



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 24 maja 2022 r.
(OR. pl)

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2022/0165(NLE)

9470/22
ADD 1

SOC 308
EMPL 204
ECOFIN 498
EDUC 186
JEUN 81
GENDER 66
ANTIDISCRIM 49

WNIOSEK

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	23 maja 2022 r.
Do:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, sekretarz generalny Rady Unii Europejskiej

Nr dok. Kom.:	COM(2022) 241 final
Dotyczy:	ZAŁĄCZNIK do wniosku dotyczącego DECYZJI RADY w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2022) 241 final.

Zał.: COM(2022) 241 final



Bruksela, dnia 23.5.2022 r.
COM(2022) 241 final

ANNEX

ZAŁĄCZNIK

do

wniosku dotyczącego DECYZJI RADY

w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich

ZAŁĄCZNIK

Wytuczna 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 unijnego celu na 2030 r. w zakresie zatrudnienia. W tym celu powinny zmniejszać przeszkody, na które napotykają przedsiębiorstwa przy zatrudnianiu pracowników, promować odpowiedzialną przedsiębiorczość i rzeczywiste samozatrudnienie, a zwłaszcza wspierać tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, m.in. poprzez dostęp do finansowania. Państwa członkowskie powinny aktywnie promować rozwój gospodarki społecznej i w pełni wykorzystywać jej potencjał, wspierać innowacje społeczne i przedsiębiorstwa społeczne oraz sprzyjać modelom biznesowym, które przyczyniają się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy i generują korzyści społeczne na szczeblu lokalnym, w szczególności w gospodarce o obiegu zamkniętym i na obszarach, które ze względu na swoją specjalizację sektorową doświadczają największych trudności w związku z transformacją w kierunku zielonej gospodarki.

W następstwie kryzysu związanego z COVID-19 należy stosować dobrze zaprojektowane mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobne rozwiązania nie tylko w celu utrzymania zatrudnienia w stosownych przypadkach, ale również w celu usprawniania i wspierania procesów restrukturyzacji, sprzyjając modernizacji gospodarki, m.in. dzięki powiązanemu rozwojowi umiejętności. Należy rozważyć dobrze zaprojektowane zachęty do zatrudniania i zmiany pracy oraz środki w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, aby wspierać tworzenie miejsc pracy i sprzyjać zmianie pracy oraz rozwiązywać problemy niedoborów pracowników i umiejętności, m.in. w kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej, a także skutków rosyjskiej inwazji na Ukrainę.

