



KOMISJA
EUROPEJSKA

Strasburg, dnia 8.3.2016 r.
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

ZAŁĄCZNIK

Pierwszy wstępny zarys europejskiego filaru praw socjalnych

Dokument towarzyszący

**KOMUNIKATOWI KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

Rozpoczęcie konsultacji w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych

{SWD(2016) 50 final}

{SWD(2016) 51 final}

Spis treści

ROZDZIAŁ I: RÓWNE SZANSE I DOSTĘP DO ZATRUDNIENIA

1. *Umiejętności, kształcenie i uczenie się przez całe życie*
2. *Elastyczne i bezpieczne zatrudnienie*
3. *Bezpieczne przekwalifikowanie zawodowe*
4. *Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia*
5. *Równouprawnienie płci i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym*
6. *Równość szans*

ROZDZIAŁ II: UCZCIWE WARUNKI PRACY

7. *Warunki zatrudnienia*
8. *Wynagrodzenie*
9. *Bezpieczeństwo i higiena pracy*
10. *Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników*

ROZDZIAŁ III: ODPOWIEDNIA I ZRÓWNOWAŻONA OCHRONA SOCJALNA

11. *Zintegrowane świadczenia i usługi społeczne*
12. *Opieka zdrowotna i świadczenia chorobowe*
13. *Emerytury*
14. *Świadczenia dla bezrobotnych*
15. *Minimalny dochód*
16. *Renty inwalidzkie*
17. *Opieka długoterminowa*
18. *Opieka nad dziećmi*
19. *Polityka mieszkaniowa*
20. *Dostęp do niezbędnych usług*

Objaśnienie

Niniejszy załącznik zawiera pierwszy wstępny zarys europejskiego filaru praw socjalnych, przeznaczony do konsultacji z opinią publiczną. Założeniem jest ustanowienie filaru w ramach strefy euro, jednak dobrowolnie mogą do niego przystąpić również pozostałe państwa członkowskie.

Punktem wyjścia przy opracowywaniu filaru były cele społeczne i prawa socjalne zapisane w prawie pierwotnym UE, w którego skład wchodzi Traktat o Unii Europejskiej (TUE), Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), Karta praw podstawowych Unii Europejskiej i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Filar obejmuje zarówno obszary wchodzące w zakres kompetencji legislacyjnych UE, jak i obszary, za które odpowiadają przede wszystkim państwa członkowskie i w których UE odgrywa jedynie wspierającą i uzupełniającą rolę. Dzięki temu zakres konsultacji jest dostatecznie szeroki. Inspirację czerpano również z praktyk stosowanych na szczeblu krajowym i z międzynarodowych źródeł prawa.

W obrębie planowanego filaru w dalszym ciągu obowiązywać będą istniejące dzisiaj prawa – nie będą one na nowo definiowane ani zmieniane. Celem filaru jest ich uzupełnienie poprzez wyszczególnienie szeregu podstawowych zasad, które powinny dla uczestniczących państw członkowskich stanowić wspólną podstawę polityki zatrudnienia i polityki społecznej. Szczególny nacisk położono na potrzeby i wyzwania dotyczące strefy euro. Po zatwierdzeniu filar powinien stać się ramami odniesienia umożliwiającymi monitorowanie zatrudnienia i sytuacji społecznej w uczestniczących państwach członkowskich, przeprowadzanie reform na szczeblu krajowym oraz w szczególności ukierunkowanie nowej konwergencji w strefie euro.

Przedstawione tutaj zasady podzielono na 20 dziedzin polityki, które uznano za kluczowe dla sprawnie funkcjonujących i sprawiedliwych rynków pracy i systemów bezpieczeństwa socjalnego. Uwzględniają one uwarunkowania gospodarcze i społeczne, dynamiczne realia oraz różnorodną sytuację w różnych europejskich państwach. Poruszają najważniejsze zagadnienia dotyczące pogłębionej i bardziej sprawiedliwej unii gospodarczej i walutowej, takie jak konieczność pobudzenia konkurencyjności, zwiększenia udziału obywateli w rynku pracy, wypracowania odpowiedniego minimum ochrony socjalnej, pełnego wykorzystania potencjału poszczególnych obywateli, zapewnienia stabilności finansów publicznych oraz zwiększenia zdolności dostosowawczej i odporności struktur gospodarczych.

Przedstawione tutaj zasady dotyczą obywateli Unii oraz obywateli państw trzecich legalnie mieszkających w UE, czynnych i biernych zawodowo, zgodnie z brzmieniem poszczególnych zasad. Wstępnie, do celów konsultacji, termin „pracownik” oznacza każdą osobę, która w danym okresie czasu świadczy na rzecz innej osoby pracę, za tę pracę otrzymuje wynagrodzenie i działa pod kierownictwem tej innej osoby, w szczególności jeżeli chodzi o czas i miejsce pracy oraz zakres wykonywanych zadań.

„Samozatrudnienie” odnosi się do wszystkich osób prowadzących działalność zarobkową na własny rachunek. „Osoby pracujące” to zarówno pracownicy, jak i osoby samozatrudnione. Zakres stosowania tych terminów może wymagać doprecyzowania w procesie konsultacji.

