



Bruxelles, 1 octombrie 2021
(OR. en)

11899/21

SOC 518
EMPL 376
ECOFIN 848
EDUC 297

NOTĂ

Sursă:	Comitetul pentru ocuparea forței de muncă
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Principalele provocări privind ocuparea forței de muncă: mesajele-cheie din partea EMCO pe baza Raportului anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă și a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă - Aprobare

În anexă se pun la dispoziția delegațiilor mesajele-cheie din partea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) pe baza Raportului anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă (RARO) și a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO), în vederea aprobării acestora de către Consiliu (EPSCO) la 15 octombrie 2021.

RARO integral este disponibil în documentul: 11899/21 ADD 1.

RMRO este disponibil în documentul: 11899/21 ADD 2.

Principalele provocări privind ocuparea forței de muncă: mesajele-cheie din partea EMCO pe baza Raportului anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă și a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă din 2021

1. În conformitate cu mandatul său prevăzut la articolul 150 din TFUE, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a prezentat Consiliului evaluarea sa anuală privind situația ocupării forței de muncă în UE. Această evaluare este cuprinsă în Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO) din 2021, care monitorizează progresele realizate în direcția atingerii obiectivelor Strategiei Europa 2020 și identifică principalele provocări privind ocuparea forței de muncă și rezultatele pozitive de pe piața forței de muncă la nivelul UE și al fiecărui stat membru. RMRO pornește de la baza furnizată de constatările Cadrului comun de evaluare (CCE) al Strategiei Europa 2021. CCE este un sistem de evaluare bazat pe indicatori, elaborat în comun de către Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, Comitetul pentru protecție socială (CPS) și Comisie, care acoperă domeniile de politică generale sau specifice care fac obiectul orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă și are obiectivul de a identifica rezumativ principalele provocări și rezultatele pozitive privind piața forței de muncă din aceste domenii și de a ajuta statele membre să-și stabilească prioritățile.
2. Principalele constatări ale RMRO din 2021 sunt rezumate în Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2021. Respectivele constatări completează concluziile rezultate din supravegherea multilaterală de către Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a punerii în aplicare a recomandărilor făcute de Consiliu în cadrul semestrului european. Constatările RMRO din 2021 reflectă impactul profund al pandemiei de COVID-19 asupra pieței forței de muncă.

3. Criza a pus sistemele de sănătate ale statelor membre sub o presiune fără precedent, iar măsurile de distanțare socială aferente au afectat grav producția, consumul și investițiile. Pentru 2020 în ansamblu, PIB-ul UE a scăzut cu 6 % față de anul precedent. Conform previziunilor economice intermediare din vara anului 2021, economia UE ar trebui să crească cu 4,8 % în 2021 și cu 4,4 % în 2022. După ce a crescut de la 6,7 % în 2019 la 7,1 % în 2020, se estimează că rata șomajului va crește în continuare la 7,6 % în 2021 (înainte de a scădea la 7 % în 2022)¹. Modul în care statele membre vor ieși din criză va fi inegal și, prin urmare, ar putea submina eforturile anterioare de convergență ascendentă. Abordarea provocărilor generate va fi esențială pentru o redresare durabilă și favorabilă incluziunii.
4. În deceniul precedent, UE a înregistrat o creștere robustă a ocupării forței de muncă. De la adoptarea Strategiei UE 2020 în 2010, rata de ocupare a forței de muncă în UE-27 (20-64) a crescut cu un maximum de 5,3 puncte procentuale (de la 67,9 % în 2010 la 73,2 % în 2019), creșterea cea mai persistentă având loc după 2015. În 2019, ocuparea forței de muncă în UE atinsese noi niveluri-record. Pandemia a întrerupt această îmbunătățire a situației. În 2020, rata de ocupare a forței de muncă a scăzut la 72,5 % (78 % pentru bărbați și 66,9 % pentru femei). S-a observat o scădere a ratei de ocupare a forței de muncă în toate statele membre ale UE, cu excepția a trei dintre acestea. În 2020, cincisprezece state membre ale UE își atinseseră sau depășiseră obiectivele naționale din cadrul Strategiei Europa 2020, iar douăsprezece se aflau încă sub nivelul propriilor obiective. În ceea ce privește viitorul, Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale stabilește obiectivul UE privind rata de ocupare a forței de muncă pentru 2030 la cel puțin 78 %. Acest obiectiv a fost salutat de Consiliul European la 25 iunie 2021, în concordanță cu Declarația de la Porto².

