

DECYZJE

DECYZJA RADY (UE) 2022/2296

z dnia 21 listopada 2022 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 określonych w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) celów, jakimi są pełne zatrudnienie i postęp społeczny, zrównoważony wzrost, wysoki poziom ochrony i poprawa jakości środowiska – mają działać w kierunku wypracowania skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wykwalifikowanych, wyszkolonych i łatwo przystosowujących się pracowników oraz 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 kadr kierowniczych i pracowników.
- (2) Zadaniem Unii jest zwalczanie wykluczenia społecznego i dyskryminacji, a także wspieranie sprawiedliwości społecznej i ochrony socjalnej, równości kobiet i mężczyzn, solidarności między pokoleniami oraz ochrony praw dziecka, jak określono w art. 3 TUE. 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 zawarte 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 ukierunkowywać realizację 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 kombinację ogólnie zrównoważonych polityk gospodarczych, polityk zatrudnienia i polityk społecznych o pozytywnym efekcie rozlania dla rynków pracy i ogółu społeczeństwa i stanowić skuteczną reakcję na skutki pandemii COVID-19, rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie i rosnących kosztów utrzymania.

⁽¹⁾ Opinia z dnia 18 października 2022 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽²⁾ Opinia z dnia 21 września 2022 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽³⁾ Opinia z dnia 21 października 2022 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) Z myślą o zwiększeniu postępu gospodarczego i społecznego, ułatwieniu zielonej i cyfrowej transformacji i zapewnieniu sprzyjających włączeniu, konkurencyjnych i odpornych rynków pracy w Unii państwa członkowskie powinny propagować wysokiej jakości kształcenie, szkolenie, podnoszenie kwalifikacji i zmianę kwalifikacji oraz uczenie się przez całe życie, ukierunkowany na przyszłość system kształcenia i szkolenia zawodowego i ulepszone możliwości kariery, poprzez wzmocnienie powiązań pomiędzy systemem kształcenia a rynkiem pracy i uznawanie umiejętności, wiedzy i kompetencji nabywanych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.
- (5) Wytyczne są spójne z paktem stabilności i wzrostu, obowiązującymi przepisami Unii oraz różnymi inicjatywami Unii, w tym dyrektywą Rady 2001/55/WE⁽⁵⁾, zaleceniami Rady z 10 marca 2014 r.⁽⁶⁾, 15 lutego 2016 r.⁽⁷⁾, 19 grudnia 2016 r.⁽⁸⁾, 15 marca 2018 r.⁽⁹⁾, 22 maja 2018 r.⁽¹⁰⁾, 22 maja 2019 r.⁽¹¹⁾, 8 listopada 2019 r.⁽¹²⁾, 30 października 2020 r.⁽¹³⁾, 24 listopada 2020 r.⁽¹⁴⁾, 29 listopada 2021 r.⁽¹⁵⁾ i 16 czerwca 2022 r.⁽¹⁶⁾, zaleceniem Komisji (UE) 2021/402⁽¹⁷⁾, zaleceniem Rady (UE) 2021/1004⁽¹⁸⁾, rezolucją Rady z 26 lutego 2021 r.⁽¹⁹⁾, komunikatem Komisji z 9 grudnia 2021 r. zatytułowanym „Budowanie gospodarki służącej ludziom: plan działania na rzecz gospodarki społecznej”, decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2316⁽²⁰⁾, dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej⁽²¹⁾ oraz dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków.
- (6) W ramach europejskiego semestru połączono ze sobą różne instrumenty, tworząc nadrzędne ramy zintegrowanej wielostronnej koordynacji i nadzoru polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia w obrębie Unii. Dążąc do zrównoważenia środowiskowego, wydajności, sprawiedliwości i stabilności makroekonomicznej, w ramach europejskiego semestru uwzględniono zasady Europejskiego filaru praw socjalnych oraz jego narzędzie monitorowania – tablicę wskaźników społecznych, a ponadto przewidziano silne zaangażowanie partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i innych zainteresowanych stron. Dzięki temu podejściu wsparcie zyskuje realizacja celów zrównow

(5) 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).

