

DECYZJE

DECYZJA RADY (UE) 2020/1512

z dnia 13 października 2020 r.

w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽²⁾,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

uwzględniając opinię Komitetu ds. Zatrudnienia ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Państwa członkowskie i Unia, mając na względzie osiągnięcie celów, którymi są pełne zatrudnienie i postęp społeczny, zrównoważony wzrost, wysoki poziom ochrony i poprawa jakości środowiska – określone w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej – mają działać w celu wypracowania skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wysokiego poziomu kwalifikacji i wykształcenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się oraz wspierania rynków pracy zorientowanych na przyszłość i reagujących na zmiany gospodarcze. Państwa członkowskie mają uznawać wspieranie zatrudnienia za przedmiot wspólnego zainteresowania i koordynować swoje działania w tym względzie w ramach Rady, uwzględniając krajowe praktyki związane z funkcjami partnerów społecznych.
- (2) Zadaniem Unii jest zwalczanie wykluczenia społecznego i dyskryminacji oraz wspieranie sprawiedliwości społecznej i ochrony socjalnej, jak też równości kobiet i mężczyzn, solidarności między pokoleniami i ochrony praw dziecka. Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia ma brać pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem ubóstwa i wykluczenia społecznego, z wysokim poziomem kształcenia i szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego, jak określono w art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).
- (3) Zgodnie z TFUE Unia opracowała i wdrożyła instrumenty koordynacji polityki w dziedzinie polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia. Do instrumentów tych należą określone w załączniku do niniejszej decyzji wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia państw członkowskich (zwane dalej „wytycznymi”) wraz z określonymi w zaleceniu Rady (UE) 2015/1184 ⁽⁴⁾ ogólnymi wytycznymi dotyczącymi polityk gospodarczych państw członkowskich i Unii – wspólnie stanowią one zintegrowane wytyczne. Zintegrowane wytyczne mają stanowić wskazówki przy realizacji polityki w państwach członkowskich i w Unii, odzwierciedlając współzależności między państwami członkowskimi. Otrzymany w ten sposób zestaw skoordynowanych polityk i reform europejskich i krajowych ma dać odpowiednią ogólną kombinację zrównoważonych polityk gospodarczych i polityk zatrudnienia o pozytywnym efekcie mnożnikowym.

⁽¹⁾ Opinia z dnia 10 lipca 2020 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽²⁾ Dz.U. C 232 z 14.7.2020, s. 18.

⁽³⁾ Opinia z dnia 18 września 2020 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽⁴⁾ Zalecenie Rady (UE) 2015/1184 z dnia 14 lipca 2015 r. w sprawie ogólnych wytycznych dotyczących polityk gospodarczych państw członkowskich i Unii Europejskiej (Dz.U. L 192 z 18.7.2015, s. 27).

