitucional:
2024/0599(NLE)**

**11462/24
ADD 1**

**SOC 493
EMPL 299
ECOFIN 750
EDUC 240**

NOTA DE TRANSMISIÓN

De:	Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. ^a Martine DEPREZ, directora
Fecha de recepción:	19 de junio de 2024
A:	D. ^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	COM(2024) 599 final - ANEXO
Asunto:	ANEXO de la propuesta de DECISIÓN DEL CONSEJO relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2024) 599 final - ANEXO.

Adj.: COM(2024) 599 final - ANEXO

Bruselas, 19.6.2024
COM(2024) 599 final

ANNEX

ANEXO

de la

propuesta de DECISIÓN DEL CONSEJO

relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

ANEXO

Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra

Los Estados miembros deben promover activamente una economía social de mercado sostenible y facilitar y apoyar la inversión en la creación de empleos de calidad, aprovechando también el potencial relacionado con las transiciones ecológica y digital, en vista de los objetivos principales nacionales y de la Unión para 2030 en materia de empleo. Para ello, deben reducir las trabas a las que se enfrentan las empresas para contratar mano de obra, impulsar el espíritu emprendedor responsable y el trabajo por cuenta propia auténtico, y, en particular, apoyar la creación y el crecimiento de microempresas, pequeñas y medianas empresas, también a través del acceso a la financiación. Los Estados miembros deben promover activamente el desarrollo de la economía social, incluidas las empresas sociales, y aprovechar todo su potencial. Deben desarrollar medidas y estrategias pertinentes para la economía social, fomentar la innovación social y promover modelos de negocio que creen oportunidades de empleo de calidad y generen bienestar social, en particular a nivel local, también en la economía circular y en los territorios más afectados por la transición a una economía verde, en particular mediante un apoyo financiero y técnico específico.

Para reforzar la resiliencia frente a posibles perturbaciones económicas o del mercado de trabajo, es importante que los regímenes de reducción del tiempo de trabajo y disposiciones similares estén bien diseñados. También pueden apoyar las transformaciones estructurales facilitando y apoyando los procesos de reestructuración y la reasignación de mano de obra de los sectores en declive hacia otros emergentes, aumentando así la productividad, preservando el empleo y ayudando a modernizar la economía, en particular mediante el desarrollo de capacidades asociadas. Debe considerarse la aplicación tanto de incentivos a la contratación y la transición como de medidas de perfeccionamiento y reciclaje profesionales bien diseñados, a fin de apoyar la creación de empleo de calidad y las transiciones a lo largo de la vida laboral, y abordar la escasez de mano de obra y de capacidades, también a la luz de las transformaciones digital y ecológica, el cambio demográfico y las repercusiones de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania.

Es preciso desplazar la fiscalidad del trabajo a otras fuentes que favorezcan más el empleo y el crecimiento integrador, y que estén en consonancia con los objetivos climáticos y medioambientales, teniendo en cuenta el efecto redistributivo del régimen fiscal, y protegiendo al mismo tiempo los ingresos, con miras a una protección social adecuada y unos gastos favorables al crecimiento.

Los Estados miembros, incluidos aquellos con salarios mínimos legales, deben promover la negociación colectiva para la fijación de los salarios y a garantizar una participación efectiva de los interlocutores sociales de forma transparente y previsible, a fin de permitir una adaptación adecuada de los salarios a la evolución de la productividad y fomentar unos salarios justos que hagan posible un nivel de vida digno, prestando especial atención a los grupos de renta media y baja, con vistas a reforzar la convergencia socioeconómica al alza. Los mecanismos de fijación de salarios deben también tener en cuenta las condiciones socioeconómicas, incluido el crecimiento del empleo, la competitividad y el poder adquisitivo y la evolución regional y sectorial. Dentro del respeto a las prácticas nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales, los Estados miembros y los interlocutores sociales deben velar por que todos los trabajadores reciban un salario adecuado y se beneficien, directa o indirectamente, de convenios colectivos o un salario mínimo legal adecuado, habida cuenta de su impacto en la competitividad, la creación de empleo de calidad, el poder adquisitivo y la pobreza de las personas con empleo.

Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias

En el contexto de las transiciones digital y ecológica, el cambio demográfico y la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, los Estados miembros deben promover la sostenibilidad, la productividad, la competitividad, la empleabilidad y el desarrollo del capital humano fomentando la adquisición de

capacidades y competencias a lo largo de la vida y respondiendo a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, habida cuenta del objetivo principal de la Unión para 2030 en materia de capacidades. Los Estados miembros también deben modernizar sus sistemas de educación y formación e invertir en ellos para ofrecer una educación y formación inclusivas y de alta calidad, incluida la educación y formación profesionales, mejorar los resultados educativos y la provisión de las capacidades y competencias necesarias para las transiciones ecológica y digital, y garantizar el acceso al aprendizaje digital, la formación lingüística (por ejemplo, en el caso de los refugiados, incluidos los procedentes de Ucrania, o para facilitar el acceso al mercado de trabajo en las regiones transfronterizas) y la adquisición de capacidades empresariales. Los Estados miembros deben colaborar con los interlocutores sociales, los proveedores de educación y formación, las empresas y otras partes interesadas, también en el contexto del plan de acción para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades presentado por la Comisión en marzo de 2024, para abordar las deficiencias estructurales de los sistemas de educación y formación y mejorar su calidad y su pertinencia para el mercado laboral, en su caso mediante un apoyo financiero y técnico específico. Esto también favorecería las transiciones ecológica y digital, abordando los desajustes de capacidades y la escasez de mano de obra, en particular para las actividades relacionadas con las industrias de cero emisiones netas y digitales, incluidas las pertinentes para la seguridad económica de la UE, y las relacionadas con la transición ecológica, como el despliegue de energías renovables o la renovación de edificios.

Debe prestarse especial atención a hacer frente a la disminución del rendimiento educativo de los jóvenes, especialmente en el ámbito de las capacidades básicas. Es necesario actuar para abordar los retos a los que se enfrenta la profesión docente: mejorar su atractivo, combatir la escasez de profesores e invertir en las competencias digitales de los profesores y formadores. Por otra parte, los sistemas de educación y formación deben dotar a todos los alumnos de competencias clave, incluidas las competencias básicas y digitales y las competencias transversales, y de pensamiento crítico, frente a la amenaza de la desinformación, para sentar las bases de la adaptabilidad y la resiliencia a lo largo de la vida, y garantizar al mismo tiempo que los docentes están preparados para estimular estas competencias en los alumnos. Los Estados miembros deben ayudar a los adultos en edad de trabajar a acceder a la formación y aumentar los incentivos y la motivación de las personas para buscar formación, también, cuando proceda, mediante cuentas de aprendizaje individuales, y garantizar la transferibilidad durante las transiciones profesionales, así como mediante un sistema fiable de evaluación de la calidad de la formación. Los Estados miembros deben estudiar el uso de las microcredenciales para apoyar el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Deben propiciar en todas las personas la capacidad de anticipar las necesidades del mercado de trabajo y adaptarse mejor a ellas, en particular a través del perfeccionamiento y el reciclaje profesional continuos y la prestación de servicios integrados de orientación y asesoramiento, a fin de apoyar unas transiciones justas y equitativas para todos, reforzar el empleo, los resultados sociales y la productividad, abordar la escasez de mano de obra y el desajuste en materia de capacidades, mejorar la resiliencia general de la economía frente a las perturbaciones y facilitar los posibles ajustes necesarios.

Los Estados miembros deben fomentar la igualdad de oportunidades para todos, abordando las desigualdades en los sistemas de educación y formación, incluidas las relacionadas con la cobertura regional. En particular, los niños deben tener acceso a una educación y unos cuidados de la primera infancia asequibles y de alta calidad, en consonancia con los nuevos objetivos de Barcelona, y los Estados miembros de la Garantía Infantil Europea deben aumentar los niveles generales de cualificación, reducir el número de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, apoyar la igualdad de acceso a la educación de los niños procedentes de grupos desfavorecidos y zonas remotas, aumentar el atractivo de la educación y formación profesionales (EFP), apoyar el acceso a la educación terciaria y su finalización, y aumentar el número de titulados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), tanto en EFP como en educación terciaria, especialmente de mujeres. También deben apoyarse los mejores resultados y la excelencia en los