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

(7) Zalecenie Rady 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).

(8) 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).

(9) 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).

(10) 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).

(11) 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).

(12) 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).

(13) Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1).

(14) Zalecenie Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1).

(15) Zalecenie Rady z dnia 29 listopada 2021 r. w sprawie podejść uwzględniających kształcenie mieszane na rzecz wysokiej jakości i włączającego szkolnictwa podstawowego i średniego (Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 21).

(16) Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10), zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26) oraz zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 35).

(17) Zalecenie Komisji (UE) 2021/402 z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia w następstwie kryzysu związanego z COVID-19 (EASE) (Dz.U. L 80 z 8.3.2021, s. 1).

(18) Zalecenie Rady (UE) 2021/1004 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci (Dz.U. L 223 z 22.6.2021, s. 14).

(19) Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) (Dz.U. C 66 z 26.2.2021, s. 1).

(20) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2316 z dnia 22 grudnia 2021 r. w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży (2022) (Dz.U. L 462 z 28.12.2021, s. 1).

(21) (Dz.U. L 275 z 25.10.2022).

ważonego rozwoju. Polityka Unii i państw członkowskich w dziedzinie gospodarki i zatrudnienia powinna iść w parze ze sprawiedliwym przejściem Europy na neutralną klimatycznie, zrównoważoną środowiskowo i cyfrową gospodarkę, zwiększać konkurencyjność, gwarantować odpowiednie warunki pracy, wspierać innowacje, promować sprawiedliwość społeczną i równość szans oraz pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą, a także eliminować nierówności i dysproporcje regionalne.

- (7) Wyzwania związane ze zmianą klimatu i inne wyzwania związane ze środowiskiem, potrzeba szybszego uzyskania niezależności energetycznej, przeprowadzenia sprawiedliwej i uczciwej społecznie zielonej transformacji oraz zapewnienia otwartej strategicznej autonomii Europy, globalizacja, cyfryzacja, sztuczna inteligencja, większa skala stosowania telepracy, gospodarka platformowa oraz zmiany demograficzne – wszystkie te czynniki dogłębnie zmieniają europejskie gospodarki i społeczeństwa. Unia i jej państwa członkowskie powinny – we współpracy – skutecznie i proaktywnie odpowiadać na te zmiany strukturalne i odpowiednio 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, przy uznaniu roli partnerów społecznych, zgodnie z postanowieniami TFUE i unijnymi przepisami dotyczącymi zarządzania gospodarczego, z uwzględnieniem Europejskiego filaru praw socjalnych. Takie działania polityczne powinny obejmować stymulowanie zrównoważonych inwestycji, odnowienie zobowiązania na rzecz przeprowadzenia w odpowiedniej kolejności reform, które przyczyniają się do zwiększenia zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, podniesienia produktywności, zapewniania odpowiednich warunków pracy, spójności społecznej i terytorialnej, pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej, odporności i odpowiedzialności budżetowej, przy wsparciu z istniejących unijnych programów finansowania, w szczególności Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241⁽²²⁾ oraz funduszy polityki spójności, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego Plus ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057⁽²³⁾ i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego regulowanego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058⁽²⁴⁾, a także Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056⁽²⁵⁾. Działania polityczne powinny łączyć środki po stronie podaży i popytu i uwzględniać ich wpływ na gospodarkę, środowisko, zatrudnienie oraz społeczeństwo.
- (8) Parlament Europejski, Rada i Komisja proklamowały Europejski filar praw socjalnych⁽²⁶⁾. W dokumencie tym określono 20 zasad i praw, na których mają się opierać sprawnie 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 włączenie społeczne. Wyznaczają one Unii strategiczny kierunek, gwarantując, że transformacja w kierunku neutralności klimatycznej, zrównoważoności środowiskowej, cyfryzacji i zmian demograficznych będzie sprawiedliwa i uczciwa pod względem społecznym i pozwoli utrzymać spójność terytorialną. Europejski filar praw socjalnych, wraz z towarzyszącą mu tablicą wskaźników społecznych, stanowi ramy odniesienia, które pozwalają monitorować wyniki państw członkowskich, jeśli chodzi o zatrudnienie i sytuację społeczną, stymulować reformy na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym oraz pogodzić aspekt społeczny z rynkowym w dzisiejszej nowoczesnej gospodarce, w tym przez promowanie gospodarki społecznej. W dniu 4 marca 2021 r. Komisja przedstawiła plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych (zwany dalej „planem działania”), obejmujący ambitne, a jednocześnie realistyczne główne cele oraz uzupełniające cele cząstkowe na 2030 r. w obszarze zatrudnienia, umiejętności, edukacji i ograniczenia ubóstwa, a także zmieniłą tablicę wskaźników społecznych.
- (9) W dniu 8 maja 2021 r. na szczycie dotyczącym spraw społecznych w Porto, szefowie państw lub rządów uznali Europejski filar praw socjalnych za podstawowy element odbudowy, zauważając, że jego wdrożenie wzmocni dążenie Unii do cyfrowej, zielonej i sprawiedliwej transformacji oraz przyczyni się do osiągnięcia pozytywnej konwergencji społecznej i gospodarczej oraz sprostania wyzwaniom demograficznym. Podkreślili, że podstawę społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności stanowią wymiar socjalny, dialog społeczny i aktywne zaangażowanie partnerów społecznych. Uznali, że plan działania zawiera przydatne wskazówki dotyczące wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych, w tym w obszarach zatrudnienia, umiejętności, zdrowia i ochrony socjalnej. Z zadowoleniem przyjęli nowe główne cele Unii na 2030 r. w zakresie zatrudnienia (co najmniej 78 % ludności w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie), umiejętności (co najmniej 60 % wszystkich dorosłych powinno co

