



PARLAMENTUL EUROPEAN

2009 – 2014

---

*Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale*

---

**2011/2067(INI)**

20.4.2011

# PROIECT DE RAPORT

referitor la agenda pentru noi competențe și locuri de muncă  
(2011/2067(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportoare: Regina Bastos

PR\_INI

## CUPRINS

	<b>Pagina</b>
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN .....	3
EXPUNERE DE MOTIVE.....	9

## PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

### referitoare la agenda pentru noi competențe și locuri de muncă (2011/2067(INI))

*Parlamentul European,*

- având în vedere Comunicarea Comisiei din 23 noiembrie 2010 intitulată „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă: o contribuție europeană la ocuparea integrală a forței de muncă” (COM(2010)0682),
- având în vedere Rezoluția sa legislativă din 8 septembrie 2010 referitoare la propunerea de decizie a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre: Partea a II-a a Orientărilor integrate Europa 2020<sup>1</sup>,
- având în vedere Decizia 2010/707/UE a Consiliului din 21 octombrie 2010 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre<sup>2</sup>,
- având în vedere Rezoluția sa din 6 iulie 2010 referitoare la promovarea accesului tinerilor pe piața muncii și la consolidarea statutului stagiarilor, stagiilor și ucenicilor<sup>3</sup>,
- având în vedere Rezoluția sa din 6 iulie 2010 referitoare la contractele atipice, securizarea parcursului profesional, flexisecuritate și noile forme de dialog social<sup>4</sup>,
- având în vedere Rezoluția sa din 7 septembrie 2010 referitoare la dezvoltarea potențialului de creare de locuri de muncă al unei noi economii durabile<sup>5</sup>,
- având în vedere Previzunile pe termen mediu până în 2020: Cererea și oferta de competențe în Europa, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2010<sup>6</sup>,
- având în vedere acordul-cadru din 25 martie 2010 privind piețele muncii care favorizează incluziunea semnat de CES, BUSINESSSEUROPE, UEAPME și Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică,
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 3 martie 2010 intitulată „Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii” (COM(2010)2020),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 12 ianuarie 2011 intitulată „Analiza anuală a creșterii: formularea răspunsului cuprinzător al UE la criză” (COM(2011)0011) și Proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă anexat la aceasta,
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 23 februarie 2011 intitulată „Revizuirea

<sup>1</sup> Texte adoptate, P7\_TA(2010)0309.

<sup>2</sup> JO L 308, 24.11.2010, p. 46.

<sup>3</sup> Texte adoptate, P7\_TA(2010)0262.

<sup>4</sup> Texte adoptate, P7\_TA(2010)0263.

<sup>5</sup> Texte adoptate, P7\_TA(2010)0299.

<sup>6</sup> Publicații Cedefop, ISBN 978-92-896-0536-6.

«Small Business Act» pentru Europa” (COM(2011)0078),

- având în vedere Comunicarea Comisiei din 9 noiembrie 2010 intitulată „Concluziile celui de-al cincilea raport privind coeziunea economică, socială și teritorială: viitorul politicii de coeziune” (COM(2010)0642),
  - având în vedere articolul 48 din Regulamentul său de procedură,
  - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, avizul Comisiei pentru industrie, cercetare și energie, avizul Comisiei pentru dezvoltare regională, avizul Comisiei pentru cultură și educație și avizul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (A7-0000/2011),
- A. întrucât șomajul în lume afectează în prezent 23,1 milioane de oameni; întrucât șomajul în rândul tinerilor se ridică la 20,4%, iar șomajul pe termen lung este în continuă creștere;
- B. întrucât, ca o consecință a crizei economice din 2008, sectorul primar și sectorul de producție au pierdut mai multe locuri de muncă decât era de așteptat, iar previziunile arată că vor mai pierde încă circa 2,5 milioane de locuri de muncă până în 2020;
- C. întrucât se așteaptă ca sectorul serviciilor, cum ar fi cel al vânzărilor, al securității, al serviciilor de curățenie, al serviciilor de catering și al serviciilor de îngrijire, să fie și pe viitor cel care creează cele mai multe locuri de muncă începând de acum și până în 2020, acest sector putând fi domeniul cu cea mai rapidă dezvoltare;
- D. întrucât evoluția modelelor de ocupare din cadrul sectoarelor influențează firesc modelele de ocupare pentru profesiile și nivelurile de calificare necesare;
- E. întrucât lucrătorii fără pregătire universitară sunt cel mai în pericol de a-și pierde locul de muncă;
- F. întrucât sustenabilitatea pe termen lung a formării profesionale și a educației superioare depinde de diverși factori, cum ar fi situația finanțelor publice și percepțiile individuale;
- G. întrucât se preconizează că numărul de locuri de muncă care necesită calificări înalte va crește;
- H. întrucât migrația, atât în interiorul UE, cât și în afara ei, va influența tot mai mult dimensiunea și componența viitoare a populației active în statele membre și are implicații importante asupra cererii și ofertei de calificări;
- I. întrucât o economie durabilă are potențialul de a spori numărul de locuri de muncă decente și de a contribui la relansarea economiei europene;
- J. întrucât UE investește încă în cercetare și educație mai puțin decât partenerii și concurenții săi economici mondiali; întrucât sunt necesare investiții majore în economia know-how-ului,