- (4) Wytyczne są spójne z paktem stabilności i wzrostu, obowiązującym prawodawstwem Unii i różnymi inicjatywami Unii, w tym z zaleceniem Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. ⁽⁵⁾ („gwarancje dla młodzieży”), zaleceniem Rady z dnia 15 lutego 2016 r. ⁽⁶⁾, zaleceniem Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. ⁽⁷⁾, zaleceniem Rady z dnia 15 marca 2018 r. ⁽⁸⁾, zaleceniem Rady z dnia 22 maja 2018 r. ⁽⁹⁾, zaleceniem Rady z dnia 22 maja 2019 r. ⁽¹⁰⁾, zaleceniem Rady z dnia 8 listopada 2019 r. ⁽¹¹⁾ oraz zaleceniem Rady z dnia 10 marca 2014 r. ⁽¹²⁾.
- (5) Europejski semestr łączy ze sobą różne instrumenty, tworząc nadrzędne ramy zintegrowanej wielostronnej koordynacji i nadzoru nad polityką gospodarczą i polityką zatrudnienia. Dążąc do zrównoważoności środowiskowej, produktywności, sprawiedliwości i stabilności, w ramach europejskiego semestru uwzględniono zasady Europejskiego filaru praw socjalnych, w tym silne zaangażowanie partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i innych zainteresowanych stron. Dzięki temu podejściu wsparcie zyskuje realizacja celów zrównoważonego rozwoju. Polityka Unii i państw członkowskich w dziedzinie zatrudnienia i gospodarki powinna iść w parze z przejściem Europy na gospodarkę neutralną klimatycznie, zrównoważoną środowiskowo i cyfrową, zwiększać konkurencyjność, wspierać innowacje, promować sprawiedliwość społeczną i równość szans oraz eliminować nierówności i dysproporcje regionalne.
- (6) Zmiana klimatu, wyzwania związane ze środowiskiem, globalizacja, cyfryzacja i zmiany demograficzne sprawiają, że europejskie gospodarki i społeczeństwa ulegają przekształceniu. Unia i jej państwa członkowskie powinny – we współpracy – skutecznie odpowiadać na te czynniki strukturalne i w razie potrzeby dostosowywać istniejące systemy, uznając ścisłą współzależność gospodarek i rynków pracy państw członkowskich oraz odnośnych polityk. Wymaga to skoordynowanych, ambitnych i skutecznych działań politycznych zarówno na szczeblu unijnym, jak i na szczeblu krajowym, zgodnie z postanowieniami TFUE oraz unijnymi przepisami dotyczącymi zarządzania gospodarczego. Takie działania polityczne powinny obejmować wzrost zrównoważonych inwestycji, odnowienie zobowiązania na rzecz odpowiednio podzielonych na etapy reform strukturalnych przyczyniających się do zwiększenia produktywności, wzrostu gospodarczego, spójności społecznej i terytorialnej, pozytywnej konwergencji, odporności i odpowiedzialności fiskalnej. Powinny one łączyć środki po stronie podaży i popytu i uwzględniać ich wpływ na środowisko, zatrudnienie oraz społeczeństwo.
- (7) Parlament Europejski, Rada i Komisja proklamowały Europejski filar praw socjalnych ⁽¹³⁾. Dokument ten określa 20 zasad i praw, na których mają się opierać dobrze funkcjonujące i sprawiedliwe rynki pracy i systemy ochrony socjalnej; zasady i prawa te są podzielone na trzy kategorie: równe szanse i dostęp do zatrudnienia, sprawiedliwe warunki pracy oraz ochrona socjalna i integracja społeczna. Wyznaczają one kierunek strategii unijnej, gwarantując, że transformacja w kierunku neutralności klimatycznej, zrównoważoności środowiskowej, cyfryzacji i zmian demograficznych będzie sprawiedliwa społecznie i uczciwa. Europejski filar praw socjalnych stanowi ramy odniesienia, które pozwalają monitorować wyniki państw członkowskich pod kątem zatrudnienia i sytuacji społecznej, stymulować reformy na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym oraz łączyć aspekt społeczny z rynkowym w dzisiejszej nowoczesnej gospodarce, w tym poprzez promowanie gospodarki społecznej.
- (8) Reformy rynku pracy, w tym krajowe mechanizmy ustalania płac, powinny przebiegać zgodnie z krajowymi praktykami dialogu społecznego i stanowić niezbędną okazję do szerokiego podejmowania zagadnień społeczno-gospodarczych, w tym poprawy zrównoważoności, konkurencyjności, innowacyjności, tworzenia miejsc pracy, strategii uczenia się i szkolenia przez całe życie, warunków pracy, edukacji i umiejętności, zdrowia publicznego oraz włączenia społecznego i realnych dochodów.
- (9) Państwa członkowskie i Unia powinny zapewnić złagodzenie społecznych, gospodarczych i związanych z zatrudnieniem skutków kryzysu związanego z COVID-19 oraz by transformacja była uczciwa i sprawiedliwa społecznie i wzmacniała odbudowę oraz dążenie ku inkluzywnemu, odpornemu społeczeństwu, w którym ludzie są chronieni, mogą przewidywać zmiany i nimi zarządzać oraz w którym mogą aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i gospodarczym. Należy zająć się wszelkimi formami dyskryminacji. Należy również zapewnić dostęp i szanse każdemu

⁽⁵⁾ Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (Dz.U. C 120 z 26.4.2013, s. 1).