¹ Conform previziunilor economice din primăvara anului 2021 (a se lua act de faptul că previziunile economice intermediare din vară nu conțin informații cu privire la șomaj).

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7-2021-INIT/ro/pdf>

5. Măsurile de politică legate de abordarea consecințelor pandemiei au fost rapide, iar pentru a limita pierderile de locuri de muncă în timpul perioadelor în care au existat măsuri de limitare a circulației persoanelor au fost luate anumite măsuri precum schemele privind reducerea timpului de muncă pentru lucrători, subvenții pentru veniturile lucrătorilor independenți, precum și măsuri de asigurare a lichidităților pentru întreprinderi. În consecință, rata de ocupare a forței de muncă în UE nu a înregistrat o scădere dramatică, iar rata șomajului a înregistrat doar o creștere ușoară. Cu toate acestea, impactul pandemiei în 2020 se reflectă în deteriorarea (și volatilitatea) altor indicatori, cum ar fi numărul total de ore lucrate, absențele de la locul de muncă și valorile deficitului de pe piața forței de muncă.
6. Monitorizarea evidențiază, totodată, o serie de tendințe negative (2019-2020): o creștere a costului unitar nominal al muncii (24 de state membre), o diminuare a ponderii noilor angajați (21 de state membre), o scădere a ocupării totale a forței de muncă (20 de state membre) și o diminuare a proporției populației adulte care participă la educație și formare (19 state membre). În plus, în următoarele domenii sunt identificate o serie de provocări-cheie legate de ocuparea forței de muncă: competențe și învățarea pe tot parcursul vieții, participarea pe piața forței de muncă, sisteme de securitate socială, sisteme de educație și formare, precum și egalitatea de gen.
7. Cu toate acestea, RMRO identifică și unele tendințe pozitive pentru perioada 2019-2020. Astfel, cincisprezece state membre au înregistrat o creștere semnificativă a proporției adulților cu studii de nivel mediu sau superior. În plus, rata de muncă temporară involuntară a scăzut în 10 state membre, iar nouă state membre au înregistrat o scădere a diferenței de remunerare între femei și bărbați.
8. În avizul său orizontal privind semestrul european pentru Consiliul EPSCO din iunie 2021, EMCO a remarcat că criza provocată de COVID-19 a impus adoptarea de măsuri extraordinare, care au avut drept rezultat instituirea Mecanismului de redresare și reziliență (MRR) – un instrument de finanțare fără precedent pentru investiții și reforme menite să atenueze impactul economic și social al crizei și să sprijine o redresare economică durabilă și favorabilă incluziunii, precum și o tranziție verde și o tranziție digitală juste.