### **Provocările cu care se confruntă politicile de ocupare a forței de muncă**

1. reamintește că, în cadrul Strategiei Europa 2020, statele membre au convenit asupra unui obiectiv de 75% pentru ocuparea forței de muncă pentru grupa de vârstă 20-64 de ani, până în 2020; invită toate părțile interesate să își intensifice eforturile pentru ca Strategia Europa 2020 să fie încununată de succes;
2. subliniază că rata de ocupare a forței de muncă este strâns legată de performanța economică; recomandă ferm statelor membre să urmeze orientările politicilor de ocupare a forței de muncă, precum și orientările mai largi ale politicii economice;
3. solicită o mai bună coordonare a politicilor economice ale statelor membre pentru a evita concurența neloială și denaturarea pieței; îndeamnă statele membre să respecte normele privind disciplina bugetară pentru a reduce riscul de a ajunge la un deficit excesiv și solicită Comisiei să exercite o supraveghere bugetară eficientă;
4. sprijină inițiativa-far a Comisiei din cadrul Strategiei Europa 2020 de a asigura tranziția către o economie durabilă;
5. reamintește că asocierea evoluției demografice cu schimbările din lanțurile de producție presupune adoptarea de strategii mai bune în materie de ocupare a forței de muncă, educație și organizare a muncii pentru a maximiza competitivitatea economiei europene, a minimiza pierderea de capital uman și a crea posibilități noi de locuri de muncă;
6. subliniază că mecanismele naționale de flexisecuritate trebuie să fie consolidate și adaptate la noile contexte socioeconomice din fiecare stat membru în conformitate cu nevoile specifice ale fiecăruia pentru a garanta o piață a muncii flexibilă și activă, o formare profesională eficace și sisteme de asigurări sociale sigure; lansează un avertisment în ceea ce privește soluțiile universal valabile;
7. regretă că, pentru numeroși lucrători, reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie rămâne un obiectiv dificil; invită statele membre să ofere tuturor părinților, în special familiilor monoparentale, oportunități de integrare nu doar în viața activă, ci și în procesele de învățare pe tot parcursul vieții;

## **Răspunsuri**

### ***Garantarea disponibilității unei forțe de muncă calificate***

8. salută inițiativa Comisiei de a prezenta o Panoramă a competențelor în UE și de a reforma rețeaua de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă EURES cu scopul de a îmbunătăți transparența pentru persoanele care își caută un loc de muncă;
9. solicită o mai bună monitorizare a evoluției cererii de calificări în Europa și o transpunere imediată a concluziilor acesteia în politicile statelor membre în domeniul educației și învățării pe tot parcursul vieții; consideră că o „alianță a cunoașterii” care reunește întreprinderi și instituții de învățământ ar putea fi un instrument util pentru remedierea lacunelor în materie de inovare și competențe;
10. regretă că numărul persoanelor care abandonează prematur școala este în continuare ridicat; invită statele membre să implementeze politici pentru prevenirea abandonului

școlar prematur și să ofere alternative de învățare și formare studenților cu dificultăți de învățare;