Dobór i brzmienie zasad opierają się m.in. na istniejących wytycznych w ramach europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej, prawie wtórnym UE i wytycznych „prawa miękkiego”, o ile takie istnieją. Aby każda poszczególne zasada znalazła się w odpowiednim kontekście, niniejszy dokument zawiera opis najważniejszych nierozwiązanych problemów oraz potencjalnej wartości dodanej każdej zasady. W stosownych przypadkach w ramach podano odpowiednie przepisy prawa pierwotnego. Przedstawione zasady powinny zostać szeroko przedyskutowane i doprecyzowane w procesie konsultacji. Docelowo prace nad wnioskiem w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych powinny zakończyć się w 2017 r.

ROZDZIAŁ I: RÓWNE SZANSE

I DOSTĘP DO ZATRUDNIENIA

1. Umiejętności, kształcenie i uczenie się przez całe życie

Dla znacznej części społeczeństwa – zarówno dzieci, jak i dorosłych – wyzwaniem nadal są podstawowe umiejętności językowe, podstawowa umiejętność czytania i pisania oraz rozumowania matematycznego i podstawowe umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, stanowiące fundament procesu uczenia się. Aby jakość i adekwatność wyników nauczania wzrosła, systemy kształcenia i szkolenia muszą być bardziej wydajne i sprawiedliwe. Muszą też w większym stopniu odpowiadać na potrzeby rynku pracy i potrzeby społeczeństwa. Szanse na zdobycie podstawowych umiejętności i kluczowych kompetencji w ramach kształcenia formalnego nie mogą być zależne od posiadanych środków finansowych. Oprócz tego dorosłym należy zapewnić faktyczną możliwość nabycia podstawowych umiejętności i kluczowych kompetencji na każdym etapie życia. Starzenie się społeczeństwa, wydłużenie życia zawodowego i wzrost imigracji z państw trzecich to zjawiska, które zwiększają zapotrzebowanie na podnoszenie kwalifikacji i uczenie się przez całe życie w celu pomyślnego dostosowania się do zmian technologicznych i dynamicznych rynków pracy.

- a. *Każda osoba powinna mieć dostęp do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia przez całe życie, aby móc opanować podstawowe umiejętności i kluczowe kompetencje na odpowiednim poziomie i dzięki temu aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym. Należy zachęcać osoby o niskich kwalifikacjach – zarówno młodzież, jak i osoby w wieku produkcyjnym – do podnoszenia ich umiejętności.*

Artykuł 14 Karty praw podstawowych stanowi: *Każdy ma prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego. Prawo to obejmuje możliwość korzystania z bezpłatnej nauki obowiązkowej.*

Artykuły 165 i 166 TFUE stanowią, że Unia urzeczywistnia politykę kształcenia zawodowego i przyczynia się do rozwoju edukacji o wysokiej jakości, poprzez zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi oraz poprzez wspieranie i uzupełnianie ich działalności.

2. Elastyczne i bezpieczne zatrudnienie

Elastyczne umowy mogą ułatwić wejście na rynek pracy i rozwój kariery zawodowej. Jednocześnie umożliwiają pracodawcom reagowanie na zmiany popytu. Gospodarka cyfrowa zmienia modele pracy i prowadzi do nowych form zatrudnienia, np. samozatrudnienia. Może to pomóc zdywersyfikować sposoby wejścia na rynek pracy oraz pomagać w utrzymaniu aktywności zawodowej. Jednak warunki zatrudnienia mogą znacznie się różnić w zależności od rodzaju umowy.

Ponadto problemem są „szare strefy”, na przykład ekonomicznie zależne i fikcyjne samozatrudnienie, prowadzące do sytuacji prawnie niejasnych i ograniczające dostęp do ochrony socjalnej. Skutkiem takich zjawisk mogą być niepewność zatrudnienia lub dwupoziomowość i segmentacja rynków pracy, które utrudniają wzrost wydajności i prowadzą do wykluczenia społecznego. Brak stałej pracy może zwiększać ryzyko niepewności zatrudnienia. Wpływają na to niższy poziom ochrony przed zwolnieniem, niższe wynagrodzenie oraz ograniczony dostęp do ochrony socjalnej i szkoleń. Dzięki wprowadzeniu umów o porównywalnych zabezpieczeniach i kosztach zatrudnienie czasowe może stać się krokiem na drodze do stabilnego i pewnego zatrudnienia, a jednocześnie zwiększyć odporność rynków pracy na wstrząsy.

- a. *Należy zagwarantować równe traktowanie, niezależnie od umowy, na podstawie której praca jest wykonywana – chyba że różne traktowanie jest obiektywnie uzasadnione. Należy zapobiegać niewłaściwemu stosowaniu niepewnych i niestabilnych form zatrudnienia.*
- b. *Elastyczne warunki zatrudnienia mogą ułatwić wejście na rynek pracy i umożliwić pracodawcom szybkie reagowanie na zmiany popytu – należy jednak zagwarantować przechodzenie na umowy na czas nieokreślony.*

Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia przyjmuje minimalne wymagania oraz wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie warunków pracy.

3. Bezpieczne przekwalifikowanie zawodowe

Współczesne ścieżki zawodowe stają coraz bardziej różnorodne. Kariera zawodowa może dziś objąć wiele stanowisk i form zatrudnienia, przerwy w pracy, większą mobilność i wiele zmian. Aby w pełni wykorzystać zmiany technologiczne i dynamiczne rynki pracy, należy przyspieszyć i ulepszyć wsparcie na rzecz przekwalifikowania zawodowego i osób zmieniających pracę oraz wspierać stałe podnoszenie kwalifikacji przez całe życie zawodowe.