9. Avizul orizontal remarcă în plus că semestrul european rămâne un instrument eficace de coordonare pentru promovarea creșterii economice durabile și favorabile incluziunii, a competitivității, a ocupării forței de muncă și a protecției sociale și incluziunii sociale adecvate, în special în vremea crizei actuale. În ceea ce privește ajustările procedurale legate de ciclul semestrului european 2021, membrii comitetului sunt de părere că modificările generate de MRR au fost justificate întrucât accentul se punea pe reacții și reforme urgente în materie de politici anticriză. EMCO este de părere că aceste ajustări ar trebui să rămână temporare. Există un sprijin puternic în rândul membrilor comitetului pentru revenirea în timp util la un proces cuprinzător al semestrului, încă din următorul ciclu. Eforturile de raționalizare și optimizare a viitoarelor cicluri ale semestrului european ar trebui să includă dialogul cu statele membre și discuții adecvate în cadrul formațiunilor relevante ale Consiliului și al organelor consultative ale acestora.
10. EMCO salută obiectivele principale ale UE pentru Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și accentul pus pe semestrul european ca instrument de monitorizare esențial. Noile obiective principale ale UE pentru 2030 în domeniile ocupării forței de muncă, competențelor și politicii sociale, prezentate în planul respectiv și salutate de Consiliul European, răspund solicitării celor două comitete, EMCO și CPS, și celei a miniștrilor EPSCO de a se întreprinde acțiuni în continuarea Strategiei Europa 2020³. Obiectivele ar trebui să fie pe deplin integrate în semestrul european, pe baza experienței dobândite prin Strategia Europa 2020. EMCO sprijină totodată obiectivul de îmbunătățire a monitorizării și evaluării situației sociale și a pieței muncii în întreaga Uniune, care se află la baza tabloului de bord social revizuit. În acest scop, EMCO a fost de acord cu includerea în tabloul de bord social a unei selecții de noi indicatori principali propuși de Comisie⁴.

³ Statelor membre li se solicită, de asemenea, să stabilească obiective naționale ambițioase care să constituie o contribuție adecvată la realizarea obiectivelor principale ale UE, ținând seama în mod corespunzător de poziția de plecare a fiecărei țări.

⁴ Aceștia ar trebui să fie utilizați în raportul comun privind ocuparea forței de muncă, ținând seama totodată de clarificările necesare cu privire la definițiile și utilizarea lor, astfel cum figurează în detaliu în anexa la *Avizul EMCO și al CPS referitor la propunerea Comisiei privind un tablou de bord social revizuit*, care a fost aprobat de EPSCO la 14 iunie.

11. În pofida adaptărilor aduse semestrului european 2021, EMCO a continuat să monitorizeze eforturile statelor membre de a da curs recomandărilor relevante specifice fiecărei țări pentru 2019 și 2020. Analizele efectuate de EMCO arată că izbucnirea pandemiei a determinat statele membre să își concentreze eforturile asupra atenuării impactului crizei asupra lucrătorilor, a gospodăriilor și a întreprinderilor. Pentru a sprijini menținerea locurilor de muncă au fost utilizate în mare măsură scheme privind reducerea timpului de muncă și subvenții salariale, în unele cazuri pe baza instrumentelor existente – dar extinse și/sau adaptate, în altele prin introducerea de noi măsuri. Au fost furnizate diverse forme de asistență financiară, în special lucrătorilor independenți sau persoanelor cu contracte atipice, inclusiv lucrătorilor sezonieri și altor grupuri vulnerabile (tinerii și femeile fiind, în general, categorii suprarezentate în rândul persoanelor cu contracte de muncă pe durată determinată). Sprijinul acordat în timp util a jucat un rol crucial în atenuarea impactului global al crizei asupra nivelurilor de ocupare a forței de muncă, asigurând menținerea locurilor de muncă și punând bazele pentru gestionarea tranzițiilor profesionale.
12. Statele membre au consolidat politicile active privind piața forței de muncă, în special în ceea ce privește formarea și consilierea destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și lucrătorilor cu risc ridicat de a-și pierde locul de muncă. Au fost puse în aplicare parcursuri de învățare la distanță, de perfecționare și de recalificare, precum și formare digitală, cu scopul de a sprijini atât lucrătorii, cât și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. În plus, au fost depuse eforturi în vederea sporirii efectivelor de personal și a îmbunătățirii echipamentelor tehnologice ale serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), inclusiv prin investiții în digitalizarea serviciilor pentru a le spori capacitatea și pentru a asigura continuitatea în timpul pandemiei și ulterior. De asemenea, statele membre au aplicat adesea formule flexibile de lucru, inclusiv telemunca.
13. În același timp, statele membre urmăresc să faciliteze realocarea lucrătorilor pe piața forței de muncă, o atenție deosebită fiind acordată perspectivelor de angajare ale grupurilor celor mai afectate de criză, în special celor ale tinerilor, ale femeilor, ale persoanelor cu dizabilități, precum și ale persoanelor provenite dintr-un context de migrație. Recomandarea Comisiei referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 (EASE) sprijină aceste eforturi prin definirea unei abordări strategice pentru promovarea creării de locuri de muncă și a tranziției de la un loc de muncă la altul, inclusiv către sectoarele digitale și verzi.

