

# DECYZJE

## DECYZJA RADY (UE) 2018/1215

z dnia 16 lipca 2018 r.

### w sprawie wytycznych dotyczących polityk 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 <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(2)</sup>,

po konsultacji z Komitetem Regionów”

uwzględniając opinię Komitetu ds. Zatrudnienia <sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Państwa członkowskie i Unia, mając na względzie osiągnięcie celów w zakresie pełnego zatrudnienia i postępu społecznego określonych 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 wyszkolenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się, jak również wspierania rynków pracy 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) Unia ma zwalczać wykluczenie społeczne i dyskryminację, promować sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną oraz równość kobiet i mężczyzn. 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, a także z wysokim poziomem kształcenia i szkolenia.
- (3) Zgodnie z Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Unia opracowała i wdrożyła instrumenty koordynacji polityki w dziedzinie polityki budżetowej, makroekonomicznej i strukturalnej. Do instrumentów tych należą przedstawiane tutaj wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia państw członkowskich wraz z określonymi w zaleceniu Rady (UE) 2015/1184 <sup>(4)</sup> ogólnymi wytycznymi dotyczącymi polityk gospodarczych państw członkowskich i Unii, które to wytyczne stanowią razem zintegrowane wytyczne dotyczące wdrażania strategii „Europa 2020”. Założeniem wytycznych jest pokierowanie realizacją polityki w państwach członkowskich i Unii. Odnwierciedlają one współzależność między państwami członkowskimi. Otrzymany w ten sposób zestaw skoordynowanych polityk i reform na szczeblu europejskim i krajowym ma zapewnić odpowiednie połączenie ogólnych polityk gospodarczych i społecznych w celu zwiększenia ich wzajemnego pozytywnego oddziaływania.
- (4) Wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia 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. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży <sup>(5)</sup>, zaleceniem Rady z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy <sup>(6)</sup>, zaleceniem Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności <sup>(7)</sup> oraz zaleceniem Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego <sup>(8)</sup>.

<sup>(1)</sup> Opinia z dnia 19 kwietnia 2018 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(2)</sup> Opinia z dnia 14 marca 2018 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(3)</sup> Opinia z dnia 3 maja 2018 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(4)</sup> 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).

<sup>(5)</sup> Dz.U. C 120 z 26.4.2013, s. 1.

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 67 z 20.2.2016, s. 1.

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1.

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1.