Podnoszenie kwalifikacji to inwestycja, jakiej dokonują poszczególni pracownicy, przedsiębiorstwa i społeczeństwo. W przypadku zmiany pracy nie zawsze łatwo jest przenieść niektóre prawa do ochrony socjalnej – np. emerytury zakładowe, świadczenia dla bezrobotnych, ubezpieczenie zdrowotne lub możliwości szkoleniowe. Prawa te mogą też nie być waloryzowane lub nabywane przy podjęciu samozatrudnienia. Z drugiej strony niektóre świadczenia przysługujące osobom poszukującym pracy lub osobom biernym zawodowo nie powinny zniechęcać do ponownego podjęcia pracy lub założenia własnej działalności gospodarczej.

- a. *Każda osoba w wieku produkcyjnym powinna mieć dostęp do indywidualnej pomocy w poszukiwaniu pracy. Należy ją zachęcać do uczestnictwa w szkoleniach i podnoszenia kwalifikacji w celu zwiększenia jej szans na rynku pracy, ułatwienia założenia własnej działalności gospodarczej, szybszej zmiany pracy lub przekwalifikowania zawodowego.*

- b. *Należy zagwarantować możliwość utrzymania i przenoszenia praw do ochrony socjalnej i szkoleń nabytych w trakcie pracy zawodowej, co ułatwia zmianę pracy lub przekwalifikowanie zawodowe.***

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu promowanie zatrudnienia. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników, zwalczania wykluczenia społecznego i modernizacji systemów ochrony socjalnej.

4. Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia

Stałe, nawracające i długotrwałe bezrobocie, szczególnie wśród ludzi młodych i osób o niskich kwalifikacjach, wymaga odpowiedniego, ukierunkowanego wsparcia na rzecz (ponownego) podejmowania pracy przez te osoby; konieczne jest także wdrożenie działań mających na celu zdobywanie przez nie umiejętności, kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego umożliwiających podejmowanie pracy w nowym zawodzie. Szybki i skuteczny dostęp do takich środków może zapobiegać wykluczeniu z rynku pracy i wykluczeniu społecznemu.

- a. *Wszyscy młodzi ludzie w wieku do 25 lat powinni – w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego – otrzymać dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu.***
- b. *Należy również zagwarantować, by najpóźniej po 18 miesiącach bezrobocia osoby długotrwałe bezrobotne zarejestrowane w urzędach pracy otrzymały indywidualną ocenę, doradztwo i umowę w sprawie integracji zawodowej, obejmującą indywidualną ofertę usług i określającą pojedynczy punkt kontaktowy.***

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu promowanie zatrudnienia. Artykuł 153 stanowi również, że Unia przyjmuje minimalne wymagania oraz wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie integracji osób wykluczonych z rynku pracy.

5. Równouprawnienie płci i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Odsetek kobiet wśród pełnoetatowych pracowników jest nadal zbyt niski. Odsetek kobiet wśród osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu i w sektorach charakteryzujących się niższymi wynagrodzeniami – zbyt wysoki. Za godzinę swojej pracy kobiety nadal otrzymują niższe wynagrodzenie – mimo że są lepiej

wykształcone niż mężczyźni. Wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia równości szans i w związku ze starzeniem się siły roboczej staje się ekonomiczną koniecznością.

Brak odpowiednich uregulowań dotyczących urlopów na opiekę nad dziećmi i innymi niesamodzielnymi krewnymi oraz brak odpowiednich możliwości zapewnienia im opieki może zniechęcać osoby pełniące obowiązki opiekuńcze – głównie kobiety – do kontynuowania pracy lub ponownego podejmowania zatrudnienia. Bariery utrudniające kobietom udział w rynku pracy obejmują brak odpowiedniej polityki dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, czynniki podatkowe zniechęcające drugich żywicieli rodziny do podejmowania pracy, nadmierne opodatkowanie pracy i stereotypy dotyczące kierunków kształcenia i zawodów.

Osoby samozatrudnione lub pracownicy, którzy nie pracują w pełnym wymiarze godzin na podstawie umowy o pracę, mogą mieć bardzo różny dostęp do płatnych urlopów ze względów rodzinnych i systemów ubezpieczeń. Ponadto mężczyźni nie mają wystarczającej możliwości brania takich urlopów i nie są do tego w odpowiednim stopniu zachęcani. W rezultacie utrwała się schemat, zgodnie z którym obowiązki opiekuńcze spadają głównie na kobiety, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet.

Poprawie uległy możliwości elastycznej organizacji pracy – częściowo dzięki pracy wykonywanej w otoczeniu cyfrowym oraz łączeniu różnych zawodów w ramach gospodarki dzielenia się. Elastyczna organizacja pracy może ułatwić zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, umożliwiając zarówno osobom pracującym, jak i przedsiębiorstwom dostosowanie grafików i harmonogramów pracy do swoich potrzeb.

- a. *Należy wspierać równouprawnienie płci na rynku pracy i w edukacji, zapewniając równe traktowanie we wszystkich obszarach, w tym w obszarze wynagrodzeń. Należy również rozwiązać problem barier utrudniających integrację zawodową kobiet i zapobiegać segregacji na rynku pracy.*
- b. *Wszyscy rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekuńcze powinni mieć dostęp do odpowiednich urlopów na opiekę nad dziećmi i innymi niesamodzielnymi krewnymi oraz dostęp do usług w zakresie opieki¹. Wszyscy pracownicy, niezależnie od płci, powinni być zachęcani do równego korzystania z urlopów, np. za pośrednictwem środków obejmujących udzielanie płatnych urlopów rodzicielskich zarówno mężczyznom, jak i kobietom.*
- c. *W oparciu o porozumienia pomiędzy pracodawcami i pracownikami należy udostępniać i wspierać elastyczne formy organizacji pracy, w tym w obszarze czasu pracy, z uwzględnieniem potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców.*

¹ Zgodnie z zasadami 17–18 poniżej.