⁽²²⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17).

⁽²³⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21).

⁽²⁴⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1058 z dnia 24 czerwca 2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 60).

⁽²⁵⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 1).

⁽²⁶⁾ Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

roku uczestniczyć w szkoleniach) i ograniczania ubóstwa (o co najmniej 15 mln osób, w tym pięć milionów dzieci), a także zmienioną tablicę wskaźników społecznych służącą monitorowaniu postępów we wdrażaniu zasad Europejskiego filaru praw socjalnych jako części ram koordynacji polityki w kontekście europejskiego semestru. Ponadto w Zobowiązaniu społecznym z Porto wezwano państwa członkowskie do wyznaczenia ambitnych celów krajowych, które – z należyтым uwzględnieniem pozycji wyjściowej każdego państwa – powinny stanowić odpowiedni wkład w osiągnięcie głównych celów Unii na 2030 r. Szefowie państw lub rządów zauważyli podczas szczytu w Porto, że w miarę stopniowego wychodzenia Europy z pandemii COVID-19 priorytetowo traktowane będzie przechodzenie od ochrony miejsc pracy do ich tworzenia i do podnoszenia ich jakości; podkreślili także, iż wdrożenie zasad Europejskiego filaru praw socjalnych będzie miało zasadnicze znaczenie dla zapewnienia, aby w ramach ożywienia gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu powstawało więcej lepszych miejsc pracy dla wszystkich.

Podkreślili swoje zobowiązanie na rzecz jedności i solidarności, które oznaczają również zapewnienie wszystkim równych szans i niepozostawianie nikogo samemu sobie. Potwierdzili swoją determinację, zgodnie z programem strategicznym Rady Europejskiej na lata 2019–2024, by dalej pogłębiać wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych na szczeblu unijnym i krajowym, z należyтым uwzględnieniem odnośnych kompetencji i zasad pomocniczości i proporcjonalności. Wreszcie podkreślili oni znaczenie ścisłego monitorowania, w tym na najwyższym szczeblu, postępów osiągniętych we wdrażaniu Europejskiego filaru praw socjalnych i głównych celów Unii na 2030 r.

