2024/3134

13.12.2024

DECIZIA (UE) 2024/3134 A CONSILIULUI

din 2 decembrie 2024

privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 148 alineatul (2),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

având în vedere avizul Parlamentului European ([1]),

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ([2]),

după consultarea Comitetului Regiunilor,

având în vedere avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă ([3]),

întrucât:

(1) Statele membre și Uniunea trebuie să depună eforturi în vederea elaborării unei strategii coordonate pentru ocuparea forței de muncă, în special pentru promovarea unei forțe de muncă competente, calificate și adaptabile, precum și a unor piețe ale muncii incluzive, reziliente, orientate către viitor și capabile să reacționeze la evoluția economiei, în vederea realizării obiectivelor de ocupare deplină a forței de muncă și de progres social, de creștere economică echilibrată, de nivel înalt de protecție și de îmbunătățire a calității mediului stabilite la articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). Statele membre trebuie să considere promovarea ocupării forței de muncă drept o chestiune de interes comun și să își coordoneze acțiunile întreprinse în acest sens în cadrul Consiliului.

(2) Uniunea trebuie să combată excluziunea socială și discriminările și să promoveze justiția socială și protecția socială, precum și egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului, astfel cum se prevede la articolul 3 din TUE. La definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea trebuie să țină seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale și de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane, astfel cum este stabilit la articolul 9 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

(3) În conformitate cu TFUE, Uniunea a elaborat și a pus în aplicare instrumente de coordonare pentru politicile economice și de ocupare a forței de muncă. În cadrul acestor instrumente, orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (denumite în continuare „orientările pentru ocuparea forței de muncă”) prevăzute în anexa la prezenta decizie, împreună cu orientările generale pentru politicile economice ale statelor membre și ale Uniunii prevăzute în Recomandarea (UE) 2015/1184 a Consiliului ([4]), formează orientările integrate. Orientările pentru ocuparea forței de muncă urmează să ghideze punerea în aplicare a politicilor în statele membre și în Uniune, reflectând interdependența dintre statele membre. Setul rezultat de politici și de reforme coordonate ale Uniunii și naționale constituie un mix global adecvat și sustenabil de politici economice, de ocupare a forței de muncă și sociale, care ar trebui să ducă la efecte colaterale pozitive pentru piețele muncii și pentru societate în general, să consolideze reziliența economică și socială și să răspundă în mod eficace la provocările pe termen mediu și lung, precum și la impactul crizelor, cum ar fi criza provocată de pandemia de Covid-19 și creșterea costului vieții legată de războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei.

(4) Pentru a consolida progresul economic și social, inclusiv convergența ascendentă, pentru a sprijini tranziția verde și pe cea digitală, pentru a consolida baza industrială și competitivitatea Uniunii și a realiza piețe ale muncii favorabile incluziunii și reziliente în Uniune, statele membre ar trebui să abordeze deficitul de forță de muncă și de competențe

([1]) Avizul din 22 octombrie 2024 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).
([2]) Avizul din 23 octombrie 2024 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).
([3]) Avizul din 23 octombrie 2024 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).
([4]) Recomandarea (UE) 2015/1184 a Consiliului din 14 iulie 2015 privind orientările generale pentru politicile economice ale statelor membre și ale Uniunii Europene (JO L 192, 18.7.2015, p. 27).

și să promoveze educația și formarea de calitate și favorabile incluziunii pentru toți, cu un accent deosebit pe îmbunătățirea competențelor de bază, în special în rândul studenților defavorizați, și pe STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică) în învățământul școlar și cel superior, pe educația și formarea profesională orientate spre viitor, pe perfecționarea și recalificarea pe tot parcursul vieții, precum și pe politici active eficace privind piața muncii și pe îmbunătățirea condițiilor de muncă și a oportunităților de carieră, cu respectarea concomitentă a rolului și autonomiei partenerilor sociali. Cele menționate sunt deosebit de relevante pentru regiunile mai puțin dezvoltate, îndepărtate și ultraperiferice ale Uniunii, unde sunt nevoile sunt cele mai stringente. Deficitele pot fi abordate mai bine prin îmbunătățirea mobilității echitabile intra-UE a lucrătorilor și a cursanților și prin atragerea de talente din afara Uniunii. În plus, legăturile dintre sistemele de educație și formare și piața muncii ar trebui să fie consolidate, iar aptitudinile, cunoștințele și competențele dobândite prin învățare non-formală și informală ar trebui să fie recunoscute.