14. În același timp, într-o serie de state membre continuă să existe provocări importante în ceea ce privește capacitatea și organizarea SPOFM, accesul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la politicile active privind piața forței de muncă, un sprijin eficace și orientat pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, ori pentru alte grupuri vulnerabile, precum și în ceea ce privește eliminarea obstacolelor din calea participării pe piața forței de muncă.
15. Criza a afectat în mod negativ integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă, întrucât a avut un impact asupra accesului la consiliere sau la crearea de profiluri individualizate și asupra disponibilității acestor servicii, precum și asupra înregistrării și a furnizării de servicii integrate. Din considerente legate de sănătate și siguranță, multe state membre au depus eforturi pentru a trece la servicii online. Totuși, această orientare către digital a avut rezultate eterogene, parțial din cauza accesului inegal la astfel de servicii în rândul șomerilor de lungă durată și al persoanelor inactive, în special al celor cu competențe TIC mai reduse.
16. În ceea ce privește situația femeilor pe piața forței de muncă, un număr de state membre se confruntă cu o serie de provocări comune în materie de politici, în special cu privire la persistența disparității în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, la ponderea ridicată a femeilor angajate cu fracțiuni de normă, la diferențele de remunerare și de pensii între femei și bărbați, precum și la relevanța dimensiunii de gen în sectorul îngrijirii pe termen lung. În vederea consolidării șanselor femeilor pe piața forței de muncă, statele membre au investit în educația și îngrijirea timpurie (ECEC), cu scopul de a crește atât disponibilitatea, cât și calitatea serviciilor. În acest context, poate fi relevantă coordonarea dintre diferitele niveluri ale administrației publice pentru a se asigura disponibilitatea serviciilor. În plus, unele state membre au reformat concediile pentru creșterea copilului și prestațiile parentale și au extins prestațiile de paternitate pentru a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

17. Provocările legate de segmentarea pieței forței de muncă dețin în continuare o importanță structurală. Pandemia a scos în evidență vulnerabilități preexistente, distrugerea de locuri de muncă fiind concentrată în principal în sectoarele în care predomină formele de ocupare a forței de muncă mai puțin sigure (inclusiv activitățile independente), iar tinerii și grupurile vulnerabile fiind categorii afectate în mod disproporționat. Înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19, au fost întreprinse o serie de reforme pentru a se aborda segmentarea pieței forței de muncă, pandemia încetinind semnificativ, în unele cazuri, ritmul punerii în aplicare a acestora. În multe state membre, acțiunile inspectoratelor de muncă, precum și măsurile de consolidare a capacității acestora reprezintă elemente-cheie pentru reducerea segmentării pieței forței de muncă. În acest scop, pot fi combinate în mod eficiente politici care oferă stimulente, cum ar fi subvențiile pentru angajare, cu măsuri disuasive sub formă de amenzi. Revizuirea legislației privind protecția ocupării forței de muncă și a lacunelor în materie de reglementare pentru a aborda segmentarea este în continuare importantă. În același timp, apariția unor noi forme de muncă, în special a muncii pe platforme online, va necesita o analiză suplimentară în ceea ce privește condițiile de muncă ale lucrătorilor în cauză.
18. Referitor la impozitarea veniturilor salariale, s-au înregistrat progrese în ceea ce privește reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă, în special pentru veniturile mici și medii, în principal prin facilități fiscale și prin reducerea contribuțiilor sociale. Există totuși în continuare și alte probleme legate de sistemul fiscal, în special lacune sau ineficiențe specifice, precum și factori care descurajează încadrarea în muncă a celei de a doua persoane care contribuie la venitul unui cuplu. În ceea ce privește munca nedeclarată, au fost identificate ca fiind esențiale relevanța strategiilor multidimensionale și rolul crucial al inspectoratelor de muncă, precum și colaborarea dintre diferitele autorități.