resultados educativos, dado su papel en el fomento del futuro potencial de innovación de la UE. Los Estados miembros deben facilitar la transición de la educación al empleo para los jóvenes a través de períodos de prácticas y aprendizaje de calidad, así como aumentar la participación de los adultos en el aprendizaje permanente, en particular entre los alumnos procedentes de entornos desfavorecidos y los menos cualificados. Teniendo en cuenta los nuevos requisitos de las sociedades digitales, ecológicas y en proceso de envejecimiento, los Estados miembros deben mejorar y aumentar la oferta y la adopción de EFP inicial y continua flexible, reforzar el aprendizaje basado en el trabajo en sus sistemas de EFP, en particular mediante una formación de aprendices accesible, de calidad y eficaz, y ayudar a los adultos poco cualificados a mantener su empleabilidad. Además, los Estados miembros deben incrementar la pertinencia de la enseñanza superior y, cuando corresponda, de la investigación para el mercado de trabajo; mejorar el seguimiento y las previsiones respecto de las capacidades; hacer más visibles y comparables las capacidades y cualificaciones, incluidas las adquiridas en el extranjero, y garantizar un uso más coherente de las clasificaciones a escala de la UE (como ESCO); y aumentar las oportunidades de reconocimiento y la validación de las capacidades y competencias adquiridas fuera de la educación y la formación formales, también para los refugiados y las personas acogidas a un estatuto de protección temporal. Además de aprovechar el potencial sin explotar de la mano de obra nacional de la UE, atraer talentos y capacidades de fuera de la UE a través de la migración gestionada y evitar condiciones de trabajo abusivas también puede contribuir a hacer frente a la escasez de capacidades y mano de obra, incluso en lo relacionado con las transiciones ecológica y digital, como en los sectores de las CTIM y en la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración.

Los Estados miembros deben proporcionar a los desempleados y a las personas inactivas una asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada basada en el apoyo en la búsqueda de empleo, la formación, la mejora de capacidades y el reciclaje profesional y el acceso a otros servicios de capacitación, prestando especial atención a los grupos y personas vulnerables afectados por las transiciones ecológica y digital o por perturbaciones del mercado laboral. Deben perseguirse cuanto antes unas estrategias globales que incluyan evaluaciones individuales detalladas de los desempleados, a más tardar a los dieciocho meses de estar en situación de desempleo, con vistas a prevenir y reducir significativamente el desempleo estructural y de larga duración. El desempleo juvenil y la cuestión de los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni se forman (ninis) se deben seguir abordando a través de la prevención del abandono prematuro de la educación y la formación y una mejora estructural en la transición de la enseñanza al trabajo, entre otras cosas mediante la plena ejecución de la Garantía Juvenil reforzada, que también debe promover las oportunidades de empleo juvenil de calidad. Además, los Estados miembros deben redoblar sus esfuerzos, especialmente a la hora de resaltar la manera en que las transiciones ecológica y digital ofrecen una perspectiva renovada para el futuro, así como oportunidades para la juventud en el mercado de trabajo.

Los Estados miembros deben procurar eliminar los obstáculos y elementos disuasorios, e incentivar la participación en el mercado de trabajo, en particular para las personas con rentas bajas, las que aportan la segunda fuente de ingresos en un hogar (con frecuencia, mujeres) y las que están más alejadas del mercado laboral, también las personas de origen inmigrante y la población gitana marginada. En vista de la gran escasez de mano de obra en determinadas ocupaciones y sectores (en particular en los sectores de las CTIM, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración, la educación, el transporte y la construcción), los Estados miembros deben contribuir a fomentar la oferta de mano de obra, en particular promoviendo salarios y condiciones de trabajo adecuados y garantizando que el diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales favorezca la participación en el mercado de trabajo y que las políticas activas del mercado de trabajo sean eficaces y accesibles, siempre respetando el papel de los interlocutores sociales. Los Estados miembros también deben apoyar la adaptación del entorno de trabajo de las personas con discapacidad, entre otros, con un apoyo financiero y técnico específico, información, concienciación y servicios que les permitan participar en el mercado de trabajo y en la sociedad. Es

preciso abordar la brecha salarial y de empleo entre hombres y mujeres, así como los estereotipos de género. Los Estados miembros deben velar por la igualdad entre hombres y mujeres y por una mayor participación femenina en el mercado laboral, entre otras cosas garantizando la igualdad de oportunidades y de progresión de la carrera y eliminando trabas al acceso a los puestos de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones, así como combatiendo la violencia y el acoso laboral, problema que afecta principalmente a las mujeres. Debe garantizarse la igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor, así como la transparencia salarial. Debe fomentarse la conciliación de la vida laboral, familiar y privada tanto para mujeres como para hombres, especialmente mediante el acceso a unos cuidados de larga duración y a unos servicios de educación y atención infantil asequibles y de calidad, así como a través de políticas adecuadas que atiendan a los cambios introducidos en el mundo del trabajo por la digitalización. Los Estados miembros deben garantizar que los progenitores y otras personas con responsabilidades familiares tengan acceso a unos permisos por motivos familiares y unas fórmulas de trabajo flexible adecuadas, a fin de crear un equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada, y fomentar un uso equilibrado de tales derechos entre los progenitores.