⁽⁶⁾ Zalecenie Rady (UE) z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy (Dz.U. C 67 z 20.2.2016, s. 1).

⁽⁷⁾ Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1).

⁽⁸⁾ Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

⁽⁹⁾ Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U. C 189 z 4.6.2018, s. 1).

⁽¹⁰⁾ Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2019 r. w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (Dz.U. C 189 z 5.6.2019, s. 4).

⁽¹¹⁾ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

⁽¹²⁾ Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

⁽¹³⁾ Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

oraz ograniczyć ubóstwo i wykluczenie społeczne, w tym wśród dzieci, w szczególności przez zapewnienie skutecznego funkcjonowania rynków pracy i systemów zabezpieczenia społecznego oraz przez usunięcie przeszkód utrudniających uczestnictwo w kształceniu lub szkoleniu i w rynku pracy, w tym dzięki inwestycjom we wczesną edukację i opiekę nad dziećmi oraz w umiejętności cyfrowe. W świetle kryzysu związanego z COVID-19 i w kontekście starzejących się społeczeństw szczególne znaczenie ma terminowy i równy dostęp do przystępnych cenowo usług opieki długoterminowej i opieki zdrowotnej, w tym profilaktyki i promocji opieki zdrowotnej. Należy w większym stopniu wykorzystywać potencjał osób z niepełnosprawnościami, tak by przyczyniały się do wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego. Wraz z upowszechnianiem się w miejscach pracy w Unii nowych modeli gospodarczych i biznesowych zmianie ulegają również stosunki pracy. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by stosunki pracy wynikające z nowych form pracy podtrzymywały i wzmacniały europejski model socjalny.

- (10) Zintegrowane wytyczne powinny stanowić podstawę zaleceń dla poszczególnych krajów, które Rada może skierować do państw członkowskich. Państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystać Europejski Fundusz Społeczny Plus i inne fundusze unijne, w tym Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i InvestEU, w celu wspierania zatrudnienia, inwestycji społecznych, włączenia społecznego, dostępności, promowania możliwości podnoszenia i zmiany umiejętności pracowników, uczenia się przez całe życie oraz wysokiej jakości kształcenia i szkolenia dla wszystkich, w tym umiejętności cyfrowych. Choć zintegrowane wytyczne skierowane są do państw członkowskich i Unii, ich realizacja powinna przebiegać w partnerstwie z wszystkimi władzami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi i w ścisłej współpracy z parlamentami oraz partnerami społecznymi i przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.
- (11) Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej powinny monitorować wdrażanie stosownych polityk w świetle wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia zgodnie ze swoimi mandatami, których podstawa została określona w Traktacie. Komitety te i inne organy przygotowawcze Rady zaangażowane w koordynację polityk gospodarczych i społecznych powinny ściśle ze sobą współpracować. Należy utrzymać dialog merytoryczny między Parlamentem Europejskim, Radą i Komisją, w szczególności w kwestii wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich.
- (12) Zasięgnięto opinii Komitetu Ochrony Socjalnej,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

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

Artykuł 2

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

Artykuł 3

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu dnia 13 października 2020 r.

W imieniu Rady
M. ROTH
Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

Wytyczna 5: Zwiększanie popytu na pracę

Państwa członkowskie powinny aktywnie promować zrównoważoną społeczną gospodarkę rynkową oraz ułatwiać i wspierać inwestycje prowadzące do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy. 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 mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, w tym poprzez dostęp do finansowania. Państwa członkowskie powinny aktywnie promować rozwój gospodarki społecznej, sprzyjać innowacjom społecznym i przedsiębiorstwom społecznym oraz zachęcać do tych innowacyjnych form pracy, dzięki którym powstają wysokiej jakości możliwości zatrudnienia i z których wynikają korzyści społeczne na szczeblu lokalnym.

W związku z poważnymi społeczno-gospodarczymi konsekwencjami pandemii COVID-19 dostępne powinny być dobrze opracowane systemy zmniejszonego wymiaru czasu pracy oraz podobne rozwiązania, które pozwolą utrzymać zatrudnienie, zahamować utratę miejsc pracy i zapobiec długoterminowym negatywnym skutkom dla gospodarki, przedsiębiorstw i kapitału ludzkiego. Należy rozważyć dobrze opracowane zachęty zatrudnieniowe oraz środki służące zmianie kwalifikacji, po to by wesprzeć tworzenie miejsc pracy w okresie ożywienia gospodarczego.