19. Investițiile în îmbunătățirea competențelor, educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții rămân priorități de politică. Spre a face față crizei, mai multe state membre au alocat bugete suplimentare pentru a consolida investițiile în educație și competențe, în special în competențe digitale de bază, infrastructură și soluții online, cum ar fi platformele digitale. Statele membre tind să combine acest răspuns la pandemia de COVID-19 cu o perspectivă pe termen mai lung menită să sprijine tranzițiile eficiente pe piața muncii, abordând totodată provocările tranziției digitale și ale tranziției verzi. S-au depus eforturi semnificative de investiții și de reformă la toate nivelurile de educație – inclusiv educația și îngrijirea timpurie (ECEC), învățământul general, educația și formarea profesională (EFP) inițială și continuă, învățământul superior și învățarea în rândul adulților. Statele membre au întreprins, de asemenea, acțiuni pentru a face sistemele de educație și formare profesională mai relevante pentru nevoile pieței forței de muncă, pentru a aborda problemele legate de disparitățile în materie de educație și pentru a reduce decalajul digital.
20. Cu toate acestea, progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a recomandărilor specifice fiecărei țări atât din 2019, cât și din 2020 sunt inegale. Provocările structurale rămân o preocupare majoră în unele state membre și necesită acțiuni suplimentare, în special în ceea ce privește: părăsirea timpurie a școlii; rezultatele educației în învățământul general și EFP (inclusiv în ceea ce privește ratele de rezultate slabe și rezultatele PISA); participarea scăzută la învățarea în rândul adulților; subcalificarea forței de muncă; inegalitățile sociale și teritoriale în ceea ce privește accesul la educație, formare, competențe digitale și infrastructură. Criza provocată de pandemia de COVID-19 a exacerbat provocările preexistente, prin măsurile continue de limitare a circulației persoanelor și de distanțare socială, accentuând problemele legate de decalajul digital și de accesul inegal la educație și formare. A fost scoasă în evidență situația dificilă în această privință a grupurilor vulnerabile și defavorizate, alături de provocările cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în sectorul educației și în ceea ce privește accesul la piața forței de muncă. Ca răspuns, statele membre utilizează deja pe scară largă sau intenționează să utilizeze, pe lângă finanțarea națională, fondurile UE disponibile – în special Fondul social european Plus și Mecanismul de redresare și reziliență – pentru a realiza reformele care se impun.

21. După cum se subliniază în Pilonul european al drepturilor sociale, pentru obținerea unor rezultate valabile și durabile în materie de politici sunt esențiale dialogul social eficace și consultarea partenerilor sociali cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor, în conformitate cu practicile naționale. Evaluarea progreselor înregistrate în direcția punerii în aplicare a recomandărilor specifice fiecărei țări privind dialogul social a arătat că, în statele membre în cauză, există cadre relevante, dar că sunt necesare eforturi suplimentare pentru a institui o implicare semnificativă a partenerilor sociali. Există în continuare preocupări semnificative în ceea ce privește aspectele practice ale consultării partenerilor sociali, în sensul transparenței, al semnificației procesului și al efectuării sale la momentul oportun, precum și în ceea ce privește impactul real asupra elaborării politicilor. Au fost raportate unele evoluții încurajatoare, în special în ceea ce privește implicarea sporită a partenerilor sociali în conceperea măsurilor anticriză și în stabilirea salariului minim. Consolidarea capacităților partenerilor sociali într-o perspectivă pe termen mai lung rămâne un obiectiv important.