

Bruksela, 4 czerwca 2021 r.
(OR. en)

9147/21

SOC 372
EMPL 278
ECOFIN 564
EDUC 221
SAN 359
GENDER 70
ANTIDISCRIM 70

NOTA

Od:	Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Europejski semestr a) Ocena realizacji zaleceń dla poszczególnych krajów na 2020 r. i odpowiednich zaleceń dla poszczególnych krajów na 2019 r. – Opinia Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) i Komitetu Ochrony Socjalnej (SPC) – Zatwierdzenie

Delegacje otrzymują w załączeniu wyżej wspomnianą opinię z myślą o jej zatwierdzeniu przez Radę (EPSCO) 14 czerwca 2021 r.

Opinia Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej na temat europejskiego semestru – cykl 2021

Wprowadzenie

Na podstawie postanowień tytułów IX i X Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE); mandatu komitetów przyznanego na mocy art. 150 i 160; oraz decyzji Rady ustanawiającej te komitety Komitet ds. Zatrudnienia (EMCO) i Komitet Ochrony Socjalnej (SPC) przeprowadziły analizę wykonania zaleceń Rady dla poszczególnych krajów na 2020 r. oraz części odnośnych zaleceń dla poszczególnych krajów na 2019 r. w obszarach zatrudnienia, ochrony socjalnej i włączenia społecznego (**Część 2** niniejszej opinii). **Część 1** zawiera opinię komitetów na temat aspektów zarządzania w ramach europejskiego semestru 2020.

Część 1

Ogólne aspekty zarządzania cyklem europejskiego semestru w 2021 r. i poglądy na temat przyszłości semestru

W ostatniej dekadzie europejski semestr stanowił ramy koordynacji polityki gospodarczej w UE, obejmując w zintegrowany sposób polityki: fiskalną, gospodarczą, zatrudnienia i społeczną.

Zarządzanie polityką zatrudnienia i polityką społeczną jest w pełni zapisane w europejskim semestrze¹. Podstawą szeregu zadań określonych w TFUE jest jego art. 148; wszystkie z tych zadań wiążą się z kluczową rolą komitetów EPSCO: wytyczne dotyczące zatrudnienia, wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, a także inne działania monitorujące w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych. Traktat wymaga od państw członkowskich „wypracowania strategii dla zatrudnienia” ... „w sposób zgodny” z ogólnymi kierunkami polityk gospodarczych (art. 146 TFUE). Ponadto decyzje Rady ustanawiające EMCO i SPC wzywają oba komitety do wnoszenia wkładu we wszystkie aspekty europejskiego semestru w ramach ich kompetencji i składania Radzie sprawozdań na ten temat.

Zgodnie z art. 148 TFUE co roku EMCO analizuje środki podjęte przez państwa członkowskie w celu realizacji ich polityk zatrudnienia w świetle wytycznych dotyczących zatrudnienia określonych w krajowych programach reform oraz informuje Radę o swojej analizie. Na podstawie swojego mandatu SPC przeprowadza podobną analizę wdrażania reform w obszarach swoich kompetencji. Wyniki tych działań monitorujących są zgłaszane Radzie i wykorzystywane w dyskusjach na temat zaleceń dla poszczególnych krajów (CSR) wydanych państwom członkowskim (przy czym ponad 40 % z nich dotyczy wyzwań w dziedzinie zatrudnienia, umiejętności i polityki społecznej w cyklach 2019 i 2020). Również na podstawie wspomnianej analizy i we współpracy z SPC EMCO wydaje swój wkład we wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu Radzie Europejskiej na temat sytuacji w dziedzinie zatrudnienia w Unii oraz stanu realizacji wytycznych dotyczących zatrudnienia.

Wybuch pandemii COVID-19 na początku 2020 r. wymusił **tymczasowe dostosowania w europejskim semestrze**. Trwający kryzys wymagał nadzwyczajnych środków, które doprowadziły do ustanowienia Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) – bezprecedensowego instrumentu finansowania inwestycji i reform w celu złagodzenia gospodarczych i społecznych skutków kryzysu oraz wspierania trwałej odbudowy gospodarczej sprzyjającej włączeniu społecznemu, a także sprawiedliwej transformacji ekologicznej i cyfrowej.

¹ Podstawę prawną europejskiego semestru określono w art. 121 TFUE dotyczącym koordynacji polityki gospodarczej oraz w art. 148 dotyczącym koordynacji polityki zatrudnienia.

RRF miał wpływ zarówno na harmonogram jak i na wyniki europejskiego semestru, co ze swej strony wpłynęło na wielostronny proces nadzoru nad rozwojem sytuacji w dziedzinie polityki zatrudnienia i polityki społecznej. W szczególności to bardziej plany odbudowy i zwiększania odporności (RRP), a nie krajowe programy reform (NRP) zostały wyznaczone jako główne dokumenty odniesienia dla inicjatyw reformatorskich państw członkowskich w tym wyjątkowym cyklu semestru. Sprawozdania krajowe na 2021 r. mają zostać zastąpione oceną Komisji dotyczącą RRP, natomiast w 2021 r. nie zostaną wydane zalecenia dla poszczególnych o charakterze niefiskalnym. Ponadto przeglądy wielostronne przeprowadzone w 2021 r. na forum EMCO i SPC odbyły się przed publikacją RRP, co uniemożliwiło komitetom wystarczające uwzględnienie potencjału środków przewidzianych w krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności (RRP), by odnieść się do CSR 2019–2020 w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych. Proces zarządzania RRF nie przewidywał formalnej roli EPSCO i jej organów doradczych, co było znaczącym odejściem w porównaniu z latami poprzednimi, kiedy to EMCO i SPC uczestniczyły we wszystkich aspektach europejskiego semestru wchodzących w zakres ich kompetencji.

W tym kontekście **EMCO i SPC nadal monitorowały wysiłki państw członkowskich na rzecz realizacji zaleceń dla poszczególnych krajów na 2020 r. i odnośnych zaleceń dla poszczególnych krajów na 2019 r.** Kwestie o charakterze przekrojowym zostały przeanalizowane wspólnie przez oba Komitety; pozwoliło to na kompleksową analizę wspólnych wyzwań i opracowanie odpowiednich rozwiązań politycznych. Dzięki znacznemu rozszerzeniu długotrwałych dyskusji horyzontalnych komitety położyły większy nacisk na wielostronne i tematyczne aspekty swoich prac. Dało to państwom członkowskim dodatkowe możliwości zaangażowania się w pogłębione dyskusje na temat sposobów radzenia sobie zarówno z wyzwaniami strukturalnymi, jak i pojawiającymi się wyzwaniami; dyskusje te stanowią uzupełnienie przeglądów zaleceń dla poszczególnych krajów.

EMCO i SPC nadal dążyły do zaangażowania **odpowiednich komitetów i organów doradczych innych składów Rady** w działania związane z semestrem. EMCO przeprowadził wspólnie z Komitetem ds. Edukacji (EDUC) dyskusje na temat zaleceń dla poszczególnych krajów dotyczących kształcenia, szkolenia i umiejętności, natomiast SPC zwrócił się – za pośrednictwem swoich krajowych delegatów – do Grupy Roboczej Wysokiego Szczebla ds. Zdrowia Publicznego (WPPHSL) o udział w pracach. Interakcje te wzmocniły polityczną treść dyskusji i doprowadziły do bardziej całościowych rozważań nad kwestiami wchodzącymi w zakres kompetencji EMCO i SPC.

Tymczasowo zmieniony proces europejskiego semestru wpłynął na interakcje z Komitetem Polityki Gospodarczej (EPC), partnerami społecznymi i przedstawicielami organizacji społeczeństwa obywatelskiego. W szczególności brak нефiskalnych zaleceń dla poszczególnych krajów w 2021 r. **ograniczył możliwości prac we wspólnym Komitecie Rady EPSCO i Rady Ecofin nad semestrem.** Niemniej jednak w kwietniu 2021 r. odbyła się wymiana poglądów politycznych EMCO–EPC na tematy będące przedmiotem wspólnego zainteresowania, mające również znaczenie dla zarządzania europejskim semestrem (plan działania w ramach filaru socjalnego, ze szczególnym uwzględnieniem głównych celów UE i zmienionej tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne); zalecenie Komisji w sprawie skutecznego aktywnego wsparcia zatrudnienia (EASE) oraz wdrożenie europejskiego instrumentu tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE). Komitety EPSCO będą nadal poszukiwać dalszych możliwości regularnej i ściślejszej współpracy między komitetami w kolejnym cyklu europejskiego semestru i poza nim i nadal będą dążyć do zasięgnięcia opinii partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

EMCO i SPC są zdania, że **europejski semestr pozostaje skutecznym narzędziem koordynacji** na rzecz wspierania zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, konkurencyjności i zatrudnienia oraz adekwatnej ochrony socjalnej i włączenia społecznego, zwłaszcza w dobie obecnego kryzysu. W konkluzjach Rady EPSCO w sprawie rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego (ASGS) na 2021 r. ministrowie zaapelowali o jak najszybsze przywrócenie pełnego cyklu semestru, który umożliwi kompleksowy wielostronny proces nadzoru w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej, przy jednoczesnym wzmocnieniu zintegrowanej koordynacji polityki gospodarczej, zatrudnienia i polityki społecznej.