- (10) W następstwie rosyjskiej inwazji na Ukrainę Rada Europejska w swoich konkluzjach z dnia 24 lutego 2022 r. potępiła działania Rosji, które mają na celu osłabienie bezpieczeństwa i stabilności w Europie i na świecie, oraz wyraziła solidarność z narodem ukraińskim, zwracając uwagę na naruszenie prawa międzynarodowego i zasad Karty Narodów Zjednoczonych. W obecnym kontekście, zważywszy na skalę napływu uchodźców i wysiedleńców, tymczasowa ochrona, przyznana decyzją wykonawczą Rady (UE) 2022/382⁽²⁷⁾ uruchamiającą dyrektywę 2001/55/WE, jest niezbędna. Dzięki temu wysiedleńcy z Ukrainy mogą korzystać w całej Unii ze zharmonizowanych praw, które zapewniają odpowiedni poziom ochrony. Uczestnicząc w europejskich rynkach pracy, wysiedleńcy z Ukrainy mogą przyczynić się do wzmocnienia gospodarki Unii oraz do wsparcia swojego kraju i jego mieszkańców. Nabyte przez nich doświadczenie i umiejętności mogą w przyszłości pomóc w odbudowie Ukrainy. W przypadku dzieci i nastolatków bez opieki tymczasowa ochrona zapewnia prawo do opieki prawnej oraz umożliwia korzystanie z edukacji i placówek opiekuńczych. Państwa członkowskie powinny angażować partnerów społecznych w opracowywanie, wdrażanie i ocenę środków politycznych podejmowanych w obliczu wyzwań w zakresie zatrudnienia i umiejętności, w tym uznawania kwalifikacji, wynikających z rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w łagodzeniu skutków wojny poprzez utrzymanie zatrudnienia i produkcji.
- (11) Reformy rynku pracy, w tym krajowe mechanizmy ustalania wynagrodzeń, powinny być zgodne z krajowymi praktykami dialogu społecznego i autonomią partnerów społecznych; pozwoli to zapewnić sprawiedliwe wynagrodzenia umożliwiające godny poziom życia i trwały wzrost gospodarczy oraz pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą. Reformy te powinny w niezbędnym stopniu umożliwić szerokie uwzględnianie czynników społeczno-gospodarczych, w tym poprawę w zakresie zrównoważoności, konkurencyjności, innowacji, wysokiej jakości miejsc pracy, warunków pracy, zmniejszania ubóstwa pracujących, edukacji, szkoleń i umiejętności, zdrowia publicznego i włączenia społecznego oraz realnych dochodów. W tym względzie Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz inne fundusze unijne wspierają państwa członkowskie we wdrażaniu reform i inwestycji, które są zgodne z priorytetami Unii, dzięki czemu europejskie gospodarki i społeczeństwa stają się bardziej zrównoważone, odporne i lepiej przygotowane na zieloną i cyfrową transformację w popandemicznym kontekście. Rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie jeszcze bardziej pogłębiła istniejące wcześniej problemy społeczno-gospodarcze wynikające z pandemii COVID-19. Państwa członkowskie i Unia powinny nadal zapewniać łagodzenie skutków społecznych, gospodarczych oraz zatrudnieniowych oraz sprawiedliwy i uczciwy pod względem społecznym charakter transformacji, zważywszy również na to, że większa otwarta strategiczna autonomia i przyspieszona zielona transformacja pomogą zmniejszyć zależność od importu energii i innych strategicznych produktów i technologii, zwłaszcza z Rosji.

⁽²⁷⁾ Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzająca istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkująca wprowadzeniem tymczasowej ochrony (Dz.U. L. 71 z 4.3.2022, s. 1).