- (5) W ramach europejskiego semestru połączono ze sobą różne instrumenty, tworząc nadrzędne ramy zintegrowanego wielostronnego nadzoru nad polityką gospodarczą, polityką budżetową, polityką zatrudnienia i polityką społeczną; europejski semestr ma służyć osiągnięciu celów strategii „Europa 2020”, w szczególności w zakresie zatrudnienia, edukacji i ograniczania ubóstwa, określonych w decyzji Rady 2010/707/UE <sup>(1)</sup>. Równoległe z podejściem promującym cele polityczne polegające na stymulowaniu inwestycji, przeprowadzaniu reform strukturalnych i zapewnianiu odpowiedzialnych polityk fiskalnych europejski semestr jest od 2015 r. stale wzmacniany i usprawniany. Przede wszystkim w większym stopniu skupiono się na kwestiach związanych z zatrudnieniem i na kwestiach społecznych oraz pogłębiono dialog z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.
- (6) Pokryzysowe ożywienie gospodarcze w Unii sprzyja pozytywnym tendencjom na rynku pracy, choć wewnątrz państw członkowskich i pomiędzy nimi nadal występują istotne problemy i różnice w osiąganych wynikach gospodarczych i społecznych. Kryzys potwierdził istnienie ścisłej współzależności między gospodarkami i rynkami pracy państw członkowskich. Zapewnienie, by Unia podążała w kierunku osiągnięcia inteligentnego, trwałego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy, to główne wyzwanie, z jakim trzeba się dzisiaj zmierzyć. 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. Poprzez połączenie środków odnoszących się do podaży i popytu takie działania z zakresu polityki powinny obejmować stymulowanie inwestycji, a także odnowione zobowiązanie na rzecz prowadzonych w odpowiedniej kolejności reform strukturalnych mających na celu poprawę wydajności, wzrostu, spójności społecznej i odporności gospodarczej w obliczu wstrząsów, oraz na rzecz odpowiedzialności budżetowej, przy jednoczesnym uwzględnieniu skutków tych środków dla zatrudnienia i społeczeństwa.
- (7) Reformy rynku pracy, w tym krajowe mechanizmy ustalania płac, powinny być zgodne z krajowymi praktykami dialogu społecznego i zapewnić niezbędne możliwości szerokiego uwzględniania zagadnień społeczno-gospodarczych, takich jak poprawa konkurencyjności, tworzenie miejsc pracy, strategie dotyczące uczenia się i szkolenia przez całe życie oraz realne dochody.
- (8) Państwa członkowskie i Unia powinny także zająć się społecznymi konsekwencjami kryzysu gospodarczego i finansowego oraz dążyć do budowy społeczeństwa integracyjnego, w którym obywatele będą lepiej potrafili przygotowywać się na zmiany i radzić sobie z nimi, a tym samym aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i gospodarczym – jak wskazano również w zaleceniu Komisji 2008/867/WE <sup>(2)</sup>. Należy zająć się problematyką nierówności i dyskryminacji. Należy również zagwarantować powszechny dostęp i szanse, a także ograniczyć ubóstwo i wykluczenie społeczne, w tym wśród dzieci, w szczególności przez zapewnienie skutecznego funkcjonowania rynków pracy i systemów zabezpieczenia społecznego oraz usunięcie przeszkód utrudniających uczestnictwo w kształceniu lub szkoleniu i w rynku pracy, w tym przez inwestowanie we wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem. Należy w większym stopniu wykorzystywać potencjał osób z niepełnosprawnościami, które mogą przyczyniać się do wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego. W miejscach pracy w Unii zaczynają upowszechniać się nowe modele gospodarcze i biznesowe, zmianie ulegają również stosunki pracy. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby te nowe stosunki pracy wynikające z nowych modeli zatrudnienia utrzymywały i wzmacniały europejski model socjalny.
- (9) W następstwie szeroko zakrojonych konsultacji publicznych Parlament Europejski, Rada i Komisja podpisały w dniu 17 listopada 2017 r. międzyinstytucjonalną proklamację Europejskiego filaru praw socjalnych <sup>(3)</sup>. W filarze określono 20 zasad i praw, na których mają opierać się sprawiedliwe i sprawnie funkcjonujące rynki pracy i systemy opieki społecznej. Owe zasady i prawa zostały podzielone na trzy kategorie: równe szanse i dostęp do zatrudnienia, sprawiedliwe warunki pracy oraz ochrona socjalna i włączenie społeczne. Filar stanowi ramy odniesienia, które pozwalają monitorować wyniki państw członkowskich, jeśli chodzi o zatrudnienie i sytuację społeczną, stymulować reformy na szczeblu krajowym oraz wytyczyć kierunek nowego procesu konwergencji w całej Europie. W wytycznych uwzględniono wagę tych zasad dla koordynacji polityk strukturalnych. Wytyczne dotyczące zatrudnienia są dostosowane do zasad Europejskiego filaru praw socjalnych.
- (10) Europejskiemu filarowi praw socjalnych towarzyszy tabela wyników, która powinna umożliwiać monitorowanie wdrażania założeń filaru oraz dokonywanych postępów, poprzez śledzenie tendencji i wyników w państwach członkowskich oraz ocenę postępów w osiąganiu większej konwergencji społeczno-gospodarczej. Analiza ta zostanie także wykorzystana – w stosownych przypadkach – w pracach w ramach europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej.
- (11) Zintegrowane wytyczne powinny stanowić podstawę zaleceń dla poszczególnych krajów, jakie Rada może kierować do państw członkowskich. Państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystywać Europejski Fundusz Społeczny i inne fundusze UE w celu wspierania zatrudnienia, włączenia społecznego, doskonalenia zawodowego, uczenia się przez całe życie, edukacji i w celu ulepszenia administracji publicznej. Choć

<sup>(1)</sup> Decyzja Rady 2010/707/UE z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 308 z 24.11.2010, s. 46).