W odniesieniu do dostosowań proceduralnych związanych z cyklem semestru 2021 członkowie są zdania, że zmiany wprowadzone przez RRF były uzasadnione. Zmienione wymogi w zakresie sprawozdawczości umożliwiły państwom członkowskim skupienie się na pilnych antykryzysowych działaniach w zakresie polityki i na reformach. Dostosowania te powinny jednak pozostać tymczasowe, **a członkowie obu komitetów zdecydowanie popierają terminowe przywrócenie kompleksowego procesu semestru obejmującego przywrócenie wszystkich podstawowych elementów semestru już w następnym cyklu.**

W szczególności oba komitety są zdania, że **kluczowe znaczenie ma zapewnienie odpowiedniego monitorowania rozwoju sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej oraz reakcji w zakresie polityki**. Członkowie podkreślili silny perspektywiczny charakter procesu europejskiego semestru oraz potrzebę skupienia się na długoterminowych wyzwaniach strukturalnych o szerszym zakresie zadań, wykraczającym poza reformy i inwestycje przewidziane w ramach RRP.

W związku z tym **krajowe programy reform (NRP)** powinny pozostać odpowiednim narzędziem sprawozdawczym dotyczącym reform strukturalnych i postępów we wdrażaniu zaleceń dla poszczególnych krajów, natomiast ocena wdrażania RPR powinna być w pełni włączona w proces europejskiego semestru. W tym kontekście **należy doprecyzować związek między NRP a RRP**. Ponieważ NRP obejmują szerszy zakres zagadnień w ramach kompleksowego procesu semestru, do NRP można by włączyć sprawozdawczość na temat wdrażania RRP, w tym na temat osiągnięcia celów pośrednich i końcowych RRP. Ważne jest, aby unikać powielania sprawozdawczości. Ponadto, zgodnie ze swoim mandatem, komitety EPSCO uważają, że powinny uczestniczyć w omawianiu wdrażania i monitorowania RRP i NRP.

Komitety są zdania, że należy utrzymać **nadzór wielostronny** w ramach europejskiego semestru. Kompleksowe i regularne **sprawozdania krajowe** z poprzednich cykli powinny zostać przywrócone od następnego cyklu jako podstawa wymiany informacji między Komisją a państwami członkowskimi na temat postępów we wdrażaniu CSR. EMCO i SPC podtrzymują również pogląd, że należy przywrócić нефiskalne **zalecenia dla poszczególnych krajów**, również ze względu na znaczenie kwestii zatrudnienia i kwestii społecznych w programach reform państw członkowskich. Wiele państw członkowskich popiera **CSR o wieloletnim wymiarze w niektórych obszarach polityki, którym towarzyszą roczne sprawozdania krajowe i wielostronny nadzór**.

Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu (JER) powinno nadal przedstawiać roczny przegląd najważniejszych zmian w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych w Unii Europejskiej, w tym reform podejmowanych przez państwa członkowskie. Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu pozostaje odpowiednim narzędziem monitorowania i analizy. W przyszłości może ono nadal odzwierciedlać wpływ pandemii na sytuację w dziedzinie zatrudnienia i sytuację społeczną, rozszerzając jednocześnie swoją podstawę analityczną poprzez włączenie nowych głównych celów UE i zmienionej tablicy wskaźników społecznych, a także ewentualnie uwzględniając środki odbudowy i zwiększania odporności wdrożone przez państwa członkowskie w kontekście ich RRP. W przyszłości JER powinno nadal obejmować monitorowanie wdrażania wytycznych dotyczących zatrudnienia zgodnie z Traktatem oraz przedstawiać sprawozdania z wdrażania zasad filaru socjalnego, które zostały włączone do wytycznych dotyczących zatrudnienia. Inne istniejące narzędzia monitorowania EMCO i SPC również pozostają aktualne i powinny być nadal uwzględniane w procesie europejskiego semestru.

EMCO i SPC z zadowoleniem przyjęły również powiązania z semestrem zawarte w **planie działania dotyczącym Europejskiego filaru praw socjalnych (EPSR AP)**. Główne cele UE w dziedzinie zatrudnienia, umiejętności i polityki społecznej przedstawione w planie są odpowiedzią na apele obu komitetów i ministrów EPSCO o podjęcie działań następnych w związku ze strategią „Europa 2020”. Zgodnie z deklaracją z Porto² główne cele zapowiedziane w planie działania dotyczącym Europejskiego filaru praw socjalnych powinny zostać w pełni włączone do europejskiego semestru w oparciu o doświadczenia związane ze strategią „Europa 2020”.

² Rada Europejska, 8 maja 2021 r., deklaracja z Porto. Przywódcy UE podczas Szczytu Społecznego w Poro z zadowoleniem przyjęli *nowe główne unijne cele [...] oraz zmienioną tablicę wskaźników społecznych zaproponowaną w tym planie działania, które pomogą monitorować postępy we wdrażaniu zasad filaru socjalnego, z uwzględnieniem różnych uwarunkowań krajowych, i jako element ram koordynacji polityki w kontekście europejskiego semestru.*

Patrząc przyszłościowo, komitety uznają, że z cyklu europejskiego semestru 2021 można wyciągnąć pozytywne wnioski, ale ponownie podkreślają, że należy utrzymać **rolę Rady EPSCO i jej organów doradczych** w procesie europejskiego semestru zgodnie z poprzednimi cyklami semestru i przy pełnym stosowaniu Traktatu (art. 148 TFUE) oraz odpowiednich mandatów obu komitetów. Biorąc pod uwagę, że semestr stał się ramami zarządzania RRF, a także plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (EPSR AP), konieczne mogą być pewne zmiany w przyszłym procesie europejskiego semestru. Ważne pozostaje jednak **zachowanie równowagi między tymczasowymi, ukierunkowanymi dostosowaniami związanymi z uruchomieniem RRF a szerszym celem semestru**. Wysiłki na rzecz usprawnienia i optymalizacji przyszłych cykli semestru powinny obejmować **dialog z państwami członkowskimi i właściwą dyskusję w odpowiednich składach Rady i ich organach doradczych**. Należy dalej zacieśniać współpracę między komitetami doradczymi EPSCO i innymi organami przygotowawczymi Rady, zwłaszcza EPC, EDUC i WPPHSL, w kontekście kompleksowego procesu europejskiego semestru. Należy również zapewnić stałe zaangażowanie partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

Część 2:

Główne ustalenia z przeprowadzonych przez EMCO i SPC w ramach wielostronnego nadzoru przeglądów dotyczących realizacji zaleceń dla poszczególnych krajów na 2019 r. i 2020 r.:

Kryzys posłużył jako katalizator działań, ale połączenie środków krótkoterminowych z długoterminowymi reformami strukturalnymi wymaga dalszych wysiłków

Wielostronny nadzór, który obejmuje wzajemne oceny stanu prac w zakresie wdrażania reform w państwach członkowskich, jest jednym z głównych zadań Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej (EMCO) i Komitetu Ochrony Socjalnej (SPC). Odgrywa on kluczową rolę w ramach europejskiego semestru, umożliwiając wzajemne zrozumienie powiązanych ze sobą wyzwań i wspierając wysiłki państw członkowskich na rzecz reform poprzez wymianę wiedzy na temat polityki i najlepszych praktyk.

W 2020 r. wybuch pandemii COVID-19 wymagał tymczasowego dostosowania europejskiego semestru, a także ustanowienia RRF i włączenia go do procesu europejskiego semestru. Komitet Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej dostosowały swoje działania związane z semestrem i w dalszym ciągu monitorowały wysiłki państw członkowskich w zakresie wdrażania reform, przeprowadzając wielostronne przeglądy koncentrujące się na zaleceniach dla poszczególnych krajów na 2020 r., a elementy zaleceń dla poszczególnych krajów na 2019 r. nadal uważały za istotne.

W pierwszej połowie 2021 r. EMCO i SPC przeprowadziły 112 takich przeglądów, w tym 14 przeglądów w obszarach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania, które zostały zrealizowane wspólnie przez oba Komitety. Przeglądy dotyczące kształcenia, szkoleń i umiejętności (łącznie 26) zostały przeprowadzone wspólnie z Komitetem ds. Edukacji (EDUC). Oprócz tych przeglądów w 2020 r. po raz pierwszy zorganizowano – w formie wspólnej dyskusji tematycznej EMCO i SPC – przegląd dotyczący wdrażania zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy .

W przypadku wszystkich przeglądów dotyczących poszczególnych krajów oceny opierały się na sprawozdaniach państw członkowskich na temat ostatnio podjętych środków, a następnie na ocenach tych środków przez pozostałe państwa członkowskie i Komisję. Aby podkreślić wielostronny aspekt przeglądów, w 2021 r. wzmocniono element tematyczny w postaci szczegółowych dyskusji na temat każdego obszaru polityki wchodzącego w zakres kompetencji komitetów. Tematyczny charakter dyskusji w obu Komitetach przyczynił się do przygotowania wniosków horyzontalnych, które przedstawiono w niniejszej sekcji.

Reformy w obszarze aktywnej polityki rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia

W lutym 2021 r. przeprowadzono 20 przeglądów w obszarze aktywnej polityki rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia. Nacisk położono głównie na reakcje polityczne w kontekście COVID-19, takie jak rozwiązania w zakresie pracy w zmniejszonym wymiarze czasu, a także na bardziej strukturalne aspekty, takie jak dotarcie do młodych ludzi i słabszych grup społecznych, a także na skuteczność publicznych służb zatrudnienia w zakresie świadczenia usług na rzecz bezrobotnych i osób poszukujących pracy, w szczególności w kontekście pandemii.