11. salută propunerea Comisiei de promovarea centrelor europene de excelență în cadrul noilor specializări universitare, axate pe locuri de muncă de viitor;
12. încurajează statele membre să integreze competențele în materie de TIC, competențele digitale și competențele transversale cheie, cum ar fi comunicarea în limbi străine, precum și spiritul antreprenorial în formarea profesională și în politicile de învățare pe tot parcursul vieții;
13. încurajează statele membre să pună în practică un sistem dual de educație/formare pentru a integra cât mai de timpuriu tinerii pe piața muncii; în plus, invită părțile interesate relevante să se asigure că stagiile și uceniile conduc la crearea de locuri de muncă noi;
14. consideră că este necesar să se îmbunătățească recunoașterea reciprocă a competențelor, a diplomelor și a calificărilor la nivel european și aceeași recunoaștere să fie extinsă și lucrătorilor din țări terțe;

#### ***Promovarea cererii de forță de muncă și crearea de locuri de muncă***

15. invită statele membre și Comisia să stimuleze crearea de întreprinderi mici și mijlocii, să le ofere un mediu de reglementare prielnic și să îmbunătățească accesul acestora la finanțare; reamintește că 85% din locurile de muncă din UE sunt oferite de IMM-uri; îndeamnă toate părțile interesate relevante să înlăture obstacolele care stau în calea creării de întreprinderi și a liberei lor circulații;
16. consideră că trebuie realizată o piață unică competitivă și fără obstacole pentru a facilita libera circulație a lucrătorilor; în acest sens, invită Comisia și statele membre să colaboreze îndeaproape cu partenerii sociali și să încurajeze schimbul de bune practici și experiențe în acest domeniu;
17. condamnă cu fermitate munca nedeclarată care pune în pericol atât societatea, cât și lucrătorii; invită statele membre să efectueze verificări periodice și să inițieze campanii de informare pentru a sensibiliza cetățenii cu privire la dezavantajele pe termen lung pentru lucrătorii angajați în economia neagră;
18. consideră că sectorul serviciilor de sănătate trebuie să joace un rol esențial în realizarea obiectivelor Strategiei Europa 2020; în plus, consideră că, din cauza evoluției demografice, sectorul serviciilor de sănătate și sociale constituie un angajator important a cărui importanță este foarte probabil să crească; invită Comisia să inițieze un studiu privind asistenții îngrijitori angajați la domiciliul clienților pentru a stabili dacă legislația UE oferă suficientă protecție socială pentru această categorie de lucrători;
19. invită Comisia, statele membre, partenerii sociali și alte părți interesate să asigure o utilizare eficientă a fondurilor UE, cum ar fi FSE, FEDER și Fondul de coeziune, precum și a instrumentelor UE de finanțare, cum ar fi instrumentul de microfinanțare pentru crearea de locuri de muncă;

### ***Îmbunătățirea funcționării pieței muncii***

20. observă că politicile de flexisecuritate sunt plasate în centrul agendei și subscrie la evaluarea Comisiei conform căreia criza a supus unui test serios mecanismele naționale de flexisecuritate;
21. subliniază totuși că flexisecuritatea nu poate remedia singură criza și invită Comisia, statele membre și partenerii sociali să acorde o atenție specială lucrătorilor care fac parte din grupuri dezavantajate, cum ar fi tinerii, lucrătorii cu calificări reduse și lucrătorii care prezintă un handicap;
22. consideră că, în această nouă conjunctură de schimbări sociale și economice, cele patru componente ale flexisecurității - prevederi contractuale flexibile și sigure, politici active în domeniul pieței forței de muncă, sisteme eficiente de învățare pe tot parcursul vieții, sisteme moderne de asigurare socială - și echilibrul dintre ele ar trebui revăzute și consolidate;