<sup>(2)</sup> Zalecenie Komisji 2008/867/WE z dnia 3 października 2008 r. dotyczące aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy (Dz.U. L 307 z 18.11.2008, s. 11).

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10.

zintegrowane wytyczne skierowane są do państw członkowskich i Unii, to ich realizacja powinna przebiegać w porozumieniu z wszystkimi władzami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi, przy aktywnym udziale parlamentów, a także partnerów społecznych i przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego.

- (12) Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej powinny monitorować wdrażanie stosownych polityk w świetle wytycznych dotyczących polityk 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 polityk zatrudnienia państw członkowskich.
- (13) Zasięgnięto opinii Komitetu Ochrony Socjalnej,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

#### *Artykuł 1*

Niniejszym przyjmuje się przedstawione w załączniku wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia państw członkowskich. Wytyczne te stanowią część zintegrowanych wytycznych dotyczących wdrażania strategii „Europa 2020”.

#### *Artykuł 2*

Państwa członkowskie uwzględniają określone w załączniku wytyczne w swoich politykach zatrudnienia i programach reform, w sprawie których przekazywane są sprawozdania zgodnie z art. 148 ust. 3 TFUE.

#### *Artykuł 3*

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 16 lipca 2018 r.

*W imieniu Rady*  
J. BOGNER-STRAUSS  
*Przewodnicząca*

---

## ZAŁĄCZNIK

## Wytyczna 5: Zwiększanie popytu na pracę

Państwa członkowskie powinny ułatwiać tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, między innymi eliminując przeszkody, na które napotykają przedsiębiorstwa przy zatrudnianiu pracowników, promując odpowiedzialną przedsiębiorczość i rzeczywiste samozatrudnienie, a zwłaszcza wspierając tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw. Państwa członkowskie powinny aktywnie promować gospodarkę społeczną i sprzyjać innowacjom społecznym. Powinny sprzyjać innowacyjnym formom zatrudnienia, dzięki którym powstają miejsca pracy wysokiej jakości.

Należy przenieść obciążenia podatkowe z pracy na inne źródła opodatkowania, które mają mniej niekorzystny wpływ na zatrudnienie i wzrost gospodarczy. Należy przy tym uwzględnić efekt redystrybucyjny systemu podatkowego i jednocześnie zadbać o ochronę przychodów na potrzeby odpowiedniej ochrony socjalnej i wydatków zorientowanych na pobudzanie wzrostu.

Państwa członkowskie powinny, respektując autonomię partnerów społecznych, wspierać przejrzyste i przewidywalne mechanizmy ustalania wynagrodzenia, które pozwalają na zmiany wynagrodzeń w reakcji na zmiany wydajności i zapewniają sprawiedliwe wynagrodzenia pozwalające na godny poziom życia. W mechanizmach tych powinny być uwzględniane różnice w poziomie umiejętności oraz rozbieżności w wynikach gospodarczych poszczególnych regionów, sektorów i przedsiębiorstw. Państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni zapewnić odpowiedni poziom płac minimalnych, biorąc pod uwagę ich wpływ na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy i ubóstwo pracujących, przy jednoczesnym poszanowaniu praktyk krajowych.

## Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji

W kontekście rozwoju technologii, zmian ekologicznych i demograficznych państwa członkowskie powinny we współpracy z partnerami społecznymi promować wydajność i szanse na zatrudnienie poprzez należyte udostępnianie adekwatnej wiedzy, umiejętności i kompetencji w ciągu całego życia zawodowego, w odpowiedzi na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy. Państwa członkowskie powinny dokonać niezbędnych inwestycji w kształcenie i szkolenie wstępne oraz ustawiczne (uczenie się przez całe życie). Powinny współpracować z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami oraz pozostałymi zainteresowanymi stronami, aby zaradzić strukturalnym słabościom systemów kształcenia i szkolenia oraz zapewnić kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie charakteryzujące się dobrą jakością i prowadzące do włączenia społecznego. Powinny starać się zapewnić możliwość przeniesienia uprawnień do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego. Dzięki temu każdy powinien mieć możliwość lepszego przygotowania się pod kątem potrzeb rynku pracy i dostosowania się do nich oraz skutecznego radzenia sobie ze zmianami. Tym samym powinna wzrosnąć ogólna odporność gospodarki na wstrząsy.