Wybuch pandemii zmusił państwa członkowskie do skoncentrowania wysiłków na łagodzeniu skutków kryzysu dla pracowników, gospodarstw domowych i przedsiębiorstw. Reakcja ta obejmowała połączenie środków polityki fiskalnej, polityki zatrudnienia i polityki społecznej. W dużej mierze do wspierania utrzymania miejsc pracy wykorzystywane były rozwiązania w zakresie pracy w zmniejszonym wymiarze czasu. W niektórych przypadkach programy opierały się na istniejących – lecz rozszerzonych lub dostosowanych – instrumentach, a w innych wprowadzono *nowe* środki.

Skutki pandemii były asymetryczne i w związku z tym miały zróżnicowany wpływ na siłę roboczą pod względem dotkliwości. W związku z tym zapewniono różne formy pomocy finansowej, w szczególności osobom samozatrudnionym lub zatrudnionym na nietypowych umowach o pracę, w tym pracownikom sezonowym i innym słabszym grupom społecznym, przy czym młodzi ludzie i kobiety są zazwyczaj nadmiernie reprezentowane wśród osób zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. Udzielone w odpowiednim czasie wsparcie odegrało jednak kluczową rolę w łagodzeniu ogólnego wpływu kryzysu na poziomy zatrudnienia, zapewnieniu utrzymania miejsc pracy i tworzeniu podstaw do zarządzania przekwalifikowaniem zawodowym. W wielu państwach członkowskich środki antykryzysowe zostały opracowane wspólnie z partnerami społecznymi.

Państwa członkowskie wzmocniły również aktywną politykę rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do szkoleń i doradztwa dla osób poszukujących pracy i pracowników w wysokim stopniu zagrożonych utratą pracy. Oprócz środków na rzecz zatrudnienia subsydiowanego wdrożono również kształcenie na odległość, ścieżki podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz szkolenia cyfrowe w celu wspierania zarówno pracowników (w tym pracowników tymczasowo zwolnionych), jak i osób poszukujących pracy. Państwa członkowskie często stosowały również elastyczne formy pracy, takie jak telepraca, chociaż w niektórych przypadkach konieczne było dokonanie przeglądu krajowych ram regulacyjnych. Wprowadzono również tymczasowe dostosowania w systemach zabezpieczenia społecznego.

Ogólnie państwa członkowskie szeroko odniosły się do tych elementów zaleceń dla poszczególnych krajów, które dotyczyły łagodzenia wpływu kryzysu na zatrudnienie, chociaż w większości państw członkowskich poddawanych przeglądowi konieczne są dalsze wysiłki w celu rozwiązania problemu rosnącego bezrobocia wśród młodzieży i zapewnienia wsparcia słabszym grupom społecznym.

Podkreślono również pewne niedociągnięcia, które dotyczą głównie działań w zakresie polityki podejmowanych w odpowiedzi na wyzwania strukturalne. W trakcie dyskusji okazało się, że w kilku państwach członkowskich kryzys związany z COVID-19 przerwał lub spowolnił wdrażanie reform aktywizacji zawodowej i publicznych służb zatrudnienia. Nadal istnieją poważne wyzwania dotyczące zdolności i organizacji publicznych służb zatrudnienia; udziału osób poszukujących pracy w aktywnej polityce rynku pracy; skutecznego i ukierunkowanego wsparcia dla osób poszukujących pracy, młodzieży NEET i innych słabszych grup społecznych, takich jak osoby z niepełnosprawnościami i osoby ze środowisk migracyjnych, oraz usuwania przeszkód utrudniających uczestnictwo w rynku pracy. W większości państw członkowskich nadal potrzebne są reformy strukturalne oparte na ukierunkowanych podejściach, aby rozwiązać te problemy lub – w niektórych przypadkach – realizacja takich reform jest wciąż na wczesnym etapie. Niemniej jednak podjęto lub zaplanowano pewne wysiłki w celu zwiększenia liczby personelu i udoskonalenia sprzętu technologicznego wykorzystywanego w publicznych służbach zatrudnienia, w tym poprzez inwestowanie w cyfryzację usług w celu zwiększenia ich zdolności i zapewnienia ciągłości podczas pandemii i po jej zakończeniu.

Dostępność finansowania UE (w szczególności z EFS, SURE i REACT-EU) przyczyniła się do znacznego zwiększenia zasobów krajowych przeznaczonych na wdrażanie programów zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobnych środków służących utrzymaniu zatrudnienia i wspieraniu osób poszukujących pracy, a także środków wspierających zdolność publicznych służb zatrudnienia. Wyrażono jednak obawy co do sytuacji w dłuższym terminie, kiedy zaprzestanie się stosowania nadzwyczajnych środków wsparcia. Jest to również ściśle związane z ogólnym procesem restrukturyzacji gospodarczej i wyzwaniem, jakim jest ocena rentowności przedsiębiorstw jako podstawy dostosowania systemów zmniejszonego wymiaru czasu pracy i wsparcia w postaci dopłaty do wynagrodzeń. W tym kontekście należy również rozważyć występowanie niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej w niektórych sektorach. Państwa członkowskie rozważają również nowe reformy i inwestycje w dziedzinie środków aktywizujących z wykorzystaniem funduszy NextGenerationEU za pośrednictwem Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Panuje powszechna zgoda co do potrzeby wprowadzenia środków wspierających relokację pracowników na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem perspektyw zatrudnienia grup najbardziej dotkniętych kryzysem, w szczególności osób młodych, kobiet, osób z niepełnosprawnościami oraz osób ze środowisk migracyjnych. W tym kontekście państwa członkowskie rozważają przede wszystkim wprowadzenie i wdrożenie środków podnoszenia i zmiany kwalifikacji jako jednego z głównych priorytetów przyszłych działań w zakresie polityki, zgodnie z transformacją cyfrową i transformacją ekologiczną.

Potrzebne są stałe monitorowanie i oceny skutków, aby ocenić skutki pandemii oraz – w razie potrzeby – zapewnić dalsze wsparcie.

Reformy w obszarze uczestnictwa kobiet w rynku pracy dzięki dostępowi do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (ECEC) oraz opieki długoterminowej (LTC)

W kwietniu 2021 r. Komitet Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej wspólnie dokonały przeglądu odpowiednich zaleceń dla czterech państw członkowskich na 2019 r. oraz jednego zalecenia dla jednego państwa członkowskiego na 2020 r. w odniesieniu do uczestnictwa kobiet w rynku pracy dzięki dostępowi do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki długoterminowej, w tym – w przypadku jednego państwa członkowskiego – włączenia aktywnej polityki rynku pracy i polityki społecznej.

W trakcie dyskusji pojawiło się szereg wspólnych wyzwań w zakresie polityki, w tym w odniesieniu do utrzymujących się różnic w poziomie zatrudnienia, wysokiego odsetka kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, różnic w wynagrodzeniach i emeryturach kobiet i mężczyzn oraz przyczyn tych różnic. Chociaż obowiązki opiekuńcze decydują w dużym stopniu o udziale kobiet w rynku pracy, nadal utrzymują się stereotypy związane z płcią i mają one znaczący wpływ na wyniki. Podkreślono zatem silny wymiar płci w sektorze opieki długoterminowej oraz jego wpływ zarówno na pracowników formalnych, jak i opiekunów nieformalnych.

Niektóre państwa członkowskie zauważyły, że większy odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin czasami występuje już przed założeniem rodziny i nie zmienia się z czasem. Jeśli chodzi o zróżnicowanie wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć, do wyeliminowania tych różnic mogą przyczynić się różne podejścia mające na celu zwiększenie przejrzystości na rynku pracy, w tym za pomocą instrumentów cyfrowych i analitycznych.

Państwa członkowskie zainwestowały we wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem w celu zwiększenia zarówno dostępności, jak i jakości usług. Podczas dyskusji przypomniano również znaczenie celów barcelońskich.

Rola usług, zwłaszcza wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, w połączeniu z dobrze opracowanymi świadczeniami, została podkreślona w dyskusji na temat polityki rodzinnej wspierającej uczestnictwo kobiet w rynku pracy. Koordynacja wysiłków różnych szczebli administracji może być istotna dla zapewnienia dostępności usług. Świadczenia z pomocy społecznej muszą być powiązane z polityką aktywizacji, co w niektórych przypadkach wymaga dalszych wysiłków ze strony państw członkowskich w celu poprawy koordynacji działań między różnymi zaangażowanymi strukturami rządowymi. Ogólniej rzecz biorąc, aby polityka była skuteczna, ważna jest koordynacja i współpraca między różnymi zainteresowanymi stronami. Niektóre państwa członkowskie zreformowały urlopy i świadczenia rodzicielskie, a także rozszerzyły świadczenia dla ojca w celu zwiększenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Podkreślono znaczenie aktywnej polityki rynku pracy, jak również działań informacyjnych za pośrednictwem ukierunkowanych usług dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji.

Dyskusja pokazała, że rozszerzenie formalnych usług opieki długoterminowej może być skutecznym instrumentem wspierania uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Odpowiednie środki polityczne obejmują m.in. rozwój opieki domowej i usług środowiskowych (np. ośrodków opieki dziennej).

Niektóre państwa członkowskie w znacznym stopniu wykorzystują środki z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w celu wspierania inwestycji we wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem oraz opiekę długoterminową, a kilka z nich planuje wykorzystanie zasobów RRF. W tym kontekście podkreślono znaczenie trwałości i stabilności takich inwestycji.

Za ważne elementy skutecznej polityki uznano monitorowanie i ocenę polityk.

Reformy w obszarach segmentacji rynku pracy, wynagrodzeń, opodatkowania pracy i pracy nierejestrowanej

Obszary polityki dotyczące segmentacji rynków pracy, wynagrodzeń, opodatkowania pracy i pracy nierejestrowanej nadal mają znaczenie strukturalne, również w obecnej sytuacji charakteryzującej się znacznymi zmianami w strukturze zatrudnienia spowodowanymi pandemią COVID-19.