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, które dysponują krajowymi mechanizmami ustalania ustawowych wynagrodzeń minimalnych, powinny zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych, w sposób przejrzysty i przewidywalny, umożliwiając odpowiednią reaktywność wynagrodzeń na zmiany w produktywności i zapewniając sprawiedliwe wynagrodzenia umożliwiające godny poziom życia, a przy tym zwracając szczególną uwagę na grupy o niższych i średnich dochodach z myślą o pozytywnej konwergencji. Mechanizmy ustalania wynagrodzeń powinny uwzględniać wynik gospodarczy w różnych regionach i sektorach. Z myślą o ustalaniu wynagrodzeń państwa członkowskie powinny wspierać dialog społeczny i rokowania zbiorowe. Respektując praktyki krajowe i autonomię partnerów społecznych, państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni zapewnić, by wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie i sprawiedliwe 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, umiejętności i kompetencji

W kontekście transformacji technologicznej i środowiskowej oraz zmian demograficznych państwa członkowskie powinny promować zrównoważoność, produktywność, zatrudnialność i kapitał ludzki, wspierając odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje w ciągu całego życia i reagując na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy. Państwa członkowskie powinny również dostosować swoje systemy kształcenia i szkolenia i podejmować inwestycje w tym sektorze w celu zapewnienia wysokiej jakości edukacji włączającej, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, oraz dostępu do uczenia się cyfrowego. 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 transformacji ekologicznej i cyfrowej. Szczególną uwagę należy zwrócić na wyzwania związane z zawodem nauczyciela, w tym poprzez inwestowanie w kompetencje cyfrowe nauczycieli. 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 przepisy o indywidualnych uprawnieniach do szkoleń i zapewnić możliwość ich przenoszenia w razie zmian pracy, w tym w stosownych przypadkach poprzez indywidualne konta edukacyjne. Powinny umożliwić wszystkim przewidywanie i lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy, 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, poprawie wyników społecznych, eliminowaniu niedoborów na rynku pracy, poprawie ogólnej odporności gospodarki na wstrząsy, a także ułatwieniu dostosowań potrzebnych po kryzysie związanym z COVID-19.

Państwa członkowskie powinny wspierać równe szanse dla wszystkich, podejmując problem nierówności w systemach kształcenia i szkolenia, w tym poprzez zapewnienie dostępu do dobrej jakościowo wczesnej edukacji. Powinny one podnosić ogólny poziom wykształcenia, zmniejszać liczbę młodych ludzi wcześniej kończących naukę, zwiększać dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego i szkolnictwa wyższego oraz odsetek osób je kończących, a także zwiększać uczestnictwo dorosłych w ustawicznym uczeniu się, w szczególności wśród osób uczących się ze środowisk w niekorzystnej sytuacji i najmniej wykwalifikowanych. 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 przygotowanie zawodowe wysokiej jakości oraz zwiększyć liczbę

absolwentów, zwłaszcza kobiet, w dziedzinie nauk ścisłych, 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 odpowiednim przypadku 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 ścieżek poprawy umiejętności obejmujących 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, przekwalifikowaniu oraz dostępie do innych usług pomocniczych, zwracając szczególną uwagę na słabsze grupy społeczne oraz osoby szczególnie dotknięte transformacją ekologiczną i cyfrową, a także kryzysem związanym z COVID-19. 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 gwarancji dla młodzieży.

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. Państwa członkowskie powinny wspierać dostosowywanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, w tym 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, w tym poprzez zapewnienie równych szans i równych możliwości rozwoju kariery oraz wyeliminowanie przeszkód na drodze do zajmowania 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, oraz powinny promować zrównoważone korzystanie z tych rozwiązań przez kobiety i mężczyzn.