Artykuł 33 Karty praw podstawowych stanowi: *W celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka.*

Artykuł 153 stanowi, że Unia przyjmuje minimalne wymagania oraz wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie środowiska pracy, warunków pracy oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.

Ponadto art. 24 Karty praw podstawowych stanowi: *Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.*

Artykuł 3 TUE stanowi, że Unia zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację. Ponadto art. 8 TFUE stanowi, że Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Artykuł 19 TFUE stanowi, że Unia może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Artykuł 153 stanowi, że Unia przyjmuje minimalne wymagania oraz wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie integracji osób wykluczonych z rynku pracy oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.

6. Równość szans

Dyskryminacja ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest w UE zabroniona. Jednak niektóre grupy społeczne mają trudności w dostępie do rynku pracy. W szczególności zbyt małe jest zatrudnienie obywateli państw trzecich i członków mniejszości etnicznych. Są oni też w większym stopniu narażeni na ubóstwo i wykluczenie społeczne. Należy usunąć bariery utrudniające im podejmowanie pracy, które mogą obejmować bariery językowe oraz niedoskonałości w systemie uznawania umiejętności i kwalifikacji. Jeżeli chodzi o dyskryminację ze względu na przynależność państwową lub pochodzenie etniczne, doświadczenie pokazuje, że zarówno pracodawcy, jak i osoby dyskryminowane nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat niedyskryminacyjnych praktyk naboru.

Kluczowe znaczenie dla zapewnienia równości szans ma wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy; w związku ze starzeniem się siły roboczej staje się ono ekonomiczną koniecznością.

a. Należy zwiększyć obecność na rynku pracy tych grup, wśród których zatrudnienie jest zbyt niskie, zapewniając im równe traktowanie we wszystkich obszarach, w tym poprzez kampanie uświadamiające i walkę z dyskryminacją.

Artykuł 21 Karty praw podstawowych stanowi: *Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język,*

religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Artykuł 3 TUE stanowi, że Unia zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację. Ponadto art. 8 TFUE stanowi, że Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Artykuł 19 TFUE stanowi, że Unia może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Artykuł 153 stanowi, że Unia przyjmuje minimalne wymagania oraz wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie integracji osób wykluczonych z rynku pracy oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.

ROZDZIAŁ II: UCZCIWE WARUNKI PRACY

7. Warunki zatrudnienia

Nowe elastyczne formy zatrudnienia wymagają zwrócenia szczególnej uwagi na takie kwestie, jak określenie charakteru, ilości i czasu trwania pracy, zdefiniowanie pracodawcy, określenie odpowiedniego poziomu ochrony socjalnej oraz unikanie nadużyć związanych z okresami próbnymi. Decentralizacja pracy oraz praca na własną rękę mogą zwiększyć autonomię pracowników oraz pobudzić rozwój przedsiębiorczości, ale jednocześnie prowadzą do słabszej znajomości praw wśród pracowników i niejasnych wymogów informacyjnych wobec pracodawców. Istniejące przepisy prawa unijnego, nakazujące informowanie pracowników o warunkach zatrudnienia, nie mają zastosowania od początku zatrudnienia; ponadto ich stosowanie staje się coraz trudniejsze ze względu na coraz bardziej transnarodowe, mobilne, cyfrowe i oparte na outsourcingu modele organizacji przedsiębiorstw. Złożone, kosztowne i niejasne przepisy regulujące wypowiedzenie umowy na czas określony sprawiają, że przedsiębiorstwa niechętnie zatrudniają nowych pracowników. Prowadzą też do niejednolitego przestrzegania obowiązujących przepisów.

- a. *Każdy pracownik przed rozpoczęciem zatrudnienia powinien otrzymać na piśmie informację na temat praw i obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia.*
- b. *Okres próbny, o ile jest stosowany, powinien trwać przez rozsądny okres czasu; przed jego rozpoczęciem pracownik powinien otrzymać informację na temat warunków okresu próbnego.*
- c. *Zwolnienie pracownika musi być uzasadnione i poprzedzone odpowiednim okresem wypowiedzenia. Powinno wiązać się z odpowiednią rekompensatą oraz dostępem do szybkiego i skutecznego bezstronnego mechanizmu rozstrzygania sporów.*

Artykuł 30 Karty praw podstawowych stanowi: *Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.*

Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia przyjmuje dyrektywy określające minimalne wymagania oraz wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie warunków pracy oraz ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę.

8. Wynagrodzenie

Minimalne wynagrodzenie za pracę na odpowiednim poziomie zapewnia godny standard życia pracownikom i ich rodzinom oraz przyczynia się do ograniczenia ubóstwa pracujących. Jego szeroki zakres zapobiega zakłóceniom prowadzącym do dwupoziomowości rynków pracy. Przewidywalna ewolucja wynagrodzeń ma duże znaczenie dla stabilności otoczenia biznesowego. Minimalne wynagrodzenie za pracę musi być ustalane na takim poziomie, aby nie pogarszać perspektyw zatrudnienia dla pracowników o niskich kwalifikacjach i jednocześnie motywować do pracy osoby bezrobotne i bierne zawodowo. Uzależnienie ewolucji wynagrodzeń od wydajności okazało się niezwykle ważne dla konkurencyjności, szczególnie w strefie euro.