W lutym 2021 r. EMCO przeprowadził przeglądy w tych obszarach polityki w dziewięciu państwach członkowskich, głównie w odniesieniu do istotnych elementów zaleceń dla poszczególnych krajów 2019.

Pandemia COVID-19 ujawniła istniejące wcześniej słabości na rynkach pracy, a likwidacja miejsc pracy spowodowana pandemią koncentruje się głównie w sektorach, w których powszechnie stosuje się mniej bezpieczne formy zatrudnienia; obejmuje to samozatrudnienie i nieproporcjonalnie dotyka słabszych grup społecznych i osób młodych, również ze względu na ich nadmierną reprezentację wśród pracowników zatrudnionych w niestandardowych formach zatrudnienia. W czasie kryzysu jeszcze bardziej uwidoczniły się zatem wyzwania strukturalne. Jest prawdopodobne, że można je przezwyciężyć za pomocą polityk niwelujących luki strukturalne, wspierających bardziej zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost gospodarczy oraz reagujących na wyzwania i szanse związane z transformacją ekologiczną i cyfrową.

Przed kryzysem związanym z COVID-19 przeprowadzono szereg reform mających na celu rozwiązanie problemu segmentacji rynku pracy; w niektórych przypadkach pandemia spowolniła tempo ich wdrażania lub skutki. W obecnej sytuacji nadal powszechnie stosuje się rozwiązania w zakresie pracy w zmniejszonym wymiarze czasu i wsparcie dla osób samozatrudnionych, przy czym w znacznym stopniu wykorzystuje się te środki nadzwyczajne. Aktywne polityki rynku pracy zostały również wzmocnione i dostosowane do skutków pandemii, obejmowały także zachęty do zatrudniania. Podkreślono, że odpowiednie opracowanie tych środków i wystarczająca dotycząca ich świadomość wśród pracodawców mają kluczowe znaczenie dla pomyślnego wdrożenia tego rodzaju środków. Konieczne jest wyważone podejście uwzględniające zarówno aspekty związane z tworzeniem miejsc pracy lub likwidacją miejsc pracy, jak i potrzebę dalszych wysiłków na rzecz ograniczenia segmentacji rynku pracy. Utrzymanie zatrudnienia i wsparcie na rzecz tworzenia miejsc pracy należy rozpatrywać wraz z potrzebami w zakresie jakości i realokacji miejsc pracy.

W niektórych przypadkach istnieje ryzyko, że środki antykryzysowe mogą przesunąć punkt ciężkości z długoterminowych barier strukturalnych na bardziej trwałe formy zatrudnienia. W wielu państwach członkowskich działania inspektoratów pracy, a także środki mające na celu wzmocnienie ich uprawnień, mają kluczowe znaczenie dla zmniejszenia segmentacji rynku pracy. W tym celu w skuteczny sposób można łączyć zachęty, takie jak dofinansowanie zatrudnienia, a także czynniki zniechęcające w formie grzywnien. Chociaż ważne jest, aby przeanalizować i ocenić wpływ środków podjętych w celu ograniczenia segmentacji, uznano, że może to być trudne ze względu na skutki trwającej pandemii COVID-19, zwłaszcza w świetle ograniczeń i skoncentrowania się na środkach podjętych w celu utrzymania zatrudnienia.

Jeśli chodzi o lukę płacową ze względu na płeć, ważne jest, aby przeanalizować przyczyny leżące u jej podstaw i podjąć całościowe działania, w tym poprzez dostosowanie systemu świadczeń, jak wykazano w jednym z analizowanych przypadków.

Narzędzia ICT mogą być pomocne zarówno w zwalczaniu segmentacji rynku pracy, jak i w podnoszeniu świadomości na temat jej negatywnych skutków, a także w zwalczaniu luki płacowej ze względu na płeć. Kilka państw członkowskich zgłosiło, że środki w tym obszarze zostaną włączone do krajowych programów reform, natomiast w kilku państwach członkowskich nadal trwają dyskusje.

Jeśli chodzi o opodatkowanie pracy, poczyniono postępy w dalszym zmniejszaniu obciążeń podatkowych pracy, zwłaszcza w przypadku osób o niskich i średnich dochodach, głównie poprzez ulgi podatkowe i cięcia składek na ubezpieczenia społeczne. Niektóre ze środków wdrożonych ostatnio w państwach członkowskich zostały opracowane w celu wspierania przedsiębiorstw w radzeniu sobie z kryzysem związanym z COVID-19 i mogą one mieć charakter tymczasowy, ale wprowadzono również środki trwałe.

Wyrażono obawy co do tego, czy te zmiany podatkowe są neutralne pod względem fiskalnym w perspektywie średnioterminowej, ponieważ poczyniono niewielkie postępy w przenoszeniu obciążeń na podstawy opodatkowania, które w większym stopniu wspierają zrównoważony wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu. Nadal istnieje możliwość takiego przesunięcia obciążeń podatkowych, co jest istotne w obecnym kontekście, ponieważ mogłoby przyczynić się do odbudowy gospodarczej sprzyjającej włączeniu społecznemu i wesprzeć transformację ekologiczną. Pozostają jeszcze inne kwestie związane z systemem podatkowym, w szczególności konkretne luki lub niewydolność, a także czynniki zniechęcające drugiego żywiciela rodziny w danej parze do podjęcia pracy. Ten ostatni punkt stanowi również problem zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn, ponieważ drugim żywicielem rodziny są głównie kobiety.

W odniesieniu do pracy nierejestrowanej podkreślono znaczenie strategii wielowymiarowych oraz kluczową rolę inspektoratów pracy i współpracę między różnymi organami. Wspomniano również o potrzebie przyjęcia kompleksowych strategii dotyczących różnorodnych i złożonych aspektów pracy nierejestrowanej.

Niektóre państwa członkowskie zamierzają włączyć środki w tych obszarach do swoich planów odbudowy i odporności lub wykorzystać wsparcie finansowe z REACT-EU i EFS+.

Ogólnie, należy uwzględnić zmiany wynikające z kryzysu związanego z COVID-19. Nowa rzeczywistość pokryzysowa sprawiła, że niektóre narzędzia i koncepcje analityczne stały się przestarzałe lub wymagają bardziej kompleksowego podejścia analitycznego, ponieważ podział między zatrudnieniem tymczasowym a stałym nie jest już jedynym istotnym rozróżnieniem. Rozwój nowych form pracy, w szczególności pracy za pośrednictwem platform internetowych, został wskazany jako kwestia wymagająca dalszej analizy w odniesieniu do aspektów segmentacji.

W przeglądzie zwrócono również uwagę na odpowiednie rozwiązania polityczne mające na celu sprostanie wyzwaniom w objętych przeglądem obszarach polityki, tj. potrzebie wspierania inspektoratów pracy w zwalczaniu pracy nierejestrowanej i segmentacji rynku pracy; znaczenie przeglądu przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia i luk regulacyjnych w celu rozwiązania problemu segmentacji; potrzebę opracowania całościowej strategii instytucjonalnej obejmującej reformy systemu podatkowego, politykę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, inwestycje w struktury wczesnej opieki nad dziećmi, równe wynagrodzenie i inne polityki na rzecz równych szans w celu zmniejszenia różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn.

Dialog społeczny – regularne przeglądy

W grudniu 2020 r. Komitet ds. Zatrudnienia wraz z europejskimi i krajowymi partnerami społecznymi przeprowadził coroczny przegląd dialogu społecznego. Przegląd, którego celem była ocena postępów we wdrażaniu odpowiednich zaleceń dla poszczególnych krajów na 2020 r., uwidoczniał również zaangażowanie partnerów społecznych w kontekście kryzysu związanego z COVID-19, a także przygotowanie krajowych programów reform oraz planów odbudowy i zwiększania odporności.

W odnośnych państwach członkowskich istnieją ramy dialogu społecznego, ale konieczne są dalsze wysiłki w celu zapewnienia merytorycznego zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie polityki i zapewnianie dobrze funkcjonującego dialogu społecznego. Nadal istnieją poważne obawy dotyczące praktycznych aspektów konsultacji z partnerami społecznymi pod względem przejrzystości, terminowości i aspektów merytorycznych, a także ich rzeczywistego wpływu na kształtowanie polityki. Odnotowano pewne pozytywne zmiany, w szczególności w odniesieniu do zwiększonego zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie środków antykryzysowych i ustalanie płacy minimalnej. Niektóre państwa członkowskie włączają partnerów społecznych w opracowywanie konkretnych środków już na wczesnym etapie.

Partnerzy społeczni uważają, że nadal potrzebne są bardziej regularne i terminowe konsultacje w celu zapewnienia im możliwości przyczyniania się w odpowiedni sposób do rozwoju polityki. Konsultując się z partnerami społecznymi, rządy mogłyby również systematycznie przekazywać informacje zwrotne na temat sposobu, w jaki zajęto się ich propozycjami.

Ważnym celem w dłuższej perspektywie pozostaje budowanie zdolności partnerów społecznych. W tym kontekście podkreślono szczególną rolę Europejskiego Funduszu Społecznego, a także potrzebę regularnej oceny skuteczności takich inwestycji, w tym pod względem jakości wkładów wnoszonych przez partnerów społecznych.

