

Bruxelles, 10 decembrie 2019
(OR. en)

14945/19

SOC 794
EMPL 605
EDUC 477
JEUN 145

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	14646/19
Subiect:	Piețe ale forței de muncă incluzive: îmbunătățirea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă - Concluziile Consiliului

Alăturat, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, adoptate de Consiliul EPSCO în cadrul reuniunii sale din 10 decembrie 2019.

**Concluziile Consiliului privind piețe ale forței de muncă incluzive:
îmbunătățirea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă
pe piața forței de muncă**

Consiliul Uniunii Europene

RECUNOAȘTE că:

1. Sporirea șanselor de angajare pentru toți este un obiectiv recunoscut al Uniunii Europene¹. De asemenea, Pilonul european al drepturilor sociale subliniază dreptul tuturor la asistență pentru îmbunătățirea perspectivelor de angajare sau de desfășurare a unei activități independente și a accesului la piața forței de muncă. În plus, lucrătorii din UE sunt protejați împotriva discriminării pe motive de religie sau convingeri, vârstă, sex, orientare sexuală, handicap, rasă sau origine etnică. De asemenea, unele acte legislative ale UE prevăd în plus clauze de integrare a dimensiunii de gen.
2. Deficitele de forță de muncă, în special de lucrători calificați, au un impact negativ asupra creșterii economice, a productivității și a competitivității Europei. Prin urmare, este important să se ia în considerare modul de promovare a ocupării forței de muncă în rândul persoanelor care se află în prezent în afara pieței forței de muncă sau care nu sunt în măsură să își valorifice potențialul din cauza unui dezavantaj special sau a unor bariere în mediul de lucru, cum ar fi lipsa accesibilității. Persoanele aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă sunt adesea o resursă insuficient utilizată; integrarea lor pe piața forței de muncă este un mijloc important de realizare a unei rate globale mai ridicate a ocupării forței de muncă, a coeziunii sociale și a incluziunii.

¹ Tratatul consolidat privind Uniunea Europeană, titlul I, articolul 3 alineatul (3) și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, titlul II, articolul 15.

3. Ocuparea forței de muncă asigură venituri și creează un rol social specific de angajat sau lucrător independent. Unele grupuri specifice de persoane continuă să se afle într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă. Există provocări specifice legate de participarea și includerea, de exemplu, a persoanelor cu handicap, a lucrătorilor în vârstă, a persoanelor slab calificate și a șomerilor de lungă durată, a tinerilor, în special a celor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), a persoanelor cu responsabilități de îngrijire, a romilor și a persoanelor care provin din familii de migranți, în special a resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere legală. Există, de asemenea, provocări specifice legate de disparitatea de gen persistentă de pe piața forței de muncă și de dificultățile cu care se confruntă persoanele vulnerabile care trăiesc în zonele rurale.
4. Pentru persoanele aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă și, în special, pentru persoanele cu handicap, accesul și participarea la piața forței de muncă sunt deosebit de importante. Fără un astfel de acces și participare, aceștia pot resimți o izolare socială, stigmatizare și sarcini financiare mai mari, comparativ cu persoanele fără handicap sau cu persoanele cu o poziție mai bună pe piața forței de muncă. Mai mult, dezavantajele cumulate sporesc și mai mult riscul de șomaj pe termen lung, de inactivitate sau de ieșire de pe piața forței de muncă.
5. În ceea ce privește persoanele cu handicap, articolul 27 din Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap², la care UE și toate statele membre sunt părți, obligă statele părți să „protejeze și să promoveze exercitarea dreptului la muncă”, printre altele, prin crearea și furnizarea de oportunități de angajare în toate formele, inclusiv desfășurarea de activități independente. Principiul 17 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede că „persoanele cu handicap au dreptul la un sprijin pentru venit care să le asigure o viață demnă, la servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate și la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor”. În plus, în conformitate cu articolul 28 din aceeași convenție, statele membre ar trebui să ia măsuri pentru a proteja și a promova dreptul persoanelor cu handicap la protecție socială.

² Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap și protocolul facultativ la aceasta (A/RES/61/106), adoptată la 13 decembrie 2006

SUBLINIAZĂ că:

6. Din cauza diversității provocărilor cu care se confruntă persoanele aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă, este necesară o abordare activă a incluziunii care să pună accentul pe măsuri adaptate care să țină seama de egalitatea de gen. Este important să se furnizeze servicii pe o bază multisectorială și multiprofesională care să asigure accesul la o varietate de locuri de muncă de calitate, abordabile și accesibile, servicii sociale și de sănătate, inclusiv locuințe, servicii de îngrijire a copiilor, protecție socială și angajare asistată. În cadrul serviciilor furnizate persoanelor cu handicap, ar trebui să se acorde atenție aspectelor legate de accesibilitate și de amenajarea corespunzătoare³. De asemenea, este nevoie de orientări și stimulente pentru a permite participarea la învățarea pe tot parcursul vieții. Este, de asemenea, important să se pună accentul pe abordările preventive, inclusiv sistemele de avertizare timpurie. În special, entitățile publice, cum ar fi serviciile sociale și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, au un rol esențial în furnizarea timpurie a unui sprijin individualizat și holistic.
7. Punctele unice de contact sunt esențiale pentru toți utilizatorii în combinație cu activități de informare pentru persoanele cele mai îndepărtate de piața forței de muncă. Coordonarea eficace presupune schimbul de informații și cooperarea consolidată între diferitele servicii, în special serviciile de ocupare a forței de muncă și serviciile sociale, precum și cu alți actori, în special societatea civilă și, dacă este cazul, partenerii sociali și instituțiile de învățământ.

³ Articolul 5 din Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 prevede că angajatorii iau măsuri corespunzătoare, în funcție de necesități, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator.

8. Accesul la învățarea pe tot parcursul vieții de calitate este deosebit de important într-o lume a muncii aflată în continuă schimbare, inclusiv în zonele în care există potențial de creștere a locurilor de muncă. Angajatorii au un rol important în perfecționarea și recalificarea angajaților lor, inclusiv a persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă. Măsurile eficace de sprijinire a persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă pentru a avea acces la un loc de muncă ar putea include evaluarea competențelor existente, identificarea nevoilor de perfecționare și recalificare, consolidarea recunoașterii și validării cunoștințelor și competențelor existente, furnizarea de orientare și consiliere profesională și asigurarea reabilitării profesionale și a unor amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap. În plus, formarea specifică în materie de antreprenariat și sprijinirea întreprinderilor nou-înființate pot fi eficiente pentru unele persoane care se află într-o poziție vulnerabilă. Merită luate în considerare, de asemenea, stimulentele financiare pentru ocuparea unui loc de muncă și eliminarea dependenței de prestații.
9. Angajatorii pot beneficia de ajutor și sprijin pentru a angaja persoane aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă, de exemplu prin activități de sensibilizare, identificarea nevoilor de adaptare la locul de muncă, consiliere privind asigurarea accesibilității și amenajărilor corespunzătoare și servicii de asistență ulterioară recrutării. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită disponibilității și accesului la tehnologii și soluții informatice de asistență. Merită luate în considerare introducerea unor stimulente fiscale, inclusiv a unor subvenții pentru angajare. Promovarea unei culturi pozitive la locul de muncă, care să favorizeze practicile favorabile incluziunii, inclusiv procesele de recrutare nediscriminatorii și favorabile incluziunii, și care să ofere sprijin și formare în materie de competențe în materie de diversitate pot îmbunătăți șansele persoanelor aflate într-o poziție dezavantajoasă.