- a. *Wszelka praca powinna być sprawiedliwie wynagradzana oraz powinna umożliwiać życie na godnym poziomie. Minimalne wynagrodzenie za pracę należy ustalać w oparciu o przejrzysty i przewidywalny mechanizm, w sposób gwarantujący dostęp do zatrudnienia i motywację do poszukiwania pracy. Zmiany wynagrodzenia powinny być uzależnione od zmian wydajności oraz konsultowane z partnerami społecznymi zgodnie z praktyką krajową.*

9. Bezpieczeństwo i higiena pracy

W związku ze zmniejszeniem stabilności stosunków zatrudnienia, nowymi modelami pracy i starzeniem się siły roboczej pojawiły się nowe wyzwania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapewnienie ochrony przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi wszystkim pracownikom – niezależnie od formy zatrudnienia – oraz rozwiązanie problemu „szarych stref”, na przykład ekonomicznie zależnego i fikcyjnego samozatrudnienia, prowadzącego do sytuacji prawnie niejasnych, ma duże znaczenie dla ograniczenia niepewności zatrudnienia, kosztów społecznych i zwiększenia wydajności przedsiębiorstw. Zwiększenie wysiłków na rzecz reintegracji i rehabilitacji wymaga zwiększonego zaangażowania pracodawców w zakresie przekwalifikowania i dostosowania miejsca pracy. Jednak wdrożenie środków zapobiegawczych i naprawczych pozostaje dużym obciążeniem dla małych przedsiębiorstw.

- a. *Należy zapewnić odpowiedni poziom ochrony przed wszelkim ryzykiem, jakie może wystąpić w miejscu pracy, oraz odpowiednie wsparcie dla działań mających na celu wdrożenie tego poziomu ochrony, w szczególności w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach.*

Artykuł 31 Karty praw podstawowych stanowi: *Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.*

Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia może przyjąć dyrektywy określające minimalne wymagania oraz wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

10. Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników

Aby dialog społeczny dobrze funkcjonował, partnerzy społeczni muszą być autonomiczni i reprezentatywni oraz muszą być w stanie osiągnąć zbiorowe porozumienie. Z uwagi na spadek gęstości organizacyjnej i reprezentatywności partnerzy społeczni muszą nadal rozwijać swój potencjał, by móc prowadzić sprawniejszy i bardziej skuteczny dialog społeczny. Zaangażowanie partnerów społecznych na szczeblu unijnym i krajowym ma kluczowe znaczenie dla pomyślnego opracowywania i wdrażania polityki gospodarczej i społecznej, w tym działań na rzecz ochrony zatrudnienia w okresach pogorszenia koniunktury gospodarczej. Ponadto ze względu na nowe formy organizacji pracy, np. w sektorze usług i gospodarce cyfrowej, zaangażowanie pracowników jest niejednolite, a proces informacji i konsultacji – bardziej złożony.

- a. *Podczas opracowywania i wdrażania polityki zatrudnienia i polityki społecznej należy konsultować się z partnerami społecznymi. Należy ich zachęcać do zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem tradycji w danym kraju, autonomii partnerów społecznych i ich prawa do podejmowania działań zbiorowych.***
- b. *Procesem informacji i konsultacji powinni być objęci wszyscy pracownicy, również pracownicy pracujący zdalnie lub za granicą, lub ich przedstawiciele. Proces powinien mieć miejsce odpowiednio wcześnie, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych, przesunięć, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw.***

Artykuły 12 i 27 Karty praw podstawowych stanowią odpowiednio: *Każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się na wszystkich poziomach, zwłaszcza w sprawach politycznych, związkowych i obywatelskich, z którego wynika prawo każdego do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów. Pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.*

Artykuł 28 Karty praw podstawowych stanowi: *Pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu promowanie dialogu między partnerami społecznymi. Artykuł 152 TFUE stanowi, że Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych oraz ułatwia dialog między nimi. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia przyjmuje minimalne wymagania oraz wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie informacji i konsultacji z pracownikami oraz reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców. Artykuły 154 i 155 TFUE przyznają partnerom społecznym rolę w procesie legislacyjnym.

ROZDZIAŁ III: ODPOWIEDNIA I ZRÓWNOWAŻONA OCHRONA SOCJALNA

11. Zintegrowane świadczenia i usługi społeczne

W niektórych przypadkach mnogość świadczeń, usług, agencji i wniosków może utrudniać osobom potrzebującym dostęp do pomocy. Brak integracji świadczeń i usług ogranicza też ich skuteczność w walce z ubóstwem oraz we wspieraniu integracji społecznej i na rynku pracy. Kluczem do skutecznego wsparcia jest wzajemne dostosowanie trzech czynników: świadczeń społecznych, aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia i usług społecznych. Powiązania te powinny dotyczyć kryteriów kwalifikowalności, zakresu, koordynacji oferowanego wsparcia i utrzymania niektórych świadczeń po ponownym podjęciu pracy lub samozatrudnienia. Lepsza integracja świadczeń i usług może zwiększyć efektywność kosztową ochrony socjalnej.

- a. *Świadczenia i usługi wchodzące w zakres ochrony socjalnej należy w miarę możliwości integrować, aby zwiększyć ich spójność i skuteczność oraz wesprzeć integrację społeczną i na rynku pracy.***

Artykuł 34 Karty praw podstawowych stanowi: *Unia uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu odpowiednią ochronę socjalną oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników, modernizacji systemów ochrony socjalnej i integracji na rynku pracy.