Reformy w dziedzinie kształcenia, szkolenia i umiejętności

Podobnie jak w poprzednich latach, w marcu 2021 r., wraz z Komitetem ds. Edukacji, Komitet ds. Zatrudnienia dokonał przeglądu odpowiednich zaleceń dla poszczególnych krajów w dziedzinie kształcenia, szkolenia i umiejętności. Przegląd objął 26 państw członkowskich i zasadniczo dotyczył zarówno zaleceń dla poszczególnych krajów na 2020 r., jak i istotnych elementów zaleceń dla poszczególnych krajów na 2019 r. W przypadku trzech państw członkowskich przeglądowi poddano jedynie zalecenia dla poszczególnych krajów na 2019 r. (lub niektóre ich części).

Reformy w zakresie edukacji i umiejętności podjęto już przed pandemią, a niektóre państwa członkowskie kontynuowały je podczas pandemii. Aby poradzić sobie z kryzysem, kilka państw członkowskich zwiększyło budżety, aby zintensyfikować inwestycje w edukację i umiejętności, zwłaszcza w zakresie podstawowych umiejętności cyfrowych, infrastruktury i rozwiązań internetowych, takich jak platformy cyfrowe, które okazały się kluczowymi elementami utrzymania sprawnego przebiegu uczenia się, szkoleń i pracy w okresach izolacji. W ramach tych działań niektóre państwa członkowskie badają również innowacyjne podejścia, takie jak bony cyfrowe i indywidualne konta edukacyjne.

Kryzys związany z COVID-19 zaostrzył istniejące wcześniej wyzwania związane z kształceniem i umiejętnościami. Środki izolacji i ograniczenia kontaktów personalnych uwypukliły kwestie związane z przepaścią cyfrową i nierównym dostępem do kształcenia i szkolenia. Jednocześnie ścieżki podnoszenia i zmiany kwalifikacji są postrzegane jako kluczowe elementy wspierania odbudowy, poprawy odporności gospodarczej oraz wspierania transformacji cyfrowej i ekologicznej. Niektóre niedobory umiejętności i ich niedopasowanie, zwłaszcza w sektorze ICT, również pogłębiły się pomimo rosnącego bezrobocia.

Państwa członkowskie zazwyczaj łączą reakcję na pandemię COVID-19 z długoterminową reakcją na wyzwania strukturalne, w tym w celu wspierania skutecznych przemian na rynku pracy w kierunku lepszej jakości miejsc pracy, przy jednoczesnym podejmowaniu wyzwań związanych z transformacją cyfrową i ekologiczną. Podjęto znaczne wysiłki na rzecz inwestycji i reform na wszystkich poziomach kształcenia – w tym wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, kształcenia ogólnego, wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się dorosłych. Państwa członkowskie podjęły również działania mające na celu lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy. Wdrożyły lub zaplanowały reformy służące rozwiązaniu problemów związanych z nierównościami w kształceniu i szkoleniu oraz zmniejszeniu przepaści cyfrowej.

Wiele inicjatyw politycznych idzie we właściwym kierunku. Postępy we wdrażaniu zarówno zaleceń dla poszczególnych krajów na 2019 r., jak i na 2020 r. są jednak nierówne. W szeregu państw członkowskich poważny problem stanowią nadal niektóre wyzwania strukturalne, które wymagają dalszych działań, zwłaszcza w odniesieniu do: wczesnego kończenia nauki, wyników w kształceniu ogólnym oraz kształceniu i szkoleniu zawodowym (w tym w odniesieniu do odsetka słabych wyników w nauce i rezultatów PISA), niskiego poziomu uczestnictwa w kształceniu dorosłych, niedostatecznych kwalifikacji siły roboczej, nierówności społecznych i terytorialnych w dostępie do kształcenia, szkolenia, umiejętności cyfrowych i infrastruktury. Podczas przeglądu podkreślono trudną sytuację słabszych i defaworyzowanych grup społecznych, a także wyzwania w sektorze edukacji i w dostępie do rynku pracy stojące przed osobami z niepełnosprawnościami. Współpraca między zainteresowanymi stronami, zarówno w sektorze kształcenia i szkolenia, jak i na rynku pracy i w ramach polityki społecznej, jest niezbędna do osiągnięcia skuteczniejszych i bardziej kompleksowych wyników reform. Monitorowanie i ocena są również ważnymi elementami reform.

W celu przeprowadzenia niezbędnych reform kilka państw członkowskich już na szeroką skalę wykorzystuje lub planuje wykorzystywać – oprócz finansowania krajowego – dostępne fundusze UE, takie jak Europejski Fundusz Społeczny Plus i Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności. W związku z tym ważne byłoby zapewnienie komplementarności między różnymi źródłami finansowania.

Kilka państw członkowskich przypomniało cele i priorytety określone w rezolucji Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030).

W kontekście krajowych RRP i programowania zasobów polityki spójności na lata 2021–2027 Komitet ds. Zatrudnienia wezwał również do aktywnego i regularnego angażowania partnerów społecznych w przygotowywanie i wdrażanie odpowiednich reform polityki zatrudnienia i środków inwestycyjnych.

Integracja osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy – regularne przeglądy

Przegląd **zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy** został przeprowadzony w dniu 30 listopada 2020 r. Aby omówić zintegrowane działania w zakresie polityki w kontekście COVID-19, ten trzeci przegląd, odbywający się dwa razy do roku, został przeprowadzony wspólnie przez Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej. W ramach przeglądu z 2020 r. przeanalizowano wpływ pandemii na osoby długotrwale bezrobotne oraz reakcje służb zatrudnienia i służb socjalnych w zakresie świadczenia usług zintegrowanych. Oceniono, w jaki sposób państwa członkowskie radziły sobie z wyzwaniami, z którymi musiały się mierzyć osoby długotrwale bezrobotne na początkowych etapach kryzysu gospodarczego, i jakie środki wdrożono, by zapobiegać wzrostowi bezrobocia długotrwałego; przeanalizowano także możliwe drogi odbudowy gospodarczej³.

Jeśli chodzi o **służby zatrudnienia**, kryzys związany z COVID-19 w największym stopniu negatywnie odbił się na doradztwie lub profilowaniu indywidualnym, a także na dostępie do usług i ich dostępności. Najmniej ucierpiały rejestracja i zintegrowane świadczenie usług. Ze względu na kwestie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem wiele państw członkowskich podjęło wysiłki na rzecz przeniesienia usług do internetu. Zmiany te przyniosły jednak niejednoznaczne rezultaty m.in. ze względu na nierówny dostęp do usług online wśród osób długotrwale bezrobotnych i biernych zawodowo, zwłaszcza osób o niższych umiejętnościach cyfrowych.

W odniesieniu do **usług społecznych** przegląd wykazał, że pandemia negatywnie wpłynęła na ich świadczenie, w szczególności w odniesieniu do usług wymagających osobistego kontaktu. Choć wsparcie dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji jest w pewnym zakresie utrzymywane, skupia się ono głównie na zapewnianiu dostępu do świadczeń z pomocy społecznej i na ciągłości tych świadczeń. Niektóre państwa członkowskie uznały osoby uzyskujące dochód minimalny za jedną z priorytetowych grup docelowych. Wydaje się, że najmniej ucierpiały rejestracja i integracja usług. Niektóre państwa członkowskie podjęły dodatkowe wysiłki w celu zwiększenia dostępu do świadczeń.

³ Kluczowe przesłania zostały wysłane Radzie EPSCO w oddzielnym dokumencie (w styczniu 2021 r.), por. dok. 5623/21.

Wśród państw członkowskich panuje powszechna niepewność co do długoterminowych skutków obecnego kryzysu dla wsparcia na rzecz osób długotrwale bezrobotnych, ponieważ obecne wysiłki skupiają się głównie na reagowaniu na bezpośrednie skutki kryzysu w zakresie utraty miejsc pracy i utrzymania zatrudnienia. W związku z tym wysiłki w zakresie wdrażania polityki w perspektywie średnio- i długoterminowej będą musiały koncentrować się na finalizacji programów i środków, których realizację przerwano lub odroczone z powodu pandemii COVID-19, oraz na ukierunkowanym zestawie usług na rzecz osób długotrwale bezrobotnych i na zintegrowanym świadczeniu takich usług.

Reformy w zakresie ochrony socjalnej i włączenia społecznego

Kryzys związany z COVID-19 zdecydowanie przypomniał nam o znaczeniu systemów zabezpieczenia społecznego w łagodzeniu gospodarczych i społecznych skutków ograniczenia działalności gospodarczej oraz w umożliwianiu włączenia społecznego osób należących do słabszych grup społecznych. Chociaż systemy zabezpieczenia społecznego w pełni odegrały swoją rolę automatycznych stabilizatorów chroniących środki utrzymania wielu osób, kryzys uwypuklił również braki strukturalne w zakresie adekwatności i zasięgu środków ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Środki nadzwyczajne wprowadzone zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym pomogły uniknąć ogromnego kryzysu społecznego w całej Europie.

W 2020 r. w ramach europejskiego semestru 21 państw członkowskich otrzymało indywidualne zalecenia dotyczące ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Chociaż wiele zaleceń wydano w związku z kryzysem wywołanym COVID-19, większość z nich odzwierciedlała również istniejące wcześniej wyzwania strukturalne, na które zwrócono już uwagę w poprzednich cyklach semestru, ale w szczególności w zaleceniach dla poszczególnych krajów na 2019 r. Zalecenia dotyczyły wyzwań w obszarach związanych z zapewnieniem dostępu do ochrony socjalnej dla wszystkich (np. BG, CY, IT, NL, PT, RO, SI, SK), adekwatności i zasięgu świadczeń wsparcia dochodu w połączeniu z dostępem do usług społecznych i podstawowych (BG, EE, ES, HR, HU, LT, LV, PL, PT, RO, SK), w tym ze szczególnym naciskiem na ściślejszą współpracę między służbami zatrudnienia i służbami socjalnymi (EE, ES, HU, SK), zapewnienia mieszkań (IE) oraz przystępnej cenowo i wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, w tym w kontekście wspierania uczestnictwa kobiet w rynku pracy (AT, CZ, IT, PL). Wyzwania będące przedmiotem wspólnego zainteresowania zostały poddane wspólnemu przeglądowi przez Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej.