### ***Promovarea unor piețe ale muncii care favorizează incluziunea***

23. subliniază că, pentru a ieși mai puternică din criza economică, pentru a deveni mai competitivă și convergentă, înregistrând niveluri mai ridicate de creștere și pentru a ne garanta pe termen lung sistemele de asistență socială, Europa trebuie să utilizeze la maximum potențialul forței sale de muncă;
24. subliniază în acest context importanța reducerii segmentării și a îmbunătățirii integrării pe piața muncii pentru a spori oportunitățile oferite grupurilor dezavantajate de a accede și de a progresa pe piața muncii;
25. subliniază importanța integrării drepturilor persoanelor cu handicap în implementarea agendei, precum și în toate aspectele Strategiei Europa 2020;
26. subliniază importanța combaterii cu prioritate a șomajului în rândul tinerilor; invită Comisia și statele membre să își continue eforturile în vederea stimulării integrării tinerilor pe piața muncii, inclusiv prin acordarea de stimulente tinerilor și angajatorilor; subliniază în acest context importanța crucială pe care o are înlesnirea tranziției de pe băncile școlii la viața activă, precum și anticiparea, actualizarea și adecvarea competențelor;
27. subliniază că politicile care promovează egalitatea de gen și reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și viața privată pot contribui la o mai mare participare a femeilor și a bărbaților la piața muncii;

### ***Îmbunătățirea calității locurilor de muncă și a condițiilor de muncă***

28. consideră că urmărirea obiectivului unei ocupări complete a forței de muncă trebuie să fie completată de eforturi susținute de îmbunătățire a calității locurilor de muncă, a condițiilor de muncă și de viață pentru toți angajații;
29. consideră că trebuie promovată calitatea locurilor de muncă ca un concept

pluridimensional care acoperă atât relațiile de muncă, cât și munca în sine; invită Comisia să își intensifice eforturile de a revizui definiția și indicatorii comuni ai UE în ceea ce privește calitatea locurilor de muncă pentru a-i face mai operaționali pentru evaluarea și analiza comparativă a politicilor statelor membre;

30. subliniază importanța integrării eforturilor părților interesate de îmbunătățire a calității locurilor de muncă și a utilizării instrumentelor de politică adecvate, inclusiv a legislației, a coordonării politicilor, a schimbului de bune practici și a acordurilor autonome cu partenerii sociali;
31. consideră că o protecție socială adecvată ar trebui să constituie un obiectiv central pentru calitatea muncii și, prin urmare, să se înscrie în centrul conceptului de calitate a locurilor de muncă;
32. încurajează Comisia să își finalizeze activitățile prelegislative și să prezinte propunerile legislative anunțate în agendă, respectând pe deplin rezultatul evaluării sale de impact economic și social, precum și autonomia partenerilor sociali; salută planurile Comisiei de revizuire a eficacității legislației privind calitatea locurilor de muncă și condițiile de muncă, ținând seama corespunzător de evoluțiile lor;
33. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului, Comisiei, precum și parlamentelor și guvernelor statelor membre.



## EXPUNERE DE MOTIVE

Criza economică, financiară și socială care afectează în prezent Europa a scos în evidență slăbiciunile modelului economic și social european și a invalidat unele progrese realizate în trecut.

De la primele efecte ale crizei care s-au făcut simțite pe piața muncii în 2008, Europa a pierdut 5,6 milioane de locuri de muncă.

Există în prezent 23,051 de milioane de șomeri în UE, ceea ce reprezintă 9,5% din populația activă, fapt care are implicații grave pentru creșterea economică și asistența socială în Europa.

Tot la fel de îngrijorătoare sunt și dificultățile întâmpinate de unii angajatori la recrutarea personalului, în special pentru posturi cu calificări înalte. Chiar și în timpul crizei, anumitor angajatori le-a fost greu să găsească persoane cu competențe potrivite pentru ocuparea posturilor vacante.

Pentru a consolida capitalul uman și angajabilitatea prin intermediul aducerii la zi a competențelor, Europa trebuie să se repună pe drumul către relansare.

Trebuie să oferim oamenilor stimulentele necesare pentru a-i ajuta să își actualizeze competențele, să asocieze mai mult educația și formarea profesională cu munca, să își dezvolte un amestec adecvat de aptitudini și să anticipeze mai eficient care vor fi competențele necesare în viitor pentru a garanta o mai bună corespondență între cererea și oferta de pe piața muncii<sup>1</sup>.

Statele membre și-au fixat obiectivul ambițios de realizare a unei rate de ocupare a forței de muncă de 75% pentru grupa de vârstă 20-64 de ani până în 2020.