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, również 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 uwzględniać warunki społeczno-gospodarcze, w tym 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 godziwe wynagrodzenie wynikające bezpośrednio lub pośrednio z układów zbiorowych lub z odpowiednich ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem ich wpływu na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy 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 wojny w Ukrainie państwa członkowskie powinny promować zrównoważoność, produktywność, zatrudnialność i kapitał ludzki, wspierając nabywanie umiejętności i kompetencji w ciągu całego życia i reagując na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy, w kontekście głównego unijnego celu na 2030 r. w zakresie umiejętności. Państwa członkowskie powinny również dostosować swoje systemy kształcenia i szkolenia i inwestować w nie w celu zapewnienia wysokiej jakości edukacji włączającej, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, dostępu do cyfrowego uczenia się oraz nauki języków (np. w przypadku uchodźców, w tym z Ukrainy). Powinny współpracować z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami oraz innymi zainteresowanymi stronami, aby zaradzić strukturalnym słabościom systemów kształcenia i szkolenia oraz poprawić ich jakość i dopasowanie do potrzeb rynku pracy, również w celu umożliwienia zielonej i cyfrowej transformacji, rozwiązania istniejących problemów w zakresie niedopasowania umiejętności i zapobiegania pojawianiu się nowych niedoborów, w szczególności w odniesieniu do działań związanych z REPowerEU, takich jak wdrażanie energii ze źródeł odnawialnych lub renowacja budynków. Szczególną uwagę należy zwrócić na wyzwania związane z zawodem nauczyciela, w tym poprzez inwestowanie w kompetencje cyfrowe nauczycieli i szkoleniowców. Systemy kształcenia i szkolenia powinny wyposażać wszystkich uczących się w kompetencje kluczowe, w tym umiejętności podstawowe i cyfrowe, oraz w umiejętności przekrojowe, które staną się podstawą zdolności adaptacyjnych i odporności w dalszym życiu. Państwa członkowskie powinny starać się wzmocnić ofertę w zakresie indywidualnych uprawnień do szkoleń i zapewnić możliwość ich przenoszenia w razie zmian pracy, w tym w stosownych przypadkach poprzez indywidualne konta edukacyjne, a także rzetelny system oceny jakości szkoleń. Państwa członkowskie powinny wykorzystać potencjał mikropoświadczeń do wspierania uczenia się przez całe życie i zdolności do zatrudnienia. Powinny umożliwić wszystkim przewidywanie i lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy, w szczególności poprzez ciągle podnoszenie umiejętności i przekwalifikowywanie się oraz dzięki ofercie zintegrowanego poradnictwa i doradztwa, z myślą o wspieraniu sprawiedliwej i zrównoważonej transformacji dla wszystkich, 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, podejmując problem nierówności w systemach kształcenia i szkolenia. W szczególności dzieciom należy zapewnić dostęp do dobrej jakości wczesnej edukacji i opieki, zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci. Państwa członkowskie powinny podnieść ogólny poziom kwalifikacji, zmniejszyć liczbę osób zbyt wcześnie porzucających kształcenie i szkolenie, wspierać dostęp dzieci z obszarów oddalonych do edukacji, zwiększyć atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego, dostęp do szkolnictwa wyższego i możliwości ukończenia go, ułatwić młodym ludziom przechodzenie z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia poprzez wysokiej jakości staże i praktyki zawodowe, a także zwiększyć udział dorosłych w uczeniu się ustawicznym, w szczególności wśród osób ze środowisk defaworyzowanych i osób o najniższych kwalifikacjach. Biorąc pod uwagę nowe wymogi związane z transformacją cyfrową, ekologiczną i demograficzną społeczeństw, państwa członkowskie powinny wzmocnić uczenie się oparte na pracy w ramach systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym poprzez skuteczne praktyki zawodowe wysokiej jakości, oraz zwiększyć liczbę absolwentów, zwłaszcza kobiet, w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki,

zarówno na etapie kształcenia i szkolenia zawodowego, jak i szkolnictwa wyższego. 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, zwiększyć zauważalność umiejętności i porównywalność kwalifikacji, w tym nabytych za granicą, oraz poprawić możliwości uznawania i walidacji umiejętności i kompetencji nabytych poza systemem formalnego kształcenia i szkolenia. Państwa członkowskie powinny zwiększyć ofertę elastycznych formuł ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, ulepszyć ją oraz doprowadzić do jej szerszego wykorzystywania. Państwa członkowskie powinny również wspierać osoby dorosłe o niskich umiejętnościach w utrzymywaniu lub rozwijaniu szans na zatrudnienie w perspektywie długofalowej, znacznie zwiększając dostęp do wysokiej jakości możliwości uczenia się i korzystanie z nich, poprzez realizację zalecenia dotyczącego ścieżek poprawy umiejętności, obejmującego ocenę umiejętności, ofertę kształcenia i szkolenia odpowiadającą możliwościom na rynku pracy oraz walidację i uznanie nabytych umiejętności.

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 oraz dostępie do innych usług pomocniczych, zwracając szczególną uwagę na słabsze grupy społeczne oraz osoby szczególnie dotknięte transformacją ekologiczną i cyfrową. 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 nauki oraz strukturalnie udoskonalić przechodzenie z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, w tym poprzez pełne wdrożenie wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, która powinna również znacząco wspierać możliwości zatrudniania ludzi młodych w wysokiej jakości miejscach pracy w kontekście odbudowy po pandemii. Ponadto w kontekście Europejskiego Roku Młodzieży 2022 państwa członkowskie powinny w szczególności intensywniej podkreślać nowe perspektywy na przyszłość, jakie oferuje zielona i cyfrowa transformacja, oraz wiążące się z nią możliwości przeciwdziałania negatywnemu wpływowi pandemii na młodych ludzi.