W miarę rozwoju pandemii wszystkie państwa członkowskie objęte przeglądem podjęły środki nadzwyczajne w celu wzmocnienia i utrzymania „normalnego” funkcjonowania swoich **systemów zabezpieczenia społecznego**, często w uzupełnieniu trwających reform. Środki takie obejmowały złagodzenie warunków kwalifikowalności, tymczasowe wprowadzenie nowych świadczeń, zwiększenie skali istniejących systemów wsparcia, a także ustanowienie środków nadzwyczajnych w celu zapewnienia pracownikom odpowiedniego dochodu zastępczego.

Jednocześnie kryzys ujawnił istniejące wcześniej w szeregu państw członkowskich luki w dostępie do systemów zabezpieczenia społecznego i ich zasięgach. Przeglądy Komitetu Ochrony Socjalnej potwierdziły, że nie wszystkie grupy ludności są skutecznie chronione i że niektóre grupy zwykle doświadczające większej niepewności ekonomicznej przy bardziej ograniczonym dostępie do ochrony socjalnej (zwłaszcza osoby samozatrudnione i pracownicy niestandardowi) nadal borykają się z trudnościami. Tymczasowe środki nadzwyczajne, takie jak systemy zmniejszonego wymiaru czasu pracy, w które zainwestowano znaczne środki finansowe, nie przyniosły takich samych korzyści wszystkim kategoriom pracowników. Co ważniejsze, przeglądy pokazały, że środki tymczasowe nie mogą zastąpić potrzeby rozszerzenia ochrony socjalnej na osoby, które nie są objęte ochroną w sposób bardziej trwały. Konieczne będą większe wysiłki w celu rozwiązania, w sposób strukturalny, zakresu, adekwatności i możliwości przenoszenia praw do ochrony socjalnej, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie dostępu do ochrony socjalnej.

Kryzys ujawnił również istniejące luki w wypłacaniu **świadczeń z pomocy społecznej**. Wiele państw członkowskich wprowadziło środki tymczasowe mające na celu wspieranie dochodu gospodarstw domowych, które znajdują się w trudnej sytuacji. Środki polegały na złagodzeniu kryteriów kwalifikowalności, uproszczeniu procedur administracyjnych, poprawie poziomu świadczeń, zapewnianiu dodatkowych świadczeń rzeczowych lub usprawnianiu usług. Reakcje państw członkowskich związane z kryzysem uwypukliły znaczenie odpowiedniej ochrony dochodów. Potrzebę dalszych reform strukturalnych w tym zakresie potwierdziły przeglądy wielostronne. Większa ochrona dochodu minimalnego mogłaby wesprzeć odbudowę gospodarczą i, działając jako skuteczny automatyczny stabilizator, zwiększyłaby odporność gospodarek i społeczeństw na przyszłe kryzysy. Patrząc w przyszłość, państwa członkowskie powinny wzmocnić wysiłki na rzecz poprawy skuteczności odpowiedniego wsparcia dochodu, dobrze powiązanego z dostępem do wysokiej jakości usług społecznych i rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu, zgodnie z podejściem zakładającym aktywne włączenie społeczne.

Świadczenie **usług społecznych** w następstwie pandemii COVID-19 znajduje się pod ogromną presją, ze względu na to, że środki izolacji, braki kadrowe, problemy z komunikacją i trudności w koordynowaniu działań z zainteresowanymi stronami bardzo negatywnie wpłynęły na świadczenie usług. Wykorzystanie narzędzi internetowych i innych technologii informacyjno-komunikacyjnych pomogło zapewnić ciągłość świadczenia usług. Jednocześnie takie czynniki jak status społeczno-ekonomiczny, wiek świadczeniobiorców, nierówności terytorialne i braki infrastrukturalne utrudniały świadczenie usług na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Podczas przeglądu prowadzonego przez Komitet Ochrony Socjalnej uznano potencjał nowych technologii w rozwoju usług socjalnych w dzisiejszych szybko cyfryzujących się społeczeństwach, jednak państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę szczególne potrzeby osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji oraz to, że w większym stopniu polegają one na osobistym kontakcie w przypadku usług. Należy kontynuować wysiłki na rzecz zwiększenia skutecznej współpracy i koordynacji między usługodawcami, aby zapewnić obywatelom pojedynczy punkt kontaktowy, za pośrednictwem którego można uzyskać dostęp do odpowiedniego wsparcia. W tym celu można by jeszcze bardziej wzmocnić zdolności odpowiednich dostawców usług i koordynację ich działań.

Częściowe lub całkowite zamknięcie szkół i placówek opieki nad dziećmi podczas pandemii mogło pogłębić istniejące nierówności w zakresie korzystania z **wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem**. W odpowiedzi na kryzys związany z COVID-19 oraz na zamknięcie szkół i placówek opieki nad dziećmi wiele państw członkowskich wprowadziło działania nadzwyczajne mające na celu wsparcie **rodziców i opiekunów**, takie jak dodatkowe i tymczasowe świadczenia finansowe oraz dalsze zapewnianie stałej opieki nad dziećmi pracownikom o krytycznym znaczeniu. Środki strukturalne podejmowane przez państwa członkowskie w celu zwiększenia uczestnictwa i poprawy jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem obejmują obniżenie obowiązkowego wieku przedszkolnego lub zapewnienie powszechnego bezpłatnego dostępu do edukacji przedszkolnej, budowę i renowację przedszkoli, a także zwiększenie wsparcia na opłatę czesnego za uczęszczanie dziecka do przedszkola. Nadal konieczne będą ukierunkowane działania na rzecz wsparcia dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Wykazano, że obecny kryzys ma **silny aspekt płci**. Wraz z zamknięciem szkół podczas pandemii zwiększył się ciężar (niepłatnej) opieki zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, ale silniej dotknął on kobiety. Brak (lub ograniczenie) usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem z kolei ograniczył wsparcie dla uczestnictwa rodziców (zwłaszcza kobiet) w rynku pracy, które pozostaje jednym z najskuteczniejszych sposobów zwalczania podstawowych przyczyn ubóstwa dzieci.

Brak mieszkań w przystępnych cenach, **bezdomność i wykluczenie mieszkaniowe** stają się w UE coraz większym problemem. Pandemia spowodowała dalszy wzrost wskaźnika bezdomności, ponieważ kryzys utrudnił wielu gospodarstwom domowym opłacanie odpowiednich mieszkań, a jednocześnie zakłócił budowę nowych domów. Szczególnie dotknęła ona właścicieli nieruchomości o niskich dochodach i prywatnych najemców, ale również osoby o średnim dochodzie zostały obciążone zwiększonymi kosztami mieszkaniowymi i kosztami utrzymania nieruchomości.

Środki mające na celu ochronę najemców i posiadaczy kredytów hipotecznych obejmowały oferowanie ulg w odniesieniu do płatności związanych z mieszkalnictwem, kredytami hipotecznymi i innymi wydatkami gospodarstwa domowego, zawieszenie eksmisji na czas trwania kryzysu oraz nowe nisko- lub nieoprocentowane pożyczki dla osób fizycznych. Niektóre państwa członkowskie zwiększyły również swoje usługi wsparcia i usługi opiekuńcze nad bezdomnymi poprzez powiększenie schronisk, przekształcenie schronisk nocnych w schroniska dzienne oraz dystrybucję pakietów pomocowych (środków spożywczych i higieny). Plany szczepień państw członkowskich powinny zapewniać odpowiednie dotarcie do osób przebywających w schroniskach i osób doświadczających bezdomności, które nie korzystają ze schronisk. W działaniach strukturalnych na rzecz rozwiązania problemu wykluczenia mieszkaniowego i bezdomności należy priorytetowo traktować zintegrowane sposoby podejścia łączące zapobieganie, szybki dostęp do stałego miejsca zamieszkania i świadczenie usług wsparcia. Należy również przyspieszyć budowę nowych mieszkań socjalnych.

Reformy w dziedzinie emerytur

Emerytury, ze względu na ich duże obciążenie budżetu i rosnące znaczenie społeczne w kontekście starzenia się społeczeństw Europy i zmieniających się rynków pracy, stanowią jeden z głównych obszarów zainteresowania od samego początku europejskiego semestru. W ostatnich latach około trzy czwarte państw członkowskich otrzymało zalecenie dotyczące funkcjonowania ich systemów emerytalnych. W 2020 r. szczególne okoliczności i nadzwyczajny charakter kryzysu związanego z COVID-19 doprowadziły do tego, że Rada nie wydała zaleceń dla poszczególnych krajów w zakresie emerytur, mimo że kwestie emerytalne wskazano w motywach zaleceń. W odpowiedzi Komitet Ochrony Socjalnej dostosował swoje podejście do przeglądu i zwyczajowe przeglądy dotyczące poszczególnych krajów w tym obszarze polityki przeprowadzono w drodze dyskusji tematycznej.

Podczas dyskusji stało się jasne, że we wszystkich państwach członkowskich większość emerytów nadal cieszy się stabilnym źródłem dochodów dzięki emeryturom z systemów publicznych.