UE are capacitatea de a se ridica la înălțimea acestei provocări și potențialul de a îmbunătăți substanțial ratele de ocupare a forței de muncă.

În noiembrie 2010, Comisia a adoptat un proiect de comunicare intitulat „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă: o contribuție europeană la ocuparea integrală a forței de muncă”.

Această „agendă pentru noi competențe și locuri de muncă” face parte din Strategia Europa 2020, reprezentând contribuția Comisiei la realizarea obiectivului ambițios al statelor membre de atingere a unei rate de ocupare de 75% pentru grupa de vârstă 20-64 de ani până în 2020.

Pentru a realiza acest obiectiv, Comisia propune o acțiune centrată pe patru priorități:

- intensificarea reformei pieței muncii centrând-o pe o mai mare flexibilitate și o mai bună securitate a piețelor („flexisecuritate”);
- oferirea de stimulente adecvate persoanelor și societăților pentru a le ajuta să

---

<sup>1</sup> În ceea ce privește cererea și oferta de competențe în Europa, a se vedea: *Skills supply and demand in Europe: Medium-Term forecast up to 2020* (Oferta și cererea de competențe în Europa: prognoza pe termen mediu până în 2010), Luxemburg, 2010: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf)

investească în formare și să își asigure o actualizare permanentă a competențelor lor în funcție de cerințele de pe piața muncii;

- propuneri prezentate de Comisie în vederea asigurării unor condiții decente de muncă, îmbunătățind totodată calitatea legislației muncii: se va face o revizuire a Directivei privind timpul de lucru, precum și o inițiativă legislativă pentru îmbunătățirea Directivei privind detașarea temporară a lucrătorilor;
- măsuri care să garanteze condiții prielnice creării de locuri de muncă pe piața muncii, printre altele prin reducerea sarcinilor administrative și a impozitelor legate de muncă și mobilitate, reamintind că acest aspect este deosebit de important pentru sectoarele afectate de schimbări rapide, cum ar fi cele care utilizează intens cercetarea și dezvoltarea.

Raportoarea, deși subscie la abordarea Comisiei, consideră că se mai pot aduce îmbunătățiri, în special în ceea ce privește următoarele aspecte:

- reducerea sarcinilor administrative și a birocrăției impuse IMM-urilor, având ca scop stimularea creării de locuri de muncă;
- ratele de abandon școlar, reamintind că statelor membre le revine sarcina de a lua măsuri preventive și de a oferi elevilor alternative în domeniul formării și uceniciei;
- măsuri de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și viața de familie;
- monitorizarea îmbunătățită și anticiparea competențelor necesare în viitor, permițând astfel o mai bună adecvare cu oferta și orientând dezvoltarea de competențe în funcție de perspectivele de angajare pe toată durata vieții;
- măsuri adresate tinerilor pentru integrarea lor pe piața muncii chiar și înainte de terminarea ciclului oficial de învățământ, în special prin intermediul stagiilor, ceea ce ar conduce la noi oportunități de locuri de muncă;
- necesitatea de a consolida normele de flexisecuritate și de a le adapta la contextul socioeconomic din fiecare stat membru pentru a asigura o piață a muncii flexibilă, politici proactive în raport cu piața, învățare pe tot parcursul vieții și sisteme de asistență socială moderne;
- necesitatea de a îmbunătăți Directiva privind detașarea temporară a lucrătorilor pentru a reduce birocrăția și a soluționa problemele legate de dubla impozitare, având ca scop facilitarea liberei circulații a lucrătorilor;
- necesitatea de a face mai multe progrese în ceea ce privește recunoașterea reciprocă a calificărilor, așa cum se întâmplă între UE și țările terțe;
- o cooperare mai strânsă între instituțiile de învățământ și lumea afacerilor.

Pentru a elabora politici eficace pentru ocuparea forței de muncă, educație și formare și a facilita opțiunile de carieră ale persoanelor, este important să îmbunătățim capacitatea statelor membre și a Uniunii de a previziona și a anticipa natura competențelor viitoare și de a se

asigura că acestea sunt în concordanță cu necesitățile pieței muncii.