Konieczne jest wzmocnienie odporności oraz działanie na rzecz integracyjnego i odpornego społeczeństwa, którego członkowie są chronieni i mają możliwość przewidywania zmian i zarządzania nimi oraz aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym. Zgodnie z zaleceniem Komisji (UE) 2021/402 oraz zaleceniem Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej potrzebny jest spójny zestaw aktywnych polityk rynku pracy – obejmujących tymczasowe zachęty do zatrudniania i zmiany pracy, polityki w zakresie umiejętności oraz doskonalenie służb zatrudnienia – aby wspierać przesunięcia na rynku pracy, również w kontekście zielonej i cyfrowej transformacji. Powinno się promować godne warunki pracy, w tym bezpieczeństwo i higienę pracy oraz zdrowie fizyczne i mentalne pracowników.

- (12) Należy zwalczać wszelkie formy dyskryminacji, zapewniać równouprawnienie płci i wspierać zatrudnienie ludzi młodych. Należy również zapewnić każdemu równy dostęp i równe szanse oraz ograniczyć ubóstwo i wykluczenie społeczne, zwłaszcza dzieci, osób z niepełnosprawnościami i Romów, w szczególności przez zapewnienie skutecznego funkcjonowania rynków pracy oraz odpowiednich i włączających systemów zabezpieczenia społecznego, określonych w zaleceniu Rady z dnia 8 listopada 2019 r., a także przez usunięcie przeszkód utrudniających włączające, ukierunkowane na przyszłość kształcenie, szkolenie, uczenie się przez całe życie oraz uczestnictwo w rynku pracy, m.in. w drodze inwestycji we wczesną edukację i opiekę nad dziećmi, zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci, oraz w zielone i cyfrowe umiejętności. Istotne znaczenie ma zapewnienie w odpowiednim czasie równego dostępu do przystępnych cenowo usług opieki długoterminowej i opieki zdrowotnej, w tym profilaktyki i promowania opieki zdrowotnej, również w kontekście pandemii COVID-19, która zaczęła się w 2020 r., oraz starzenia się społeczeństw. Należy w większym stopniu wykorzystywać potencjał osób z niepełnosprawnościami, jeśli chodzi o możliwość przyczyniania się do wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego. W miarę jak w miejscach pracy w całej Unii zaczynają upowszechniać się nowe modele ekonomiczne i biznesowe, zmianie ulegają również stosunki pracy. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by stosunki pracy wynikające z nowych form pracy podtrzymały i wzmocniły europejski model socjalny.
- (13) Zintegrowane wytyczne powinny stanowić podstawę zaleceń dla poszczególnych krajów, jakie Rada może kierować do państw członkowskich. Państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystywać swoje zasoby REACT-EU ustanowione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/2221⁽²⁸⁾, które wzmocnia fundusze polityki spójności na lata 2014–2020 i Europejski Fundusz Pomocy Najbardziej Potrzebującym (FEAD) do 2023 r. W obliczu trwającego kryzysu na Ukrainie rozporządzenie (UE) 2020/2221 zostało dodatkowo uzupełnione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/562⁽²⁹⁾, a także kolejną zmianą rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060⁽³⁰⁾ dotyczącą zwiększonych płatności zaliczkowych na rzecz REACT-EU, a także wprowadzeniem nowej stawki jednostkowej w celu przyspieszenia integracji osób przybywających do Unii z Ukrainy zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/613⁽³¹⁾.

Ponadto w okresie programowania 2021–2027 państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystywać Europejski Fundusz Społeczny Plus, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz inne fundusze unijne, w tym Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, a także program InvestEU ustanowiony rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/523⁽³²⁾, w celu wspierania wysokiej jakości zatrudnienia i inwestycji społecznych, zwalczania ubóstwa i wykluczenia społecznego, przeciwdziałania dyskryminacji, zapewniania dostępności oraz promowania możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, uczenia się przez całe życie oraz wysokiej jakości kształcenia i szkolenia dla wszystkich, w tym umiejętności cyfrowych, tak by wyposażać ich w wiedzę i kwalifikacje wymagane w gospodarce cyfrowej i zielonej. Pań-

⁽²⁸⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/2221 z dnia 23 grudnia 2020 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 1303/2013 w odniesieniu do zasobów dodatkowych i przepisów wykonawczych w celu zapewnienia pomocy na wspieranie kryzysowych działań naprawczych w kontekście pandemii COVID-19 i jej skutków społecznych oraz przygotowanie do ekologicznej i cyfrowej odbudowy gospodarki zwiększającej jej odporność (REACT-EU) (Dz.U. L 437 z 28.12.2020, s. 30).