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 oraz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym osób ze środowisk migracyjnych oraz marginalizowanych Romów. W związku z wysokim niedoborem pracowników w niektórych zawodach i sektorach państwa członkowskie powinny przyczyniać się do zwiększania podaży pracy, w szczególności poprzez promowanie adekwatnych wynagrodzeń i godziwych warunków pracy, a także skutecznych aktywnych polityk rynku pracy. Państwa członkowskie powinny również wspierać dostosowywanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, m.in. poprzez ukierunkowaną pomoc finansową i 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. 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 eliminowanie przeszkód w dostępie do stanowisk kierowniczych na wszystkich szczeblach decyzyjnych. 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 i dobrych jakościowo usług opieki długoterminowej 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 osobistym; państwa członkowskie powinny promować zrównoważone korzystanie z tych rozwiązań przez kobiety i mężczyzn.

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 zatrudnieniu oraz niezbędną elastyczność, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian gospodarczych, wszystkim pracownikom zaś ochronę praw pracowniczych i ochronę socjalną, odpowiedni poziom bezpieczeństwa oraz zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy. Promowanie korzystania z elastycznych form organizacji pracy, np. z telepracy, może przyczynić się do zwiększenia poziomu zatrudnienia i większej integracji rynków pracy w kontekście warunków panujących po pandemii. Jednocześnie ważne jest zapewnienie poszanowania praw pracowników w zakresie czasu pracy, warunków pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy skutkujących niepewnymi warunkami pracy, również w przypadku osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, oraz poprzez zwalczanie nadużywania nietypowych umów o pracę. Osobom, które zostały zwolnione w sposób niesprawiedliwy, należy zapewnić dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym 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, w tym w regionach o niekorzystnym położeniu. Państwa członkowskie powinny skutecznie aktywizować osoby, które mogą uczestniczyć w rynku pracy, zwłaszcza osoby ze słabszych grup społecznych, np. osoby o niższych kwalifikacjach, ze środowisk migracyjnych, m.in. osoby objęte tymczasową ochroną, oraz marginalizowanych Romów. Państwa członkowskie powinny zwiększyć zakres i skuteczność aktywnych polityk rynku pracy poprzez lepsze ich ukierunkowanie, zwiększenie 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 zwiększać zdolność publicznych służb zatrudnienia do udzielania osobom poszukującym pracy terminowej pomocy odpowiadającej ich potrzebom, do reagowania na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy oraz wdrażania zarządzania opartego na wynikach, również przy wsparciu cyfryzacji.

Państwa członkowskie powinny zapewniać osobom bezrobotnym odpowiednie 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 odpowiednio wspierać mobilność osób uczących się i pracowników w celu zwiększania ich umiejętności i szans na zatrudnienie oraz wykorzystania pełnego potencjału europejskiego rynku pracy, a przy tym zapewnić sprawiedliwe warunki wszystkim osobom prowadzącym działalność transgraniczną, a także zintensyfikować współpracę administracyjną 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 również dążyć do tworzenia odpowiednich warunków dla nowych form pracy, wykorzystując swój potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy, a jednocześnie zapewniając ich zgodność 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. W tym względzie partnerzy społeczni mogą odgrywać zasadniczą rolę, a państwa członkowskie powinny wspierać ich w docieraniu do ludzi pracujących w nietypowych formach lub za pośrednictwem platform internetowych i w reprezentowaniu tych osób. Państwa członkowskie powinny również zapewniać wsparcie w egzekwowaniu przepisów – np. oferując wytyczne lub specjalne szkolenia dla inspektoratów pracy – w odniesieniu do wyzwań wynikających z nowych form organizacji pracy, takich jak zarządzanie algorytmiczne, nadzór nad danymi oraz telepraca stała lub półstała.

W oparciu o istniejące praktyki krajowe, aby osiągnąć skuteczniejszy dialog społeczny i lepsze efekty społeczno-gospodarcze, m.in. w sytuacjach kryzysowych, jak wojna w Ukrainie, państwa członkowskie powinny zapewnić terminowe i rzeczywiste zaangażowanie partnerów społecznych w opracowywanie i realizację reform i polityk w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych oraz, w stosownych przypadkach, reform i polityk gospodarczych, m.in. poprzez wspieranie wzmocnienia zdolności partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny wspierać dialog społeczny i rokowania zbiorowe. Należy zachęcać partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które są dla nich istotne, 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 doświadczenia odpowiednich organizacji społeczeństwa obywatelskiego w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych.