Państwa członkowskie powinny wspierać równe szanse w edukacji dla wszystkich, w tym w kontekście wczesnej edukacji dzieci. Powinny też podnosić ogólny poziom wykształcenia, zwłaszcza osób o najniższych kwalifikacjach oraz osób uczących się, pochodzących ze środowisk defaworyzowanych. Państwa członkowskie powinny zapewnić pozytywne efekty edukacji, wzmocnić umiejętności podstawowe, zmniejszyć liczbę młodych ludzi wcześniej kończących naukę oraz zwiększyć uczestnictwo dorosłych w kształceniu i szkoleniu ustawicznym. Państwa członkowskie powinny usprawnić uczenie się oparte na pracy w ramach systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (w tym poprzez skuteczne praktyki zawodowe wysokiej jakości), w większym stopniu dostosować szkolnictwo wyższe do potrzeb rynku pracy, poprawić monitorowanie i prognozowanie umiejętności, zwiększyć widoczność i porównywalność umiejętności oraz poprawić możliwości uznawania i zatwierdzania 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 zawodowych w utrzymywaniu ich szans na zatrudnienie oraz w rozwijaniu tych szans w perspektywie długofalowej, zwiększając dostęp do wysokiej jakości możliwości uczenia się oraz zachęcając do korzystania z nich, poprzez ustanowienie „ścieżek poprawy umiejętności” obejmujących ocenę umiejętności, ofertę kształcenia i szkolenia odpowiadającą możliwościom na rynku pracy oraz walidację i uznawanie nabytych umiejętności.

Należy zająć się problemem bezrobocia i bierności zawodowej, między innymi poprzez skuteczne, terminowe, skoordynowane i indywidualne wsparcie, które przewiduje pomoc w poszukiwaniu pracy, szkoleniu i przekwalifikowaniu się. Należy dążyć do opracowywania kompleksowych strategii uwzględniających pogłębioną ocenę indywidualną przeprowadzaną najpóźniej po 18 miesiącach bezrobocia, mających na celu zapobieganie bezrobociu długotrwałemu i strukturalnemu oraz jego znaczne ograniczenie. Należy nadal zajmować się bezrobociem osób młodych i problemem młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się; w tym celu należy zapobiegać wczesnemu kończeniu nauki oraz strukturalnie udoskonalić przechodzenie od kształcenia do zatrudnienia, w tym poprzez pełne wdrożenie gwarancji dla młodzieży (<sup>1</sup>).

(<sup>1</sup>) Dz.U. C 120 z 26.4.2013, s. 1.

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 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 społeczeństwa.

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 w uczestnictwie w rynku pracy. Należy zająć się zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć, w tym poprzez zapewnienie równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Należy promować godzenie życia zawodowego z rodzinnym i osobistym zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, szczególnie poprzez zapewnienie dostępu do usług opieki długoterminowej i przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Państwa członkowskie powinny zapewnić rodzicom oraz innym osobom pełniącym obowiązki opiekunów dostęp do odpowiednich urlopów ze względów rodzinnych oraz do elastycznej organizacji pracy, tak by umożliwić im godzenie życia zawodowego z rodzinnym i osobistym, oraz powinny promować wyważone wykorzystanie tych rozwiązań przez kobiety i mężczyzn.

#### Wytoczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego

Aby wykorzystać dynamiczną i wydajną siłę roboczą oraz nowe modele pracy i nowe modele biznesowe, państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi w kwestiach zasad elastyczności i bezpieczeństwa, zapewniając równowagę między prawami a obowiązkami. Powinny zmniejszyć segmentację na rynkach pracy oraz zapobiegać jej, zwalczać pracę nierejestrowaną i wspierać przechodzenie do zatrudnienia na czas nieokreślony. Przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, prawo pracy i instytucje powinny zapewniać zarówno warunki sprzyjające zatrudnieniu, jak i konieczną elastyczność dla pracodawców, aby mogli oni sprawnie dostosowywać się do zmian gospodarczych, przy jednoczesnym zachowaniu odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa oraz zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy dla pracowników. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym 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 dostosowywanie podaży umiejętności do popytu na nie i wspieranie przemian na rynku pracy. Państwa członkowskie powinny skutecznie aktywizować i tych, którzy mogą uczestniczyć w rynku pracy oraz umożliwiać im to uczestnictwo. Powinny zwiększyć skuteczność j aktywnych polityk rynku pracy poprzez lepsze ich ukierunkowanie, zwiększenie ich oddziaływania i zasięgu oraz lepsze powiązanie ich ze wsparciem dochodu 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 wsparcie, będą wspierać popyt na rynku pracy oraz wdrażanie zarządzania opartego 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. Tego rodzaju świadczenia nie powinny zniechęcać do szybkiego powrotu do zatrudnienia i powinny im towarzyszyć aktywne polityki rynku pracy.