Orientación n.º 7: Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social

Con objeto de sacar el máximo partido de una mano de obra dinámica y productiva, así como de las nuevas formas de trabajo y los nuevos modelos empresariales, los Estados miembros deben trabajar junto con los interlocutores sociales por unas condiciones de trabajo justas, transparentes y predecibles, conciliando derechos y obligaciones. Deben reducir y prevenir la segmentación de los mercados laborales, luchar contra el trabajo no declarado y los falsos autónomos y fomentar la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. Las normas sobre la protección del empleo, la legislación laboral y las instituciones deben todas ellas establecer un entorno que favorezca la contratación y la flexibilidad necesaria para que los empleadores se adapten rápidamente a los cambios en el contexto económico, a la vez que se protegen los derechos laborales y se garantiza la protección social, un nivel adecuado de seguridad y unos entornos laborales bien adaptados, seguros y saludables para todos los trabajadores. La promoción del uso de fórmulas de trabajo flexibles, tales como el teletrabajo, puede contribuir a que los niveles de empleo sean más elevados y a que los mercados de trabajo sean más inclusivos. Además, los Estados miembros deben apoyar a los trabajadores, las empresas y otros agentes de la transformación digital, en particular promoviendo la adopción de herramientas éticas y fiables de inteligencia artificial (IA). Esto puede ir desde las políticas hasta la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los trabajadores para nuevas ocupaciones y los incentivos para que las empresas desarrollen y desplieguen tecnologías que tengan el potencial de aumentar la productividad, complementar la mano de obra humana y aliviar la escasez de mano de obra en sectores críticos. En general, y en el contexto digital en particular, es importante garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo, las condiciones laborales, la salud mental en el trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Deben evitarse las relaciones de empleo que den lugar a condiciones de trabajo precarias, incluidos los casos en los que participen trabajadores de plataformas, garantizando la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de algoritmos, y luchando contra el abuso de los contratos atípicos. Debe garantizarse el acceso a una resolución de litigios efectiva e imparcial, y, en caso de despido injustificado, el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada cuando proceda.

Las políticas deben ir destinadas a mejorar y apoyar la participación, los ajustes y las transiciones en el mercado de trabajo, teniendo también en cuenta el cambio demográfico, e incluyendo a las regiones desfavorecidas. Los Estados miembros deben activar y capacitar eficazmente a quienes puedan participar en el mercado de trabajo, especialmente a los grupos infrarrepresentados, como mujeres y jóvenes, así como a las personas en situación de vulnerabilidad (personas poco cualificadas o en desempleo prolongado, personas con discapacidad, personas de origen migrante, incluidas aquellas con un estatuto de protección temporal, las personas procedentes de comunidades

gitanas marginadas y los trabajadores de más edad). Los Estados miembros deben reforzar el alcance y la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo ampliando su orientación, ámbito de aplicación y cobertura, y mejorando su interacción con los servicios sociales, la formación y las ayudas económicas a los desempleados mientras buscan trabajo y sobre la base de sus derechos y responsabilidades. Los Estados miembros deben hacer el mejor uso posible de la financiación y el apoyo técnico de la UE a fin de potenciar la capacidad de los servicios públicos de empleo para prestar asistencia oportuna y personalizada a los solicitantes de empleo, responder a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral y aplicar una gestión basada en los resultados, apoyando su capacidad para utilizar los datos y la tecnología digital. Los servicios privados de empleo también desempeñan un papel a este respecto.

Los Estados miembros deben facilitar a los desempleados unas prestaciones de desempleo adecuadas y de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y con los criterios de concesión nacionales. Las prestaciones por desempleo no deben desincentivar una rápida vuelta al empleo y deben ir acompañadas de políticas activas del mercado de trabajo, incluidas medidas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional, también considerando la escasez de mano de obra y de capacidades.