10. Potențialul noilor tehnologii, al digitalizării și, în general, al schimbărilor din lumea muncii ar trebui să fie în beneficiul tuturor. Ar trebui instituite măsuri pentru a contracara inegalitățile existente. Este important să se identifice modul în care digitalizarea afectează lucrătorii și persoanele în căutarea unui loc de muncă aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă, inclusiv posibilitățile acestora de perfecționare și recalificare, ținând seama de impactul dimensiunii de gen asupra ocupării forței de muncă. Pentru persoanele cu handicap, noile tehnologii, inclusiv utilizarea inteligenței artificiale, au un mare potențial, cu condiția să fie accesibile, la un preț abordabil, să fie favorabile incluziunii și să nu conducă la practici discriminatorii.
11. Formele de activitate, inclusiv desfășurarea unei activități independente, care oferă flexibilitate în ceea ce privește volumul de muncă, programul de lucru și locul de desfășurare a muncii, pot permite o mai bună compatibilitate între handicap și viața de zi cu zi. Mai mult, economia platformelor și economia muncii la cerere pot crea noi oportunități de locuri de muncă pentru persoanele aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă. Cu toate acestea, pentru a realiza pe deplin aceste oportunități, ar trebui să se asigure calitatea și sustenabilitatea locurilor de muncă, precum și accesibilitatea, cu măsuri adecvate de protecție a ocupării forței de muncă.
12. Economia socială și, în special, întreprinderile sociale pot avea o valoare deosebită în sprijinirea persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă în vederea pregătirii pentru piața forței de muncă și a participării la aceasta. Întreprinderile sociale pot juca un rol vital în crearea de locuri de muncă durabile și în facilitarea integrării sociale. Pe lângă faptul că oferă locuri de muncă, acestea pot oferi actualizarea competențelor și pot promova cetățenia activă, consolidând astfel capacitatea de inserție profesională a acestor persoane în cadrul mediului de afaceri principal.
13. Autoritățile publice pot spori gradul de ocupare a forței de muncă în rândul unor grupuri de persoane aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă punând în aplicare considerente de ordin social și, în special, criterii de angajare în procedurile de achiziții publice.
14. Fondurile UE, în special Fondul social european, sunt de o importanță crucială pentru a ajunge la cei aflați într-o poziție vulnerabilă și a-i ajuta, în vederea includerii lor atât pe piața forței de muncă, cât și în societate, de exemplu prin promovarea inovărilor sociale și prin punerea în aplicare a unor inițiative multisectoriale.

INVITĂ STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale, respectând în același timp rolul și autonomia partenerilor sociali:

15. Să dezvolte în continuare politici sociale și de ocupare a forței de muncă cuprinzătoare și favorabile incluziunii, care să acorde atenție persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă, vizând să faciliteze angajarea și menținerea acestora la locurile de muncă, precum și să contribuie la adaptarea la nevoile în schimbare ale piețelor forței de muncă, inclusiv ale piețelor forței de muncă regionale, locale și sectoriale. În acest sens, ar trebui acordată o atenție deosebită zonelor rurale.
16. Să elaboreze astfel de politici într-un mod integrat, ținând seama de perspectiva egalității de gen, și într-un mod care să se concentreze asupra intervenției timpurii, împiedicând astfel ca persoanele aflate deja într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă să devină mai dezavantajate. Să promoveze interacțiunea dintre venituri și prestațiile de protecție socială într-un mod care să scoată oamenii din inactivitate și să facă munca atrăgătoare din punct de vedere financiar.
17. Să sporească disponibilitatea serviciilor multisectoriale, multiprofesionale și ușor accesibile pentru persoanele aflate într-o poziție vulnerabilă, inclusiv persoanele cu handicap. Acestea ar putea include ghișee unice și servicii personalizate, cum ar fi formare la locul de muncă, subvenții și servicii relevante pentru angajatori. Acest lucru ar necesita o mai bună coordonare și parteneriate mai strânse între diferiții actori, inclusiv serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, furnizorii de educație și formare, furnizorii de servicii medicale și sociale, societatea civilă, inclusiv organizațiile care reprezintă persoanele cu handicap, precum și angajatorii și partenerii sociali, pentru activitățile de informare și în etapele anterioare și ulterioare recrutării.
18. Să încurajeze consolidarea capacităților diferitelor servicii care lucrează cu persoane aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă, inclusiv a persoanelor cu handicap, și să încurajeze experimentarea în materie de politici cu angajatorii, precum și cu serviciile publice, organizațiile societății civile și partenerii sociali relevanți.