W związku z tym można się spodziewać, że kryzys wywołany COVID-19, mający znaczny wpływ na rynek pracy i rynki finansowe, wpłynie również na dochody osób starszych i będzie wywierał dodatkową presję na finansowanie systemów emerytalnych, w odniesieniu do których skutki pandemii nie są jeszcze w pełni widoczne.

Pomimo stosunkowo ograniczonego wpływu pandemii w perspektywie krótkoterminowej na systemy emerytalne istnieje szereg wyzwań dotyczących dłuższej perspektywy związanych z utrzymaniem adekwatności i stabilnego finansowania emerytur w kontekście starzejącego się społeczeństwa, zmieniających się gospodarki i rynku pracy. Biorąc pod uwagę złożoność wyzwań, państwa członkowskie wdrażają reformy w kontekście cykli wieloletnich.

W poprzednich reformach najpowszechniejsze podejście koncentrowało się na podniesieniu rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę. W ostatnich latach państwa członkowskie podwyższyły ustawowy wiek emerytalny, ograniczyły dostęp do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, zmieniły wymogi dotyczące składek i wzmocniły środki zachęcające lub zniechęcające przyczyniające się do późniejszego kończenia życia zawodowego. Coraz powszechniejsze stają się elastyczne ścieżki przechodzenia na emeryturę, których celem jest ułatwienie przedłużenia życia zawodowego i zniechęcanie do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Wiele reform obejmowało wprowadzenie automatycznych mechanizmów dostosowawczych, bezpośrednio łączących kluczowe parametry emerytalne, takie jak wiek emerytalny lub świadczenia, ze zmianami demograficznymi.

Niedawne reformy wskazują również na tendencję do stopniowego wycofywania specjalnych emerytur, które przyznają preferencyjne traktowanie niektórym grupom ludności. Niektóre reformy poprawiły dostęp do systemów emerytalnych dla osób wykonujących inne rodzaje pracy niż stałe zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, ale nadal istnieją duże luki. Niektóre reformy dotyczą również roli emerytur dodatkowych lub prywatnych w zapewnianiu dochodu w starszym wieku.

Dyskusja tematyczna na forum Komitetu Ochrony Socjalnej pokazuje, że pomimo podjętych środków konieczne będą dodatkowe wysiłki, aby sprostać wyzwaniom związanym z adekwatnością i stabilnością systemów emerytalnych w całej UE. Państwa członkowskie powinny kontynuować działania mające na celu wydłużenie życia zawodowego. Wysiłki na rzecz dostosowania wieku emerytalnego lub wymogów dotyczących kariery zawodowej, wskaźniki świadczeń lub akumulacji odzwierciedlające wydłużające się średnie trwanie życia należy uzupełnić elastycznymi możliwościami zatrudnienia, w tym możliwością łączenia emerytur z dochodami z pracy. Zwiększanie wiedzy na ten temat i uatrakcyjnienie systemów emerytalnych dla osób na wczesnym etapie kariery zawodowej może mieć wpływ na zachowanie pracowników. W tym sensie promowanie dłuższego życia zawodowego powinno rozpoczynać się wcześniej w ramach kariery zawodowej, a nie dopiero wtedy, gdy dana osoba zbliża się do wieku emerytalnego. Zachęty podatkowe służące odroczeniu przejścia na emeryturę lub inwestowaniu w dodatkowe emerytury nadal będą odgrywały pewną rolę, chociaż należy starannie rozważyć ich efekt dystrybucyjny. Jednocześnie zapewnienie dłuższego życia zawodowego jest zagadnieniem przekrojowym, które należy promować poprzez działania w kilku obszarach polityki. Podstawowym warunkiem jest to, by rynki pracy umożliwiały wydłużenie życia zawodowego, co obejmuje stworzenie możliwości uczenia się przez całe życie oraz zapewnienie elastycznego, zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy dostosowanego do potrzeb starszych pracowników. Dostęp do wysokiej jakości usług zdrowotnych i socjalnych jest niezbędny, aby ułatwić starszym pracownikom pozostanie na rynku pracy. Ścisła współpraca między różnymi obszarami polityki oraz zaangażowanie partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego pozostają ważnymi czynnikami rozwoju strategii na rzecz wydłużenia okresu aktywności zawodowej.

Przeglądy przeprowadzane przez Komitet Ochrony Socjalnej wykazały również, że pracownicy zatrudnieni w niestandardowych formach zatrudnienia i samozatrudnieni pozostają w dalszym ciągu niedostatecznie chronieni, co podważa zarówno adekwatność systemów emerytalnych, jak i składki jako ich podstawę. Grupy te, a także ogólnie osoby o niższych dochodach, mają również utrudniony dostęp do dodatkowych programów emerytalnych. Konieczne są zatem stałe wysiłki w celu zapewnienia takim pracownikom odpowiedniego zakresu i możliwości nabycia praw emerytalnych – w następstwie zalecenia Rady w sprawie dostępu do ochrony socjalnej⁴ – oraz dostosowania systemów emerytalnych do zmieniającego się charakteru pracy w celu lepszej ochrony wszystkich pracowników.

⁴ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej.

Reformy przeprowadzone w przeszłości zasadniczo przyczyniły się do ustabilizowania długoterminowych wydatków na emerytury, ale często odbywało się to kosztem przyszłej adekwatności emerytur. W związku z tym nadal istnieje znaczące wyzwanie, jakim jest zapewnienie wystarczającego finansowania, by zagwarantować odpowiednie świadczenia i pokrycie emerytur. Dyskusje pokazały, że w wielu państwach członkowskich obecnie przechodzi się od finansowania ze składek do finansowania opartego w większym stopniu na opodatkowaniu. Biorąc pod uwagę różne uwarunkowania krajowe, osiągnięcie społecznych celów systemów emerytalnych przy jednoczesnym utrzymaniu ich stabilności może wymagać różnych podejść do finansowania w zależności od sytuacji w danym państwie członkowskim.

W świetle tych uwag Komitet Ochrony Socjalnej wzywa do przeprowadzenia szeroko zakrojonej i otwartej debaty na temat sposobów, w jakie systemy emerytalne i, ogólniej rzecz biorąc, systemy zabezpieczenia społecznego mogą wspierać adekwatne świadczenia w kontekście starzenia się społeczeństwa i zmian na rynku pracy. Bardziej szczegółowa analiza najważniejszych wspólnych wyzwań została zawarta we wspólnym sprawozdaniu na temat adekwatności emerytur z 2021 r., przygotowanym przez Komitet Ochrony Socjalnej i Komisję Europejską.

Reformy w dziedzinie opieki zdrowotnej

Pandemia COVID-19 postawiła krajowe systemy opieki zdrowotnej pod bezprecedensową presją, ujawniając istniejące słabości strukturalne i podkreślając potrzebę poprawy gotowości tych systemów do lepszego reagowania na zdarzenia kryzysowe we wszystkich państwach członkowskich. W związku z tym w cyklu europejskiego semestru 2020 położono duży nacisk na reformy w dziedzinie opieki zdrowotnej, a wszystkie państwa członkowskie otrzymały indywidualne zalecenia w celu zajęcia się kwestią odporności swoich systemów.

Ponadto, w zależności od państwa członkowskiego, nacisk położono również na: niedobory siły roboczej i warunki pracy (BG, HR, CY, CZ, DK, EE, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LV, LT, LU, MT, NL, RO, SK, SI, ES, SE), dostępność produktów medycznych i infrastruktury medycznej o krytycznym znaczeniu (BE, DK, EE, ES, FR, HU, IT, LV, LT, MT, RO, SK, SI, ES, SE), dostępność i jakość opieki oraz możliwość korzystania z niej (BG, CY, EL, HR, EE, FI, LT, LV, PT, RO), infrastrukturę zdrowotną na potrzeby e-zdrowia, a także jej wdrażanie (HR, CZ, FR, DE, ES, LU, LV, NL, PL), przeniesienie opieki ze szpitala na placówki ambulatoryjne (AT, CZ, EE, HU, IE, MT, SK), ogólną koordynację, zarządzanie i integrację opieki (HR, CZ, FI, IT, LU, SK) oraz zdolność finansową systemu opieki zdrowotnej (BG, LV, PL).

Przeprowadzane przez Komitet Ochrony Socjalnej przeglądy dotyczące poszczególnych krajów i ukierunkowana dyskusja tematyczna potwierdziły, że w następstwie pandemii COVID-19 wszystkie państwa członkowskie podjęły środki nadzwyczajne w celu wsparcia funkcjonowania ich systemów opieki zdrowotnej. **Finansowanie inwestycji w dziedzinie zdrowia zostało znacznie zwiększone** dzięki realokacji środków z innych pozycji w budżecie krajowym, a także z kilku instrumentów unijnych. Dodatkowe środki finansowe wykorzystano na zwiększenie zdolności w zakresie intensywnej opieki medycznej oraz zapewnienie dostępności niezbędnych środków medycznych i personelu medycznego. Szereg państw członkowskich wprowadziło również przepisy mające na celu zrekompensowanie szpitalom, świadczeniodawcom i instytucjom opieki zdrowotnej strat finansowych spowodowanych związanymi z COVID-19 zmianami popytu i podaży leczenia, takimi jak wolne miejsca w szpitalach ze względu na to, że planowane zabiegi zostały odroczone w wyniku kryzysu.