12. Opieka zdrowotna i świadczenia chorobowe

Starzenie się społeczeństwa i wysokie koszty leczenia wywierają coraz większą presję na stabilność finansowania systemów opieki zdrowotnej i możliwość powszechnego zapewnienia odpowiedniej opieki zdrowotnej. Stwierdzono, że głównymi czynnikami utrudniającymi dostęp do opieki medycznej są koszty leczenia zbyt wysokie w stosunku do dochodów lub zbyt długie kolejki. Zapewnienie powszechnego dostępu do opieki zdrowotnej na wysokim poziomie oraz zagwarantowanie stabilności finansowania systemów opieki zdrowotnej, wspieranie gospodarnego świadczenia opieki zdrowotnej, a także promowanie zdrowia i zapobiegania chorobom wymaga zdwojonych wysiłków na rzecz zwiększenia odporności, efektywności i skuteczności systemów opieki zdrowotnej; dzięki temu wzrośnie również zdolność systemów do pokonywania problemów. Zapewnienie powszechnego dostępu do opieki zdrowotnej i rozwiązanie problemu nierówności pod względem stanu zdrowia i dostępu do opieki zdrowotnej zwiększy spójność społeczną oraz poprawi rezultaty gospodarcze.

Warunki dotyczące świadczeń chorobowych lub płatnych zwolnień chorobowych znacznie się różnią pod względem okresu karencji, czasu trwania, stosunku świadczeń do zarobków i mechanizmów kontroli. Wyzwaniem pozostaje zapewnienie odpowiedniego minimalnego stosunku świadczeń chorobowych do zarobków oraz wspieranie rehabilitacji i reintegracji, przy jednoczesnym utrzymaniu stabilności finansowania takich programów.

- a. *Wszyscy powinni mieć szybki dostęp do profilaktycznej i leczniczej opieki zdrowotnej na wysokim poziomie. Konieczność korzystania z opieki zdrowotnej nie powinna być przyczyną ubóstwa lub problemów finansowych.*
- b. *Aby zwiększyć odporność i stabilność finansowania systemów opieki zdrowotnej, systemy te powinny promować efektywne pod względem kosztów świadczenie opieki zdrowotnej, zdrowie i zapobieganie chorobom.*
- c. *W przypadku choroby wszyscy pracownicy, niezależnie od rodzaju umowy, powinni mieć możliwość skorzystania z odpowiednio płatnego zwolnienia chorobowego. Należy promować udział osób samozatrudnionych w systemach ubezpieczeń. Należy promować skuteczną reintegrację i rehabilitację mającą na celu szybki powrót do pracy.*

Artykuł 35 Karty praw podstawowych stanowi: *Każdy ma prawo dostępu do profilaktycznej opieki zdrowotnej i prawo do korzystania z leczenia na warunkach ustanowionych w ustawodawstwach i praktykach krajowych. Przy określaniu i realizowaniu wszystkich polityk i działań Unii zapewnia się wysoki poziom ochrony zdrowia ludzkiego.* Artykuł 34 Karty praw podstawowych stanowi: *Unia uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego (...) w takich przypadkach, jak (...) choroba.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że *Unia i państwa członkowskie mają na celu odpowiednią ochronę socjalną.* Artykuł 153 TFUE stanowi, że *Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników oraz modernizacji systemów ochrony socjalnej.*

Artykuł 168 TFUE stanowi, że przy określaniu i urzeczywistnianiu wszystkich polityk i działań Unii zapewnia się wysoki poziom ochrony zdrowia ludzkiego.

13. Emerytury

Wzrost średniego trwania życia i spadająca liczba ludności w wieku produkcyjnym to podwójne wyzwanie dla stabilności finansowania emerytur i możliwości zapewnienia emerytom wystarczających dochodów. Aby pogodzić długoterminową stabilność finansów publicznych z zapewnieniem sprawiedliwości międzypokoleniowej, konieczne jest połączenie ustawowego wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia oraz ograniczenie różnicy między rzeczywistym wiekiem przejścia na

emeryturę a ustawowym wiekiem emerytalnym poprzez zapobieganie wcześniejszemu opuszczaniu rynku pracy.

W niektórych państwach członkowskich dodatkowym wyzwaniem jest wysokość emerytur. W większości krajów istnieje też znaczne zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć – kobiety zarabiają mniej i mają więcej przerw w pracy, co prowadzi do zgromadzenia niższych składek emerytalnych i w efekcie do niższych świadczeń emerytalnych.

Problem niskich emerytur i braku emerytur zakładowych dotyczy też osób samozatrudnionych i zatrudnionych na nietypowych warunkach

- a. *Emerytury powinny zapewniać godne życie wszystkim osobom w wieku emerytalnym. Należy podjąć odpowiednie działania, aby zlikwidować zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć, np. poprzez należyte uwzględnienie okresów opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny. Należy promować udział osób samozatrudnionych w systemach emerytalnych, uwzględniając specyfikę poszczególnych krajów.*
- b. *Systemy emerytalne powinny być projektowane tak, aby by zagwarantować stabilność i adekwatność przyszłych świadczeń emerytalnych, zapewniając szerszą bazę naliczania składek, łącząc ustawowy wiek emerytalny ze średnim dalszym trwaniem życia oraz ograniczając różnicę między rzeczywistym wiekiem przejścia na emeryturę a ustawowym wiekiem emerytalnym poprzez zapobieganie wcześniejszemu opuszczaniu rynku pracy.*

Artykuł 34 Karty praw podstawowych stanowi: *Unia uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego (...) w takich przypadkach, jak (...) podeszły wiek (...) [oraz] prawo do pomocy społecznej (...) dla zapewnienia (...) godnej egzystencji wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu odpowiednią ochronę socjalną oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników, zwalczania wykluczenia społecznego i modernizacji systemów ochrony socjalnej.