(5) Orientările pentru ocuparea forței de muncă sunt conforme cu noul cadru de guvernanță economică al Uniunii, care a intrat în vigoare la 30 aprilie 2024 ([5]) și cu legislația existentă a Uniunii și cu diversele inițiative ale Uniunii, inclusiv Recomandările Consiliului din 14 iunie 2021 ([6]), din 29 noiembrie 2021 ([7]), din 5 aprilie 2022 ([8]), din 16 iunie 2022 ([9]), din 28 noiembrie 2022 ([10]), din 8 decembrie 2022 ([11]), din 30 ianuarie 2023 ([12]), din 12 iunie 2023 ([13]) și din 27 noiembrie 2023 ([14]), cu Recomandarea (UE) 2021/402 a Comisiei ([15]), cu Rezoluția Consiliului din 26 februarie 2021 ([16]), cu Comunicarea Comisiei din 9 decembrie 2021 privind construirea unei economii în serviciul cetățenilor: un plan de acțiune pentru economia socială, cu Comunicarea Comisiei din 30 septembrie 2020 privind Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027, cu Comunicarea Comisiei din 3 martie 2021 privind o Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, cu Comunicarea Comisiei din 7 septembrie 2022 privind Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, cu Comunicarea Comisiei din 1 februarie 2023 privind un Plan industrial al Pactului verde pentru era cu zero emisii nete, cu Comunicarea Comisiei din 25 ianuarie 2023 privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană, cu Comunicarea Comisiei din 28 septembrie 2022 privind o mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre și cu Comunicarea Comisiei din 20 martie 2024 privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune, cu Deciziile (UE) 2021/2316 ([17]) și (UE) 2023/936 ([18]) ale Parlamentului European și ale Consiliului și cu Directivele (UE) 2022/2041 ([19]), (UE) 2022/2381 ([20]), (UE) 2023/970 ([21]) și (UE) 2024/2831 ([22]) ale Parlamentului European și ale Consiliului.

([5]) Regulamentul (UE) 2024/1263 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2024 privind coordonarea eficientă a politicilor economice și supravegherea bugetară multilaterală și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1466/97 al Consiliului (JO L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj).

([6]) Recomandarea (UE) 2021/1004 a Consiliului din 14 iunie 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii (JO L 223, 22.6.2021, p. 14).

([7]) Recomandarea Consiliului din 29 noiembrie 2021 privind abordările bazate pe învățarea mixtă pentru un învățământ primar și secundar de înaltă calitate și incluziv (JO C 504, 14.12.2021, p. 21).

([8]) Recomandarea Consiliului din 5 aprilie 2022 privind crearea de punți pentru o cooperare europeană eficace în domeniul învățământului superior (JO C 160, 13.4.2022, p. 1).

([9]) Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă (JO C 243, 27.6.2022, p. 1), Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională (JO C 243, 27.6.2022, p. 10), Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare (JO C 243, 27.6.2022, p. 26) și Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică (JO C 243, 27.6.2022, p. 35)].

([10]) Recomandarea Consiliului din 28 noiembrie 2022 privind căile către succesul școlar și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 28 iunie 2011 privind politicile de reducere a părăsirii timpurii a școlii (JO C 469, 9.12.2022, p. 1).

([11]) Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar (JO C 476, 15.12.2022, p. 1) și Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor pentru 2030 (JO C 484, 20.12.2022, p. 1).

([12]) Recomandarea Consiliului din 30 ianuarie 2023 privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă (JO C 41, 3.2.2023, p. 1).

([13]) Recomandarea Consiliului din 12 iunie 2023 privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană (JO C, C/2023/1389, 6.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1389/oj).

([14]) Recomandarea Consiliului din 27 noiembrie 2023 privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale (JO C, C/2023/1344, 29.11.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1344/oj).

([15]) Recomandarea (UE) 2021/402 a Comisiei din 4 martie 2021 referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 (EASE) (JO L 80, 8.3.2021, p. 1).

([16]) Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației (2021-2030) (JO C 66, 26.2.2021, p. 1).

([17]) Decizia (UE) 2021/2316 a Parlamentului European și a Consiliului din 22 decembrie 2021 privind Anul european al tineretului (2022), (JO L 462, 28.12.2021, p. 1).

([18]) Decizia (UE) 2023/936 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 privind Anul european al competențelor (JO L 125, 11.5.2023, p. 1).