⁽²⁹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/562 z dnia 6 kwietnia 2022 r. zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1303/2013 i (UE) nr 223/2014 w odniesieniu do działań polityki spójności na rzecz uchodźców w Europie (CARE) (Dz.U. L 109 z 8.4.2022, s. 1).

⁽³⁰⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizyjowej (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 159).

⁽³¹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/613 z dnia 12 kwietnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzeń (UE) nr 1303/2013 i (UE) nr 223/2014 w odniesieniu do zwiększonych płatności zaliczkowych z zasobów REACT-EU oraz ustanowienia stawki jednostkowej) (Dz.U. L 115 z 13.4.2022, s. 38).

⁽³²⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/523 z dnia 24 marca 2021 r. ustanawiające Program InvestEU i zmieniające rozporządzenie (UE) 2015/1017 (Dz.U. L 107 z 26.3.2021, s. 30).

stwa członkowskie mają także w pełni korzystać z Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/691⁽³³⁾, aby wspierać pracowników zwalnianych wskutek restrukturyzacji na dużą skalę, np. w wyniku pandemii COVID-19, transformacji społeczno-gospodarczych będących skutkiem globalnych trendów oraz zmian technologicznych i środowiskowych. Choć zintegrowane wytyczne skierowane są do państw członkowskich i Unii, ich realizacja powinna przebiegać w partnerstwie ze wszystkimi organami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi i w ścisłej współpracy z parlamentami oraz partnerami społecznymi i przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.

- (14) Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej mają monitorować wdrażanie stosownych polityk w świetle wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia zgodnie ze swoimi uprawnieniami, których podstawa została określona w Traktacie. Komitety te i inne organy przygotowawcze Rady zaangażowane w koordynację polityk gospodarczych i społecznych mają ściśle ze sobą współpracować. Należy utrzymać dialog merytoryczny między Parlamentem Europejskim, Radą i Komisją, w szczególności w kwestii wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich.
- (15) 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 swojej polityce 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 Brukseli dnia 21 listopada 2022 r.

W imieniu Rady
Przewodniczący
Z. NEKULA

⁽³³⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/691 z dnia 28 kwietnia 2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników (EFG) oraz uchylecia rozporządzenia (UE) nr 1309/2013 (Dz.U. L 153 z 3.5.2021, s. 48).