La movilidad de los estudiantes, los aprendices y los trabajadores debe incrementarse y apoyarse adecuadamente, especialmente para los estudiantes de educación y formación profesionales con menos experiencias de movilidad, con el fin de mejorar sus capacidades y su empleabilidad, aprovechar todo el potencial del mercado laboral europeo y contribuir a la competitividad a escala de la UE. Deben abordarse los obstáculos a la movilidad laboral dentro de la UE, incluidos los procedimientos para reconocer las cualificaciones profesionales o transferir los derechos adquiridos en materia de seguridad social. Deben garantizarse condiciones justas y dignas para todas las personas que ejercen una actividad transfronteriza, evitando la discriminación y garantizando la igualdad de trato con los nacionales de la UE, haciendo cumplir la legislación nacional y de la UE e intensificando la cooperación administrativa entre las administraciones nacionales con respecto a los trabajadores móviles, que se benefician de la asistencia de la Autoridad Laboral Europea.

Debe apoyarse la movilidad de los trabajadores que desempeñan funciones esenciales y de los trabajadores transfronterizos, temporeros y desplazados en caso de cierres temporales de las fronteras a causa de consideraciones de salud pública. Los Estados miembros deben seguir participando en asociaciones en materia de talentos para estimular las vías de migración legal poniendo en marcha de nuevos programas de movilidad, y establecer una política de integración eficaz para los trabajadores y sus familias que abarque la educación y la formación, incluida la formación lingüística, el empleo, la salud y la vivienda.

Los Estados miembros también deben esforzarse a la hora de crear las condiciones adecuadas para las nuevas formas y los nuevos métodos de trabajo, aprovechando su potencial de creación de empleo, al tiempo que garantizan el cumplimiento de los derechos sociales existentes. Deben proporcionar asesoramiento y orientación sobre los derechos y obligaciones aplicables en el contexto de los contratos atípicos y las nuevas formas de trabajo, tales como el trabajo en plataformas digitales y las fórmulas de teletrabajo permanente o semipermanente. En este sentido, los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel fundamental, y los Estados miembros deben ayudarlos a llegar a las personas con trabajos atípicos o nuevas formas de trabajo y representarlas. Asimismo, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de prestar apoyo para el cumplimiento de la normativa, por ejemplo, mediante orientaciones o formación específica para los organismos de inspección, en relación con los retos derivados de las nuevas formas de organizar el trabajo, incluso utilizando tecnologías digitales o inteligencia artificial, tales como la gestión algorítmica, la vigilancia de los trabajadores y el teletrabajo.

Los Estados miembros deben garantizar un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito a todos los niveles, incluida la negociación colectiva, en los sectores público y privado, conforme a la legislación o las prácticas nacionales, previa consulta y en estrecha cooperación con

los interlocutores sociales, respetando al mismo tiempo su autonomía. Los Estados miembros deben implicar a los interlocutores sociales de manera sistemática, significativa y oportuna en el diseño y la aplicación de políticas de empleo, sociales y, cuando proceda, económicas y de otro tipo, así como en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales. Los Estados miembros deben promover un mayor nivel de cobertura de la negociación colectiva, en particular promoviendo la creación y el refuerzo de la capacidad de los interlocutores sociales, permitiendo una negociación colectiva eficaz a todos los niveles adecuados y fomentando la coordinación entre esos niveles y entre ellos. Debe animarse a los interlocutores sociales a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva.

Cuando proceda, y basándose en las prácticas nacionales existentes, los Estados miembros deben tener en cuenta la experiencia pertinente de las organizaciones de la sociedad civil en materia social y de empleo.

Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza

Los Estados miembros deben favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para luchar contra todas las formas de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades para todos, y en particular para los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral, prestando asimismo la debida atención a la dimensión regional y territorial. Deben garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, la protección social, la asistencia sanitaria, la educación y el cuidado a la primera infancia, los cuidados de larga duración, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Los Estados miembros deben modernizar los sistemas de protección social, con el fin de ofrecer protección social adecuada, eficaz, eficiente y sostenible para todos, a lo largo de todas las etapas de la vida, fomentando la inclusión y la ascensión sociales, incentivando la participación en el mercado de trabajo, apoyando la inversión social, luchando contra la pobreza y la exclusión social y abordando las desigualdades, entre otras cosas mediante el diseño de sus sistemas fiscales y de prestaciones y la evaluación del efecto distributivo de las políticas. Completar planteamientos universales con otros orientados mejorará la eficacia de los sistemas de protección social. La modernización de los sistemas de protección social también debe tener como objetivo mejorar su resiliencia frente a desafíos polifacéticos. Debe prestarse especial atención a los hogares vulnerables que resultan más afectados por las transiciones ecológica y digital y por el aumento del coste de la vida, incluido el de la energía. Los Estados miembros deben seguir abordando las lagunas en el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia a la vista del aumento de las formas atípicas de trabajo.