Wytuczna 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, pracownikom zaś ochronę praw pracowniczych i ochronę socjalną, odpowiedni poziom bezpieczeństwa oraz zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy, w tym w świetle zagrożeń wynikających z kryzysu związanego z COVID-19. Ważne jest promowanie korzystania z elastycznej organizacji pracy, takiej jak telepraca, po to by chronić miejsca pracy i podtrzymywać produkcję w kontekście kryzysu związanego z COVID-19. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy skutkujących niepewnymi warunkami pracy, w tym w przypadku osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, oraz poprzez zwalczanie nadużywania nietypowych umów. 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 tych, którzy mogą uczestniczyć w rynku pracy, oraz umożliwiać im to uczestnictwo. Powinny zwiększyć skuteczność aktywnych polityk rynku pracy poprzez lep-

sze ich ukierunkowanie, zwiększenie ich oddziaływania i zasięgu oraz poprzez ich lepsze powiązanie z usługami społecznymi i ze wsparciem dochodu dla osób bezrobotnych, gdy osoby te poszukują zatrudnienia, i w oparciu o ich prawa i obowiązki. Celem państw członkowskich powinno być usprawnienie i zwiększenie skuteczności publicznych służb zatrudnienia, tak by zapewniały one osobom poszukującym pracy terminowe i dostosowane do ich potrzeb wsparcie, wspierały obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy oraz wdrażały zarządzanie oparte na wynikach.

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. Choć należy rozważyć tymczasowe złagodzenie wymogów kwalifikowalności i wydłużenie okresu wypłacania świadczenia, aby złagodzić skutki COVID-19, świadczenia dla bezrobotnych nie powinny zniechęcać do szybkiego powrotu do zatrudnienia, powinny im natomiast towarzyszyć aktywne polityki rynku pracy.

Należy odpowiednio wspierać mobilność osób uczących się i pracowników w celu zwiększania umiejętności i szans na zatrudnienie oraz wykorzystania pełnego potencjału europejskiego rynku pracy, a przy tym zapewnić sprawiedliwe warunki dla wszystkich osób prowadzących działalność transgraniczną, a także zintensyfikować współpracę administracyjną między administracjami krajowymi w odniesieniu do pracowników mobilnych, korzystając z pomocy nowo utworzonego Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Należy wspierać mobilność pracowników wykonujących zawody krytyczne oraz pracowników transgranicznych, sezonowych i delegowanych w przypadku tymczasowego zamknięcia granic z powodu pandemii COVID-19, z zastrzeżeniem względów zdrowia publicznego. Należy wyeliminować utrudniające mobilność przeszkody w zakresie kształcenia i szkolenia, emerytur zakładowych i indywidualnych oraz uznawania kwalifikacji, a także uprościć proces uznawania kwalifikacji. Państwa członkowskie powinny podjąć działania w celu zapewnienia, by procedury administracyjne niepotrzebnie nie utrudniały podejmowania zatrudnienia przez pracowników z innych państw członkowskich, w tym pracowników transgranicznych. Państwa członkowskie powinny także zapobiegać przypadkom nadużywania obowiązujących przepisów i zająć się przyczynami drenażu mózgow z niektórych regionów, m.in. wprowadzając odpowiednie środki na rzecz rozwoju regionalnego.

W oparciu o istniejące praktyki krajowe i aby osiągnąć skuteczniejszy dialog społeczny i lepsze efekty społeczno-gospodarcze, 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, takie jak wyzwania związane z pandemią COVID-19.

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 usług wspierających wysokiej jakości. 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. Należy zwrócić szczególną uwagę na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, w tym ubóstwa pracujących i ubóstwa wśród dzieci, także w związku ze skutkami kryzysu związanego z COVID-19. 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 zapewnić dostęp do odpowiedniego mieszkania socjalnego lub pomocy mieszkaniowej oraz zaradzić ubóstwu energetycznemu. W odniesieniu do tych usług należy uwzględnić szczególne potrzeby, również 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 kontekście wydłużenia życia ludzkiego i zmian demograficznych państwa członkowskie powinny zapewnić adekwatność i stabilność systemów emerytalnych dla zatrudnionych i samozatrudnionych, zapewniając kobietom i mężczyznom równe szanse w nabywaniu praw emerytalnych, w tym 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 i działaniami na rzecz wydłużania aktywności zawodowej, takimi jak podnoszenie rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę, 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.