19. Să își intensifice eforturile de punere în aplicare a recomandării privind parcursurile de actualizare a competențelor și să promoveze formarea personalizată și orientarea și consilierea profesională pe tot parcursul vieții pentru persoanele aflate într-o situație vulnerabilă pentru a facilita învățarea continuă, în special la locul de muncă. Să ofere oportunități de actualizare a competențelor relevante pentru piața forței de muncă, inclusiv opțiuni de carieră antreprenorială, și să promoveze implicarea angajatorilor în activități de perfecționare și de recalificare.
20. Să promoveze sensibilizarea angajatorilor și să dezvolte servicii care să ajute angajatorii să sporească oferta de locuri de muncă de calitate și de oportunități de formare la locul de muncă pentru persoanele aflate într-o poziție vulnerabilă, în special pentru persoanele cu handicap, inclusiv prin sisteme de stimulente, adaptarea locurilor de muncă, amenajări corespunzătoare și crearea unor medii de lucru accesibile, de exemplu prin utilizarea tehnologiilor de asistare.
21. Să promoveze procese de recrutare mai favorabile incluziunii și să depună eforturi pentru a îmbunătăți serviciile de ocupare a forței de muncă și corelarea cererii și a ofertei de locuri de muncă în acest scop. După caz, să pună la dispoziția angajatorilor informații privind stimulentele financiare disponibile.
22. Să utilizeze pe deplin instrumentele de finanțare relevante ale UE, în special Fondul social european, la punerea în aplicare a politicilor de incluziune activă și la îmbunătățirea integrării pe piața muncii a persoanelor aflate într-o situație vulnerabilă, inclusiv a persoanelor cu handicap.

INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale, cu respectarea rolului și a autonomiei partenerilor sociali:

23. Atunci când promovează punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale, să analizeze modalitățile de îmbunătățire a caracterului incluziv al piețelor forței de muncă și a situației persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă, pentru a îmbunătăți competențele și perspectivele lor de angajare în condiții de egalitate cu ceilalți, crescând astfel numărul persoanelor cu competențe necesare pe piața forței de muncă.

24. Să implice mai mult partenerii sociali și societatea civilă în elaborarea, planificarea și punerea în aplicare a unor politici și strategii care să asigure incluziunea durabilă pe piața forței de muncă a persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă, inclusiv a persoanelor cu handicap.
25. Să sporească sensibilizarea tuturor, în special a angajatorilor și a serviciilor de ocupare a forței de muncă, cu privire la modalitățile de îmbunătățire a caracterului incluziv și a accesibilității piețelor forței de muncă, de exemplu prin furnizarea de exemple pozitive.
26. Să exploreze potențialul noilor tehnologii și al noilor forme de muncă, inclusiv lucrul pe platforme online, în crearea de noi oportunități de incluziune pe piața forței de muncă a persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă, ținând seama, în același timp, de calitatea condițiilor de muncă, de sănătate și siguranță, precum și de accesul la protecție socială adecvată.
27. Să sprijine dezvoltarea întreprinderilor sociale și să îmbunătățească condițiile-cadru ale acestora, inclusiv, dacă este cazul, condițiile legate de mediul lor juridic și de accesul la finanțare și să confere mai multă vizibilitate economiei sociale.
28. Să ia în considerare măsuri suplimentare și acțiuni pozitive, inclusiv proceduri de achiziții publice responsabile din punct de vedere social, pentru a încuraja recrutarea persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă.
29. Să consolideze în continuare punerea în aplicare a tuturor recomandărilor relevante, inclusiv a Recomandării privind incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața forței de muncă și a Recomandării privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă. Să acorde o atenție deosebită, în punerea în aplicare a Garanției pentru tineret, tinerilor din medii defavorizate, cum ar fi persoanele care provin din familii de migranți, persoanele cu handicap sau persoanele cu responsabilități de îngrijire.