([19]) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (JO L 275, 25.10.2022, p. 33).

([20]) Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe (JO L 315, 7.12.2022, p. 44).

([21]) Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, (JO L 132, 17.5.2023, p. 21).

([22]) Directiva (UE) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(6) Semestrul european reunește diferitele instrumente într-un cadru global pentru o coordonare și o supraveghere multilaterale integrate ale politicilor economice și de ocupare a forței de muncă din cadrul Uniunii. Având drept obiective durabilitatea mediului, productivitatea, echitatea și stabilitatea macroeconomică, semestrul european integrează principiile Pilonului european al drepturilor sociale proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în noiembrie 2017 ([23]) (denumit în continuare „Pilonul european al drepturilor sociale") și ale instrumentului de monitorizare a acestuia, permițând totodată o analiză a riscurilor și a provocărilor la adresa convergenței sociale ascendente în Uniune, și prevede un angajament puternic cu partenerii sociali, societatea civilă și alte părți interesate. Acesta sprijină realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă. Politicile economice și de ocupare a forței de muncă ale Uniunii și ale statelor membre ar trebui să fie însoțite de tranziția echitabilă a Uniunii către o economie neutră din punctul de vedere al impactului asupra climei, durabilă din punctul de vedere al mediului și digitală, îmbunătățind totodată competitivitatea și productivitatea, asigurând condiții de muncă adecvate, încurajând inovarea, promovând democrația la locul de muncă, dialogul social și justiția socială, egalitatea de șanse și convergența socioeconomică ascendentă, combătând inegalitățile și disparitățile regionale și combătând sărăcia și excluziunea socială.

(7) Schimbările climatice și alte provocări legate de mediu, necesitatea de a asigura o tranziție verde echitabilă, independența energetică și o competitivitate sporită a industriilor cu zero emisii nete și necesitatea de a asigura autonomia strategică deschisă a Europei, precum și evoluția digitalizării, a inteligenței artificiale și a economiei platformelor, intensificarea telemuncii și schimbările demografice transformă profund economiile și societățile din Uniune. Uniunea și statele sale membre trebuie să colaboreze pentru a aborda în mod eficace și proactiv astfel de evoluții structurale și a adapta sistemele existente în funcție de necesități, recunoscând interdependența strânsă a economiilor și a piețelor muncii ale statelor membre și a politicilor conexe. Cele menționate necesită măsuri de politică coordonate, ambițioase și eficace, atât la nivelul Uniunii, cât și la nivel național, recunoscând în același timp rolul partenerilor sociali, în conformitate cu TFUE și cu dispozițiile Uniunii privind guvernanța economică, ținând seama de Pilonul european al drepturilor sociale. Astfel de măsuri de politică ar trebui să cuprindă un stimulent pentru investiții sustenabile în toate regiunile Uniunii, un angajament reînnoit privind reforme și investiții eșalonate în mod corespunzător care să îmbunătățească creșterea economică durabilă și favorabilă incluziunii, crearea de locuri de muncă de calitate, productivitatea, condițiile de muncă corecte, coeziunea socială și teritorială, convergența socioeconomică ascendentă, reziliența și exercitarea responsabilității fiscale. Astfel cum se precizează în Recomandarea privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă, integrarea sistematică a dimensiunii educației și formării în alte politici legate de tranziția verde și de dezvoltarea durabilă având drept perspectivă tot parcursul vieții poate sprijini punerea în aplicare a acestor politici. Ar trebui să se acorde sprijin din cadrul programelor de finanțare existente ale Uniunii și, în special, din cadrul Mecanismului de redresare și reziliență instituit prin Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului ([24]) și al fondurilor politicii de coeziune, inclusiv din cadrul Fondului social european Plus instituit prin Regulamentul (UE) 2021/1057 al Parlamentului European și al Consiliului ([25]) și al Fondului european de dezvoltare regională reglementat prin Regulamentul (UE) 2021/1058 al Parlamentului European și al Consiliului ([26]), precum și din cadrul Fondului pentru o tranziție justă instituit prin Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului ([27]). Măsurile de politică ar trebui să combine măsuri legate de cerere cu măsuri legate de ofertă, ținându-se seama, în același timp, de impactul economic, asupra mediului, asupra ocupării forței de muncă și social al acestora.

