

Bruksela, 21 czerwca 2024 r.
(OR. en)

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2024/0599(NLE)

11462/24
ADD 1

SOC 493
EMPL 299
ECOFIN 750
EDUC 240

PISMO PRZEWODNIE

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	19 czerwca 2024 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2024) 599 final
Dotyczy:	ZAŁĄCZNIK do wniosku dotyczącego DECYZJI RADY w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2024) 599 final.

Zał.: COM(2024) 599 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 19.6.2024 r.
COM(2024) 599 final

ANNEX

ZAŁĄCZNIK

do

wniosku dotyczącego DECYZJI RADY

w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich

ZAŁĄCZNIK

Wytyczna 5: Zwiększanie popytu na pracę

Państwa członkowskie powinny aktywnie promować zrównoważoną społeczną gospodarkę rynkową oraz ułatwiać i wspierać inwestycje w tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, wykorzystując również potencjał związany z zieloną i cyfrową transformacją w kontekście głównego celu Unii i głównych celów krajowych na 2030 r. w zakresie zatrudnienia. W tym celu 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. 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 wysokiej jakości miejsca pracy 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 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, 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, 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, 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 cyfrowej i zielonej transformacji, zmian demograficznych oraz rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie państwa członkowskie powinny promować zrównowagę, produktywność, konkurencyjność, zatrudnialność 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 głównych 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 umiejętności i kompetencji 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 nabywania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami i innymi zainteresowanymi stronami, m.in. w kontekście przedstawionego przez Komisję w marcu 2024 r. planu działania na rzecz rozwiązania problemu niedoboru pracowników i umiejętności, aby wyeliminować słabości strukturalne w systemach kształcenia i szkolenia oraz poprawić ich jakość i dostosowanie do potrzeb rynku pracy, m.in. poprzez ukierunkowane wsparcie finansowe i techniczne. Sprzyałoby to również do transformacji ekologicznej i cyfrowej, rozwiązaniu problemu niedopasowania umiejętności i niedoborów pracowników, m.in. w zakresie działań związanych z przemysłem neutralnym emisyjnie i cyfrowym, w tym działań istotnych dla bezpieczeństwa gospodarczego UE, oraz działań związanych z zieloną transformacją, takich jak upowszechnianie korzystania z odnawialnych źródeł energii lub renowacja budynków.

Szczególną uwagę należy zwrócić na przeciwdziałanie spadkowi wyników edukacyjnych 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 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 wczesnej edukacji i opieki wysokiej jakości, zgodnie z nowymi celami barcelońskimi i europejską gwarancją dla dzieci. Państwa członkowskie powinny podnosić ogólny poziom kwalifikacji, zmniejszać liczbę osób wcześniej 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 praktyki 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. Biorąc pod uwagę nowe wymagania związane z transformacją cyfrową i ekologiczną i oraz starzeniem się społeczeństw, państwa członkowskie powinny unowocześnić początkowe i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe o elastycznym charakterze, zwiększyć ich podaż i wykorzystanie, uwzględnić rolę uczenia się w miejscu pracy w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego, m.in. poprzez dostępne, wysokiej jakości i skuteczne praktyki zawodowe, oraz wspierać nisko wykwalifikowanych dorosłych w utrzymaniu zdolności do zatrudnienia. 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 – wynikający m.in. z transformacji cyfrowej i ekologicznej – 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 i przeciwdziałanie warunkom pracy stanowiącym wyzysk.

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 grupy defaworyzowane oraz osoby negatywnie dotknięte transformacją ekologiczną i cyfrową oraz wstrząsami na rynku pracy. Należy jak najszybciej wdrożyć kompleksowe strategie 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 podejmować problem bezrobocia osób młodych i problem 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 wysokiej jakości miejscach pracy. Ponadto państwa członkowskie powinny w szczególności intensywniej podkreślać nowe perspektywy na przyszłość, jakie oferuje zielona i cyfrowa transformacja, oraz wiążące się z nią możliwości dla młodych ludzi na rynku pracy.

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)

oraz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym osób ze środowisk migracyjnych oraz marginalizowanych Romów. W związku z dużym niedoborem pracowników w niektórych zawodach i sektorach (zwłaszcza w sektorach STEM, 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 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, 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 osobistym; 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, wszystkim pracownikom zaś 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 w nowych zawodach 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 cyfrowym, ważne jest zapewnienie poszanowania praw pracowników w zakresie czasu pracy, warunków pracy, 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, praktykantów 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. 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 z obywatelami UE, 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 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, w tym naukę języka, zatrudnienie, opiekę zdrowotną i zapewnienie mieszkań.

Państwa członkowskie powinny również dążyć do tworzenia odpowiednich warunków dla nowych form 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 pracy, np. pracy za pośrednictwem platform cyfrowych oraz pracy całkowicie lub częściowo zdalnej. 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.

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 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.

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 zwalczanie wszelkich form dyskryminacji oraz promowanie 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, 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 najbardziej odczuwają skutki transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz wysokich kosztów utrzymania, w tym 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.

Państwa członkowskie powinny rozwinąć i zintegrować trzy aspekty aktywnego włączenia: odpowiednie wsparcie dochodu, rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu oraz dostęp do wysokiej jakości usług pomocniczych, odpowiadających na indywidualne potrzeby. Systemy ochrony socjalnej powinny zapewniać odpowiedni dochód minimalny wszystkim, którzy nie dysponują wystarczającymi zasobami, oraz promować włączenie społeczne poprzez wspieranie obywateli i zachęcanie ich do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i w społeczeństwie, m.in. poprzez ukierunkowane świadczenie usług społecznych. Dostępność przystępnych cenowo usług wysokiej jakości, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, opieka pozaszkolna, edukacja, szkolenia, mieszkalnictwo oraz opieka zdrowotna i długoterminowa, jest niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans. Szczególną uwagę należy zwrócić na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, w tym ubóstwa pracujących, zgodnie z głównym celem Unii i głównymi celami krajowymi na 2030 r. dotyczącymi ograniczenia ubóstwa. 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 dostęp do odpowiednich, przystępnych cenowo 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 powinny skutecznie wykorzystywać unijne finansowanie i wsparcie techniczne do inwestowania w mieszkalnictwo socjalne, renowację mieszkań i usługi towarzyszące oraz zająć się pilną potrzebą zapewnienia przystępnych cenowo i godnych warunków mieszkaniowych. W kontekście tych usług należy uwzględnić szczególne potrzeby (m.in. w zakresie dostępności) osób z niepełnosprawnościami. Problem bezdomności należy rozwiązywać w szczególności poprzez promowanie dostępu do stałego zakwaterowania i 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/WE¹ państwa członkowskie powinny nadal zapewniać przesiedleńcom z Ukrainy odpowiedni poziom ochrony. Powinny również wdrożyć niezbędne środki w odniesieniu do małoletnich bez opieki. Przesiedlonym dzieciom należy zapewnić dostęp do edukacji i opieki oraz podstawowych usług zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci.

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,

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).

które zagwarantują odpowiednie dochody w starszym wieku. 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 podnoszenie rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę, szczególnie poprzez ułatwianie osobom starszym uczestnictwa w rynku pracy, i powinny im towarzyszyć strategię aktywnego starzenia się. Państwa członkowskie powinny nawiązać konstruktywny dialog z partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami i umożliwić odpowiednie stopniowe wprowadzanie reform.