30. După caz, să îmbunătățească colectarea de date, în conformitate cu dispozițiile privind protecția datelor, în ceea ce privește situația ocupării forței de muncă în rândul persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă, în special persoanele cu handicap⁴.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

31. Să acorde o atenție deosebită persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă, inclusiv persoanelor cu handicap, în toate politicile și inițiativele relevante, pe baza mecanismelor existente, inclusiv în contextul oricăror strategii europene viitoare pentru ocuparea forței de muncă și creștere economică și în cadrul semestrului european, precum și în contextul diferitelor instrumente de finanțare, în special Fondul social european.
32. Să continue să sprijine învățarea reciprocă și schimbul de bune practici între statele membre.

INVITĂ COMITETUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI COMITETUL PENTRU PROTECȚIE SOCIALĂ:

33. Să colaboreze cu Comisia Europeană pentru a îmbunătăți disponibilitatea datelor privind persoanele cu handicap și să utilizeze informațiile disponibile în activitatea lor privind ocuparea forței de muncă și incluziunea activă a persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă, inclusiv în ceea ce privește supravegherea tematică și analiza statistică, cu date defalcate după sex și, dacă este cazul, după handicap și grupuri de vârstă.
34. Să continue să desfășoare supravegherea multilaterală tematică și specifică fiecărei țări, după caz, cu privire la performanța și politicile statelor membre în ceea ce privește persoanele aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă, inclusiv persoanele cu handicap.

⁴ Statisticile UE au optat pentru o definiție a handicapului pe baza handicapului autoraportat și a limitărilor pe care acesta îl impune activităților. Deși o astfel de definiție a fost utilizată în module ad hoc în ancheta asupra forței de muncă (LFS), aceasta nu este inclusă în ancheta periodică asupra forței de muncă. Lipsa unor date complete și recente limitează comparațiile între numeroase reforme și inițiative. În anchetele naționale sunt utilizate alte definiții. Unele date privind handicapul și ocuparea forței de muncă sunt disponibile pe baza statisticilor referitoare la venit și la condițiile de viață (SILC).

Documente de referință

1. UE - nivel interinstituțional

- Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale semnată la 17 noiembrie 2017 (13129/17)

2. Legislația Uniunii

- Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 împotriva discriminării pe motive de rasă și origine etnică
- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
- Directiva 2006/54/CE a Consiliului din 5 iulie 2006 privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă
- Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor

2. Consiliul

- Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret (2013/C 120/01)
- Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă (2016/C 67/01)
- Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți (2016/C 484/01)
- Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (2019/C 387/01)

- Concluziile Consiliului privind trecerea la piețe ale forței de muncă mai inclusive, adoptate la 9 martie 2015 (7017/15)
- Concluziile Consiliului privind promovarea economiei sociale ca factor esențial al dezvoltării economice și sociale în Europa, adoptate la 7 decembrie 2015 (15071/15)
- Concluziile Consiliului intitulate „Combaterea sărăciei și a excluziunii sociale: o abordare integrată” din 16 iunie 2016 (10434/16)
- Concluziile Consiliului intitulate „Răspuns la Lista de acțiuni a Comisiei pentru promovarea egalității pentru persoanele LGBTI”, adoptate la 16 iunie 2016 (10417/16)
- Concluziile Consiliului intitulate „Către strategii de rentabilizare a muncii”, din 15 iunie 2017 (9647/17)
- Concluziile Consiliului intitulate „Economia bunăstării” din 24 octombrie 2019 (13171/19)

3. Comisia Europeană

- Recomandarea 2008/867/CE din 3 octombrie 2008 privind incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii
- Comunicarea privind „Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere” [COM(2010) 636 final]
- Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor „Către investiții sociale pentru promovarea creșterii și coeziunii – inclusiv implementarea Fondului social european pentru perioada 2014-2020” din 20 februarie 2013 (COM (2013) 83 final)

4. Altele

- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu handicap adoptată la 13 decembrie 2006