Należy promować mobilność osób uczących się i pracujących, tak aby wzmacniać umiejętności zwiększające szanse tych osób na zatrudnienie i w pełni wykorzystać potencjał europejskiego rynku pracy. Należy wyeliminować utrudniające mobilność przeszkody w zakresie kształcenia i szkolenia, emerytur zakładowych i indywidualnych oraz uznawania kwalifikacji. Państwa członkowskie powinny podjąć działania gwarantujące, aby procedury administracyjne nie utrudniały niepotrzebnie podejmowania aktywnego zatrudnienia przez pracowników z innych państw członkowskich. Państwa członkowskie powinny również unikać nadużywania obowiązujących przepisów i zająć się zjawiskiem ewentualnego drenażu mózgow z niektórych regionów.

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 kwestii społecznych oraz, w stosownych przypadkach, reform i polityk gospodarczych, również poprzez wspieranie wzmacniania zdolności partnerów społecznych. 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 krajowe praktyki państwa członkowskie powinny uwzględniać doświadczenia w dziedzinie zatrudnienia i kwestii społecznych zebrane przez odpowiednie organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

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. Aby to osiągnąć, powinny wdrażać skuteczne środki mające na celu zwalczanie wszelkich form dyskryminacji oraz promowanie polityki równych szans dla grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy. Powinny zapewnić równe traktowanie w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji, a także 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 skuteczną, wydajną, stabilną i adekwatną ochronę socjalną na wszystkich etapach życia człowieka; taka ochrona socjalna powinna sprzyjać włączeniu i awansowi społecznemu, zachęcając do uczestnictwa w rynku pracy oraz zapobiegając nierównościami, również poprzez odpowiednią strukturę systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego. Skuteczność systemów ochrony socjalnej wzrośnie, jeśli uniwersalne sposoby podejścia uzupełniane będą selektywnymi sposobami podejścia. Modernizacja systemów ochrony socjalnej powinna zwiększyć ich stabilność i adekwatność, podnieść ich jakość oraz ułatwić dostęp do nich.

Państwa członkowskie powinny opracować i wdrożyć zintegrowane strategie prewencyjne obejmujące trzy aspekty aktywnego włączenia: odpowiednie wsparcie dochodu, rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu oraz dostęp do usług wysokiej jakości, odpowiadających indywidualnym potrzebom. 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.

Kluczowe znaczenie dla zapewnienia równości szans, w tym na rzecz kobiet, dzieci i osób młodych, ma dostępność przystępnych cenowo i cechujących się wysoką jakością usług, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, opieka pozaszkolna, kształcenie, szkolenie, mieszkalnictwo, usługi zdrowotne i opieka długoterminowa. Należy zwrócić szczególną uwagę na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz ograniczanie ubóstwa pracujących oraz ubóstwa wśród dzieci. Państwa członkowskie powinny zapewnić 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. Należy w szczególności zająć się zjawiskiem bezdomności. Należy też uwzględnić szczególne potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

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 gwarantują odpowiednie przychody. Reformy systemów emerytalnych powinny być wspierane działaniami na rzecz wydłużania aktywności zawodowej, takimi jak podnoszenie rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę, i wpisywać się w strategię aktywnego starzenia się. Państwa członkowskie powinny nawiązać konstruktywny dialog z odpowiednimi zainteresowanymi stronami oraz umożliwić odpowiednie stopniowe wprowadzanie reform.