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 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 i w pełni wykorzystywać jej potencjał, wspierać innowacje społeczne i przedsiębiorstwa społeczne oraz propagować modele biznesowe, które przyczyniają się do tworzenia miejsc pracy o wysokiej jakości i generują korzyści społeczne, zwłaszcza na szczeblu lokalnym, a 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 pandemii 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 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 i jego wpływ na uczestnictwo kobiet w rynku pracy, 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 uwzględniać warunki społeczno-gospodarcze, w tym wzrost zatrudnienia, konkurencyjność i 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 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 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 celu Unii na 2030 r. w zakresie umiejętności. Państwa członkowskie powinny również zmodernizować 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, nauki języków (np. w przypadku uchodźców, w tym z Ukrainy) oraz nabywania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Państwa członkowskie 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, a zarazem zapewnić, aby nauczyciele byli przygotowani 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 uprawnienia do szkoleń, takie jak 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 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 przystępnej cenowo i dobrej jakościowo 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, ułatwić dostęp do edukacji dzieciom z grup defaworyzowanych oraz dzieciom z obszarów oddalonych, zwiększyć atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego, ułatwić 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 i ekologiczną oraz starzeniem się 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 umiejętności i prognozowanie zapotrzebowania na nie, zwiększyć zauważalność umiejętności i porównywalność kwalifikacji, w tym umiejętności i kwalifikacji nabytych za granicą, oraz 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. 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, istotnie ułatwiając dostęp do wysokiej jakości możliwości uczenia się i korzystanie z nich, poprzez realizację zalecenia Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. 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 grupy defaworyzowane oraz osoby, na które szczególnie wpływają transformacja ekologiczna i cyfrowa oraz wstrząsy 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 w kontekście odbudowy po pandemii. Ponadto 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 (którymi są często kobiety) 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, 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 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 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; 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 w kontekście warunków panujących po pandemii. Jednocześnie 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 powstawaniu stosunków pracy skutkujących niepewnymi warunkami pracy, również w przypadku osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, zwłaszcza jeżeli osoby te mają niskie kwalifikacje, 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, 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 wsparcie podczas zmian pracy, w tym w regionach w niekorzystnym położeniu. Państwa członkowskie powinny skutecznie aktywizować osoby, które mogą uczestniczyć w rynku pracy, zwłaszcza osoby z grup defaworyzowanych, np. osoby o niższych kwalifikacjach, osoby z niepełnosprawnościami, osoby 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, 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 zwiększać zdolność 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, również przy wsparciu cyfryzacji.

Państwa członkowskie powinny zapewniać osobom bezrobotnym stosowne świadczenia wypłacane przez rozsądny okres, odpowiednio do opłacanych przez te osoby składek i zgodnie z krajowymi zasadami kwalifikowalności. Świadczenia dla bezrobotnych nie powinny zniechęcać do szybkiego powrotu do zatrudnienia i powinny im towarzyszyć aktywne polityki rynku pracy.

Należy 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 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. W tym względzie partnerzy społeczni mogą odgrywać zasadniczą rolę, a państwa członkowskie powinny wspierać ich w docieraniu do osób mających niestandardowe formy zatrudnienia lub pracujących za pośrednictwem platform internetowych 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, takich jak zarządzanie algorytmiczne, nadzór nad danymi oraz telepraca stała lub półstała.

W oparciu o istniejące praktyki krajowe, aby zwiększyć skuteczność dialogu społecznego i osiągnąć lepsze efekty społeczno-gospodarcze, w tym w czasie kryzysów, jak na przykład w przypadku rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie czy w kontekście rosnących kosztów życia, 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 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 uwzględnić 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, 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 zwracać na gospodarstwa domowe znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji, które odczuwają skutki zielonej i cyfrowej transformacji oraz rosnących kosztów energii.

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

Niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans jest dostępność przystępnych cenowo i cechujących się wysoką jakością usług, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dziećmi, opieka pozaszkolna, kształcenie, szkolenie, zakwaterowanie, usługi zdrowotne i opieka długoterminowa. Szczególną uwagę należy zwrócić na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, w tym ubóstwa pracujących, zgodnie z głównym celem Unii na 2030 r. dotyczącym 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 państwa członkowskie powinny zapewnić dostęp do odpowiedniego mieszkania socjalnego lub pomocy mieszkaniowej. Powinny zapewnić czystą i sprawiedliwą transformację energetyczną oraz przeciwdziałać ubóstwu energetycznemu, które staje się coraz powszechniejszą formą ubóstwa z powodu rosnących cen energii, co jest częściowo związane z rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie; w stosownych przypadkach powinno się to odbywać za pomocą ukierunkowanych tymczasowych środków wsparcia dochodu lub w drodze dostosowania istniejących środków wsparcia. 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 Rady 2001/55/WE ⁽¹⁾ państwa członkowskie powinny zapewniać wysiedleńcom z Ukrainy odpowiedni poziom ochrony. W odniesieniu do małoletnich bez opieki państwa członkowskie powinny wdrożyć niezbędne środki. 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, 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.

⁽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 następcami (Dz.U. L 212 z 7.8.2001, s. 12).