Wytuczna 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 mające 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, zdrowia i opieki długoterminowej, edukacji oraz dostępu do towarów i usług, 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 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 uniwersalne sposoby podejścia uzupełniane będą sposobami selektywnymi. Modernizacja systemów ochrony socjalnej powinna także mieć na celu zwiększenie ich odporności na wielorakie wyzwania.

Państwa członkowskie powinny rozwinąć i zintegrować trzy aspekty aktywnego włączenia: odpowiednie wsparcie dochodu, rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu oraz dostęp do usług wspierających wysokiej jakości, odpowiadających na indywidualne potrzeby. Systemy ochrony socjalnej powinny zapewniać odpowiedni dochód minimalny każdemu, kto nie dysponuje wystarczającymi zasobami, oraz promować włączenie społeczne poprzez zachęcanie do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i w życiu społecznym, w tym przez ukierunkowaną ofertę usług społecznych.

Niezbędnym warunkiem zapewnienia równości szans jest dostępność przystępnych cenowo i cechujących się wysoką jakością usług, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dziećmi, opieka pozaszkolna, kształcenie, szkolenie, mieszkalnictwo, usługi zdrowotne i opieka długoterminowa. Szczególną uwagę należy zwrócić na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, w tym ubóstwa pracujących, zgodnie z głównym unijnym celem na 2030 r. dotyczącym ograniczenia ubóstwa. Szczególnie problem ubóstwa dzieci wymaga zastosowania kompleksowych i zintegrowanych środków, w tym głównie pełnego wdrożenia europejskiej gwarancji dla dzieci.

Państwa członkowskie powinny zapewnić wszystkim, również dzieciom, powszechny dostęp do podstawowych usług. Osobom będącym w potrzebie lub znajdującym się w trudnej sytuacji państwa członkowskie powinny zagwarantować dostęp do odpowiedniego mieszkania socjalnego lub pomocy mieszkaniowej. Powinny zapewnić czystą i sprawiedliwą transformację energetyczną oraz przeciwdziałać ubóstwu energetycznemu, które w sytuacji rosnących cen energii (m.in. w związku z wojną w Ukrainie) ma coraz większe znaczenie jako forma ubóstwa; w stosownych przypadkach powinno się to odbywać za pomocą ukierunkowanych tymczasowych środków wsparcia dochodu. Należy również wdrożyć strategię w zakresie integracyjnej renowacji budynków mieszkalnych. W kontekście tych usług należy uwzględnić szczególne potrzeby (m.in. w zakresie dostępności) osób z niepełnosprawnościami. Należy w szczególności zająć się zjawiskiem bezdomności. 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 związku z uruchomieniem dyrektywy w sprawie tymczasowej ochrony¹ państwa członkowskie powinny zapewniać uchodźcom z Ukrainy odpowiedni poziom ochrony, w tym prawo pobytu, dostęp do rynku pracy i integrację na nim, dostęp do kształcenia i szkolenia, dostęp do mieszkań, a także do systemów zabezpieczenia społecznego, opieki medycznej, opieki społecznej lub innej pomocy oraz środki utrzymania. Dzieciom należy zapewnić

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.

dostęp do edukacji i opieki oraz podstawowych usług zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci. W przypadku dzieci i nastolatków bez opieki państwa członkowskie powinny wdrożyć prawo do opieki prawnej.

W kontekście wydłużenia przeciętnego trwania życia i zmian demograficznych państwa członkowskie powinny zapewnić adekwatność i stabilność systemów emerytalnych dla zatrudnionych i samozatrudnionych, zapewniając kobietom i mężczyznom równe szanse w uzyskiwaniu i nabywaniu praw emerytalnych, m.in. poprzez dodatkowe programy emerytalne, które zagwarantują odpowiednie dochody w starszym wieku. Reformy systemów emerytalnych powinny być wspierane politykami na rzecz redukcji luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami 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 strategie aktywnego starzenia się. Państwa członkowskie powinny nawiązać konstruktywny dialog z partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami i umożliwić odpowiednie stopniowe wprowadzanie reform.