14. Świadczenia dla bezrobotnych

Skuteczne świadczenia dla bezrobotnych umożliwiają poszukiwanie pracy i pozwalają na dostosowanie umiejętności bezrobotnych do potrzeb rynku pracy, zapewniają bezpieczeństwo finansowe w okresach bezrobocia, zapobiegają ubóstwu i umożliwiają automatyczną stabilizację w okresach pogorszenia koniunktury gospodarczej. W niektórych przypadkach surowe zasady przyznawania świadczeń dla bezrobotnych sprawiają, że grupa beneficjentów tych świadczeń jest bardzo ograniczona. Obawy budzi okres wypłacania świadczeń w niektórych państwach członkowskich oraz egzekwowanie warunków dotyczących poszukiwania pracy i udziału w działaniach wspierających aktywne poszukiwanie pracy.

- a. *Aktywne wsparcie dla bezrobotnych powinno obejmować wymóg aktywnego poszukiwania pracy i udziału w działaniach wspierających aktywne poszukiwanie pracy, połączony z odpowiednimi świadczeniami dla bezrobotnych. Okres wypłacania świadczeń powinien być wystarczająco długi, by umożliwić znalezienie pracy, a jednocześnie powinien stanowić bodziec do szybkiego powrotu do zatrudnienia².*

Artykuł 34 Karty praw podstawowych stanowi: *Unia uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego (...) w przypadku utraty zatrudnienia (...).*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu odpowiednią ochronę socjalną oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników, zwalczania wykluczenia społecznego i modernizacji systemów ochrony socjalnej.

15. Minimalny dochód

Większość państw członkowskich (choć nie wszystkie) gwarantuje minimalny dochód osobom zagrożonym ubóstwem i pozbawionym innych środków utrzymania. Jednak utrzymujące się wyzwania obejmują nieadekwatną wysokość świadczeń, która uniemożliwia świadczeniobiorcom ucieczkę przed ubóstwem, a także niedostateczny zakres oraz niepobieranie świadczeń zapewniających minimalne wsparcie dochodu ze względu na skomplikowane procedury. W przypadku osób w wieku produkcyjnym brak powiązania świadczeń tego typu z aktywnym wsparciem na rzecz zatrudnienia i usługami społecznymi oraz brak systemu stopniowego ograniczania świadczeń przy ponownym podjęciu pracy może prowadzić do wpadania w pułapkę świadczeń i zniechęcać do podejmowania pracy. Koordynacja świadczeń dla bezrobotnych i świadczeń związanych z dochodem minimalnym jest niedostateczna, w związku z czym osoby, którym świadczenia dla bezrobotnych już nie przysługują, nie posiadają wystarczającego bezpieczeństwa finansowego. W przypadku osób starszych w większości państw członkowskich przepisy w sprawie dochodu minimalnego nie wystarczają, aby wyrwać z ubóstwa osoby nieposiadające środków do życia.

- a. *Osobom pozbawionym wystarczających środków do godnego życia należy zapewnić odpowiednie świadczenia gwarantujące minimalny dochód. W przypadku osób w wieku produkcyjnym świadczenia te powinny obejmować wymóg uczestnictwa w działaniach wspierających aktywne poszukiwanie pracy i (ponowną) integrację na rynku pracy.*

Artykuł 34 Karty praw podstawowych stanowi: *W celu zwalczania wykluczenia społecznego i ubóstwa, Unia uznaje i szanuje prawo do pomocy społecznej i mieszkaniowej dla zapewnienia (...) godnej egzystencji wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu przeciwdziałanie wykluczeniu.

² Zgodnie z zasadą 3 powyżej.

Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zwalczania wykluczenia społecznego i integracji na rynku pracy.

16. Niepełnosprawność

Osoby niepełnosprawne są znacznie bardziej narażone na ubóstwo i wykluczenie społeczne niż reszta społeczeństwa. Zmagają się one z brakiem odpowiedniego dostępu do miejsc pracy, dyskryminacją i demobilizującymi czynnikami podatkowo-socjalnymi. Formuła rent inwalidzkich może prowadzić do powstania pułapki świadczeń – np. jeżeli (ponowne) podjęcie pracy powoduje całkowitą utratę świadczeń. Także dostępność usług wsparcia może mieć wpływ na możliwość udziału w życiu zawodowym i społecznym.

- a. *Osobom niepełnosprawnym należy zapewnić usługi wspierające i podstawowe bezpieczeństwo finansowe, pozwalające im na życie na godnym poziomie. Warunki pobierania świadczeń nie powinny hamować podejmowania zatrudnienia.***

Artykuł 26 Karty praw podstawowych stanowi: *Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu odpowiednią ochronę socjalną oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników, zwalczania wykluczenia społecznego i modernizacji systemów ochrony socjalnej.