Kryzys ten pokazał również, że niektóre państwa członkowskie zmagają się ze **strukturalnymi niedoborami pracowników służby zdrowia, którym to niedoborom należy zaradzić**. Wszystkie państwa członkowskie wdrożyły nadzwyczajne środki w celu wsparcia pracowników służby zdrowia – ze względu na ich ograniczoną liczbę – na początku pandemii. Pracownicy medyczni pierwszej linii otrzymali dodatkową rekompensatę, a w szeregu państw członkowskich wprowadzono usługi wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego. Zwiększono możliwości szkolenia, aby ułatwić zmianę przydziału personelu, a do wykonywania niektórych zadań nieklinicznych zostali oddelegowani studenci medycyny, wolontariusze i personel wojskowy. Wprowadzono również zmiany w rolach i obowiązkach pracowników służby zdrowia na poziomie indywidualnym i organizacyjnym. W szpitalach dotychczasowi pracownicy zostali przekwalifikowani i przeniesieni do walki z pandemią. Aby zoptymalizować role personelu medycznego, zmieniono organizację ścieżek opieki zdrowotnej innych niż COVID-19. Zakres zadań lokalnych farmaceutów i lekarzy ogólnych w wielu krajach został rozszerzony, przynajmniej tymczasowo, w celu zmniejszenia zapotrzebowania na konsultacje dla pacjentów cierpiących na inne schorzenia niż COVID-19. Aby sprostać wyzwaniom związanym z zatrudnieniem w perspektywie długoterminowej, liczne państwa członkowskie zgłosiły środki na rzecz finansowania tworzenia dodatkowych miejsc pracy w opiece zdrowotnej, poprawy atrakcyjności zawodów medycznych oraz oferowania dodatkowych możliwości szkolenia i specjalizacji już zatrudnionemu personelowi. W najbliższym okresie po pandemii należy starannie rozważyć obciążenie pracowników służby zdrowia wynikające z zaległości w planowanych terapiach, które zostały odroczone z powodu kryzysu.

Kryzys uwypuklił **znaczenie mocnych sieci bezpieczeństwa** dla zapewnienia dostępu do opieki zdrowotnej osobom znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji, a także **strategiczną potrzebę skutecznej koordynacji działań między systemami opieki społecznej i zdrowotnej**. Wydaje się, że działania państw członkowskich mające na celu zapewnienie wsparcia finansowego, a także zagwarantowanie stałego dostępu do opieki zdrowotnej złagodziły – choć nie wyeliminowały – konsekwencje pandemii dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, które do tej pory najbardziej ucierpiały na zdrowiu wskutek pandemii. Ponadto skupienie się na pacjentach z COVID-19 oraz na pilnej opiece, jakiej potrzebowali w początkowej fazie pandemii, mogło również sprawić, że mniej uwagi poświęcano głównym czynnikom społecznym powodującym większą podatność na pogorszenie stanu zdrowia – w tym samotności, niezdrowemu stylowi życia i środowisku fizycznemu, a także innym problemom społecznym, takim jak sytuacja mieszkaniowa, zadłużenie i stres.

W okresie po pandemii państwa członkowskie powinny ponownie **skoncentrować się na profilaktyce i promocji zdrowia**, a także zintensyfikować wysiłki na rzecz **poprawy świadczenia podstawowej opieki zdrowotnej**. Mogłoby to nie tylko przynieść lepsze wyniki zdrowotne wśród ludności, lecz również zmniejszyć zapotrzebowanie na wyspecjalizowany personel medyczny i kosztowną opiekę szpitalną. Kluczowe znaczenie ma nadal również przełożenie krótkoterminowego wsparcia na działania prowadzące do długoterminowej poprawy, zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych. Wiele aspektów, które można wykorzystać w tym celu, wykracza poza dziedzinę zdrowia, np. praca i zatrudnienie, edukacja, środowisko fizyczne i zabezpieczenie społeczne. Oznacza to, że potrzebna jest intensywna **współpraca** między ministerstwami odpowiedzialnymi za **różne dziedziny**, obejmująca również zainteresowane strony.

Pandemia COVID-19 posłużyła również jako **katalizator innowacji**. Wysiłki na rzecz ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa przy jednoczesnym utrzymaniu jakości podstawowych usług opieki zdrowotnej doprowadziły do bezprecedensowego wzrostu wykorzystania telemedycyny i innych rozwiązań cyfrowych w państwach członkowskich. Zastępując faktyczne wizyty i usprawniając ocenę potrzeb w zakresie usług, zwiększone wykorzystanie telemedycyny może poprawić dostęp do opieki medycznej, zmniejszyć ogólne koszty i regionalne nierówności w dostępie, a także przyczynić się do rozwiązania problemu niedoborów pracowników służby zdrowia.

Jednocześnie jednak innowacje w świadczeniu usług opieki zdrowotnej mogą mieć negatywne konsekwencje w postaci zwiększenia przepaści cyfrowej związanej z ograniczonymi umiejętnościami cyfrowymi i problemami z dostępem do technologii informatycznych. Mogłoby to mieć negatywny wpływ na grupy społeczne o niskim statusie społeczno-ekonomicznym lub na osoby mieszkające na obszarach o słabiej rozwiniętej infrastrukturze cyfrowej. Takim grupom należy zapewnić dodatkowe informacje i wsparcie, aby nie pozostały w tyle. Aby promować dostęp do wysokiej jakości opieki zdrowotnej dla wszystkich, konieczne może okazać się utrzymanie podejścia mieszanego, łączącego cyfrowe i fizyczne świadczenie usług zdrowotnych.

W perspektywie długoterminowej niektóre państwa członkowskie kontynuują **wdrażanie reform opieki zdrowotnej** rozpoczętych przed pandemią. Inne państwa przedstawiły nowe kompleksowe plany reform systemu opieki zdrowotnej, które przewidują znaczące nowe inwestycje w sektorach zdrowia i opieki długoterminowej w najbliższych kilku latach i przy wsparciu ze środków UE. Kilka państw członkowskich powołuje również komisje badawcze w celu wyciągnięcia wniosków z kryzysu. Oparcie się w dalszych działaniach na zdobytych doświadczeniach może prowadzić do poprawy środków gotowości na wypadek kryzysu w przyszłości.

Reformy w zakresie opieki długoterminowej

Silny wpływ pandemii COVID-19 na świadczenie opieki długoterminowej uwypuklił potrzebę przeglądu rozwoju sytuacji w tym sektorze. W 2020 r. trzy państwa członkowskie (FI, PT, SI) otrzymały indywidualne zalecenia dotyczące poprawy dostępu do ich systemów opieki długoterminowej i wzmocnienia odporności tych systemów. Inne kwestie, takie jak stabilność, opłacalność, dostęp, przystępność cenowa i jakość opieki, znalazły odzwierciedlenie w motywach zaleceń dla poszczególnych państw członkowskich na 2020 r.

Przeglądy prowadzone przez Komitet Ochrony Socjalnej i związane z nimi dyskusje tematyczne potwierdziły, że pandemia wywarła silny wpływ na systemy opieki długoterminowej. Śmiertelność w domach opieki stanowiła znaczną część wszystkich zgonów związanych z COVID-19 ze względu na wysoką podatność podopiecznych przebywających w takich placówkach na tę chorobę oraz – zwłaszcza w pierwszych miesiącach epidemii – ze względu na problemy ze zdolnościami przeprowadzania testów i brak środków ochrony indywidualnej. Ograniczenie kontaktów osobistych i izolacja często miały negatywny wpływ na zdrowie (zwłaszcza zdrowie psychiczne) i na dobrostan mieszkańców placówek opieki długoterminowej. Godzenie pracy i opieki przez opiekunów nieformalnych, z których większość to kobiety, stało się trudniejsze. W niektórych krajach profesjonalni świadczeniodawcy ograniczyli swoje usługi, jeszcze bardziej zwiększając presję psychologiczną, jakiej doświadczają opiekunowie.

Organy publiczne zareagowały na liczne wyzwania, wprowadzając szereg krótkoterminowych środków mających na celu utrzymanie opieki długoterminowej i ochronę życia osób korzystających z opieki oraz opiekunów. Choć bliska współpraca organów odpowiedzialnych za sprawy społeczne i służby zdrowia została uznana za szczególnie ważną dla powstrzymania pandemii, przeglądy prowadzone przez Komitet Ochrony Socjalnej wykazały, że współpracę między służbami socjalnymi a systemami opieki zdrowotnej należy jeszcze zacieśnić.

Niezależnie od pandemii COVID-19 i w świetle starzenia się społeczeństwa w Europie państwa członkowskie muszą kontynuować wysiłki na rzecz sprostania wyzwaniom strukturalnym związanym z opieką długoterminową. Wyzwania te obejmują między innymi kwestię, w jaki sposób: zapewnić przystępny cenowo i odpowiedni dostęp do usług opieki długoterminowej wszystkim potrzebującym, świadczyć wysokiej jakości usługi opieki długoterminowej, zapewnić odpowiedni personel w sektorze opieki długoterminowej i wspierać opiekunów nieformalnych oraz finansować systemy opieki długoterminowej w czasach rosnącego zapotrzebowania na opiekę i kurczącej się liczby personelu. Bardziej szczegółowa analiza najważniejszych wspólnych wyzwań została zawarta we wspólnym sprawozdaniu na temat opieki długoterminowej za 2021 r., przygotowanym przez Komitet Ochrony Socjalnej i Komisję Europejską.

Załącznik 1: Wnioski w odniesieniu do poszczególnych krajów z prowadzonego przez Komitet ds. Zatrudnienia wielostronnego nadzoru

Załącznik 2: Wnioski w odniesieniu do poszczególnych krajów z prowadzonych przez Komitet Ochrony Socjalnej wielostronnych przeglądów wdrożenia zaleceń.

Załącznik 3: Wnioski w odniesieniu do poszczególnych krajów z prowadzonych przez Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej wspólnych wielostronnych przeglądów