Los Estados miembros deben desarrollar e integrar los tres aspectos de la inclusión activa: un apoyo a la renta adecuado, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de capacitación de calidad, para responder a necesidades individuales. Los sistemas de protección social deben garantizar unas prestaciones de renta mínima adecuadas para todas las personas que carezcan de recursos suficientes y promover la inclusión social apoyando y animando a las personas a participar activamente en el mercado de trabajo y en la sociedad, en particular mediante la prestación específica de servicios sociales. La disponibilidad de servicios asequibles, accesibles y de calidad, como la educación y los cuidados de la primera infancia, los cuidados extraescolares, la educación, la formación, la vivienda y los cuidados de larga duración, es una condición necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades. Debe prestarse una atención particular a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, incluida la pobreza de las personas con empleo, en consonancia con los objetivos principales de la Unión y nacionales para 2030 en materia de reducción de la pobreza. La pobreza y la exclusión infantiles deben abordarse especialmente con medidas exhaustivas e integradas, también mediante la plena aplicación de la Garantía Infantil Europea. Los Estados

miembros deben garantizar que todos, incluidos los niños, tengan acceso a servicios básicos de buena calidad. Para aquellos que se encuentren en situación vulnerable o de necesidad, deben también garantizar el acceso a una vivienda social adecuada y asequible o las ayudas a la vivienda. Deben garantizar una transición energética limpia y justa y abordar la pobreza energética como una forma cada vez más significativa de pobreza, también, cuando proceda, a través de medidas de apoyo específicas destinadas a los hogares en situaciones de vulnerabilidad. Los Estados miembros deben hacer un uso eficaz de la financiación y el apoyo técnico de la UE para invertir en viviendas sociales, renovación de viviendas y servicios de acompañamiento, y abordar la urgente necesidad de viviendas asequibles y dignas. En relación con esos servicios, deben tenerse en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad, incluida la accesibilidad. El problema de las personas sin hogar debe abordarse específicamente promoviendo el acceso a una vivienda permanente y la prestación de servicios de apoyo facilitadores.

Los Estados miembros deben garantizar un acceso oportuno a una asistencia sanitaria asequible, preventiva y curativa y a unos cuidados de larga duración de calidad, preservando al mismo tiempo la sostenibilidad a largo plazo. En el contexto de una creciente demanda de cuidados de larga duración, también vinculada a los cambios demográficos, deben abordarse las lagunas en la adecuación, así como la escasez de mano de obra y las malas condiciones de trabajo.

Ante la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y en consonancia con la activación de la Directiva 2001/55/CE del Consejo¹, los Estados miembros deben seguir ofreciendo un nivel adecuado de protección a las personas desplazadas procedentes de Ucrania. En el caso de los menores no acompañados, deben también aplicar las medidas necesarias. Debe asegurarse el acceso de los menores desplazados a una educación infantil y una atención a la infancia, así como a servicios esenciales, de conformidad con la Garantía Infantil Europea.

En un contexto de creciente longevidad y cambio demográfico, los Estados miembros deben velar por que los regímenes de pensiones de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena sean adecuados y sostenibles y ofrezcan igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la adquisición y consolidación de los derechos de pensión, también mediante regímenes complementarios para garantizar unos ingresos adecuados en la vejez. Las reformas de las pensiones deben apoyarse en políticas destinadas a reducir la brecha de género en las pensiones y en medidas que amplíen la vida laboral, tales como el aumento de la edad efectiva de jubilación —en particular facilitando la participación de las personas mayores en el mercado laboral—, y han de enmarcarse en estrategias de envejecimiento activo. Los Estados miembros deben establecer un diálogo constructivo con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes y permitir una introducción progresiva de las reformas.

¹ Directiva 2001/55/CE del Consejo, de 20 de julio de 2001, relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas y a medidas de fomento de un esfuerzo equitativo entre los Estados miembros para acoger a dichas personas y asumir las consecuencias de su acogida (DO L 212 de 7.8.2001, p. 12).