17. Opieka długoterminowa

Starzenie się społeczeństwa, zmiana modelu rodziny i większa aktywność kobiet na rynku pracy sprawiają, że rośnie zapotrzebowanie na usługi w zakresie opieki długoterminowej. Lukę powstałą w wyniku braku dostępu do opieki instytucjonalnej lub zbyt wysokich kosztów takiej opieki często wypełniają krewni – zazwyczaj kobiety sprawujące opiekę nad członkami rodziny. Formalne usługi zdrowotne w domu pacjenta są wprawdzie często opcją preferowaną przez pacjentów i członków rodziny, jednak nadal są słabo rozwinięte. W rezultacie dla wielu rodzin nierzadko jedynym wyborem pozostaje opieka nieformalna – związana z dużym obciążeniem finansowym. Zapewnienie dostępu do usług w zakresie opieki długoterminowej, gwarantujące stabilność finansowania systemów tej opieki, wymaga zatem zwiększonych wysiłków na rzecz poprawy dostępu do opieki długoterminowej i jej finansowania.

- a. *Należy zapewnić dostęp do przystępnych cenowo usług w zakresie opieki długoterminowej na wysokim poziomie, w tym usług zdrowotnych w domu pacjenta, świadczonych przez odpowiednio wykwalifikowany personel.***

- b. *Należy wzmocnić i poprawić świadczenie i finansowanie usług w zakresie opieki długoterminowej w celu zapewnienia dostępu do odpowiedniej opieki w sposób zrównoważony pod względem finansowym.***

Artykuł 34 Karty praw podstawowych stanowi: *Unia uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, zapewniających ochronę w takich przypadkach, jak (...) zależność.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu odpowiednią ochronę socjalną. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników oraz modernizacji systemów ochrony socjalnej.

18. Opieka nad dziećmi

Odpowiednia opieka nad dziećmi stymuluje ich rozwój poznawczy i społeczny, zwłaszcza w przypadku dzieci ze środowisk defaworyzowanych. Poprawia ich perspektywy edukacyjne i zwiększa ich szanse na rynku pracy w dorosłym życiu. Formalna opieka nad dziećmi ma też kluczowe znaczenie dla zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zachęcając rodziców – zwłaszcza matki – do podejmowania pracy. Jednak jej ograniczona oferta i ograniczony dostęp do niej, wysoki koszt i niska jakość pozostają dużymi problemami, utrudniając dzieciom rozwój. Wyzwaniem pozostaje też zapewnienie dostępu do tych usług dzieciom ze środowisk defaworyzowanych.

- a. *Wszystkim dzieciom należy zapewnić przystępną cenowo opiekę na wysokim poziomie, sprawowaną przez odpowiednio wykwalifikowany personel.***
- b. *Aby zapobiegać ubóstwu wśród dzieci, na jak najwcześniejszym etapie należy podejmować odpowiednie kroki oraz prowadzić działania zapobiegawcze, w tym specjalne działania mające na celu zwiększenie zakresu korzystania z opieki przez dzieci ze środowisk defaworyzowanych.***

Artykuł 24 Karty praw podstawowych stanowi: *Dzieci mają prawo do takiej ochrony i opieki, jaka jest konieczna dla ich dobra.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu odpowiednią ochronę socjalną. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników, zwalczania wykluczenia społecznego i modernizacji systemów ochrony socjalnej.

19. Polityka mieszkaniowa

Brak odpowiednich zasobów mieszkaniowych oraz niepewna sytuacja mieszkaniowa pozostają dużym problemem w całej UE. Prowadzą do podejmowania zwiększonego ryzyka finansowego, eksmisji, zaległych płatności za wynajem lub zaległości w spłacie kredytów mieszkaniowych, a w skrajnych przypadkach – do bezdomności. Do braku dostępności mieszkań przyczyniają się również ograniczona podaż w sektorze mieszkaniowym i zakłócenia na rynku najmu. Brak odpowiednich zasobów mieszkaniowych ogranicza też mobilność pracowników oraz utrudnia młodym ludziom wejście na rynek pracy, realizację planów życiowych i usamodzielnienie się.

- a. *Osobom potrzebującym należy zapewnić dostęp do mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej. Należy zapewnić ochronę osób wymagających szczególnej troski przed eksmisją oraz pomagać gospodarstwom domowym o niskich i średnich dochodach w zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych.***
- b. *Osobom bezdomnym należy zapewnić schronienie, połączone z innymi usługami społecznymi, aby wspierać integrację społeczną.***

Artykuł 34 Karty praw podstawowych stanowi: *W celu zwalczania wykluczenia społecznego i ubóstwa, Unia uznaje i szanuje prawo do pomocy (...) mieszkaniowej dla zapewnienia (...) godnej egzystencji wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków.*

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu przeciwdziałanie wykluczeniu. Artykuł 153 TFUE stanowi, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie zwalczania wykluczenia społecznego.

20. Dostęp do niezbędnych usług

Niezbędne usługi, takie jak komunikacja elektroniczna, transport, energia (np. elektryczna i ciepła) oraz usługi finansowe (np. konta bankowe), zapewniają pełne włączenie społeczne oraz równe szanse w dostępie do zatrudnienia – jednak dla wielu osób, które ich potrzebują, pozostają nieosiągalne lub niedostępne. Dostęp do nich ograniczają m.in. brak przystępności cenowej, brak infrastruktury lub – w przypadku osób niepełnosprawnych – niespełnienie wymogów dostępności.

- a. *Należy powszechnie zapewnić dostęp do niezbędnych usług, w tym komunikacji elektronicznej, transportu, energii oraz usług finansowych. Osoby potrzebujące wsparcia w zakresie dostępu do tych usług będą mogły skorzystać z odpowiednich środków.***

Artykuł 151 TFUE stanowi, że Unia i państwa członkowskie mają na celu odpowiednią ochronę socjalną oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.