(8) Pilonul european al drepturilor sociale stabilește douăzeci de principii și drepturi care au scopul de a sprijini existența unor piețe ale muncii și a unor sisteme de protecție socială funcționale și echitabile și care sunt structurate în jurul a trei categorii: egalitate de șanse și acces la piața muncii, condiții de muncă echitabile, protecție socială și incluziune socială. Principiile și drepturile respective ghidează direcția strategică a Uniunii, asigurând faptul că tranzițiile către neutralitatea climatică și durabilitatea mediului, digitalizare și impactul schimbărilor demografice sunt echitabile și juste din punct de vedere social și mențin coeziunea teritorială. Pilonul european al drepturilor sociale, alături de tabloul de bord social care îl însoțește, constituie orientări pentru monitorizarea rezultatelor statelor membre în materie de ocupare a forței de muncă și de performanță socială, inclusiv în ceea ce privește convergența socială ascendentă în Uniune, în cadrul semestrului european, pentru stimularea reformelor și a investițiilor la nivel național, regional și local și pentru reconcilierea „socialului" cu „piața" în economia modernă de astăzi, inclusiv prin promovarea economiei sociale. La 4 martie 2021, Comisia a prezentat un plan de acțiune pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale (denumit în continuare „planul de acțiune"), care include obiective principale ale Uniunii, ambițioase, dar realiste, pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă (cel

([23]) Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale (JO C 428, 13.12.2017, p. 10).
([24]) Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență (JO L 57, 18.2.2021, p. 17).
([25]) Regulamentul (UE) 2021/1057 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului social european Plus (FSE+) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013 (JO L 231, 30.6.2021, p. 21).
([26]) Regulamentul (UE) 2021/1058 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 privind Fondul european de dezvoltare regională și Fondul de coeziune (JO L 231, 30.6.2021, p. 60).
([27]) Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului pentru o tranziție justă (JO L 231, 30.6.2021, p. 1).

puțin 78 % din populația cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă), competențele (cel puțin 60 % din totalul adulților ar trebui să participe la activități de formare profesională în fiecare an) și reducerea sărăciei (minimum 15 milioane de persoane ar trebui să fie mai puțin expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, inclusiv cinci milioane de copii) (denumite în continuare „obiectivele principale ale Uniunii pentru 2030") și obiective secundare complementare, precum și un tablou de bord social revizuit.

(9) Astfel cum au recunoscut șefii de stat sau de guvern cu ocazia Summitului social de la Porto care a avut loc la 8 mai 2021, punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale va consolida eforturile Uniunii către o tranziție digitală, verde și echitabilă și va contribui la realizarea unei convergențe sociale și economice ascendente și la abordarea provocărilor demografice. Șefii de stat sau de guvern au subliniat că dimensiunea socială, dialogul social și implicarea activă a partenerilor sociali se află în centrul unei economii sociale de piață cu grad ridicat de competitivitate și au salutat noile obiective principale ale Uniunii. Astfel cum s-a stabilit în Agenda strategică a Consiliului European 2019-2024, ei și-au afirmat hotărârea de a consolida în continuare punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale la nivelul Uniunii și la nivel național, ținând seama în mod corespunzător de competențele respective și de principiile subsidiarității și proporționalității. În cele din urmă, ei au subliniat importanța urmăririi îndeaproape, inclusiv la cel mai înalt nivel, a progreselor înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale și a obiectivelor principale ale Uniunii pentru 2030.

(10) Obiectivele principale ale Uniunii pentru 2030 au fost salutate de șefii de stat și de guvern la Summitul social de la Porto și de Consiliul European în iunie 2021. Acestea vor contribui, împreună cu tabloul de bord social, la monitorizarea progreselor înregistrate în direcția punerii în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale ca parte a cadrului de coordonare a politicilor în contextul semestrului european. În plus, în cadrul Summitului social de la Porto, statele membre au fost invitate să stabilească obiective naționale ambițioase care, ținând seama în mod corespunzător de poziția inițială a fiecărui stat membru, ar trebui să constituie o contribuție adecvată la realizarea obiectivelor principale ale Uniunii pentru 2030. În perioada septembrie 2021-iunie 2022, la invitația Comisiei, statele membre și-au prezentat obiectivele naționale. În cadrul Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori din iunie 2022, miniștrii statelor membre au subliniat importanța urmăririi îndeaproape a progreselor înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale și a obiectivelor principale ale Uniunii pentru 2030. În acest context, progresele înregistrate în ceea ce privește țintele naționale respective sunt monitorizate în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă adoptat de Consiliu la 11 martie 2024 (denumit în continuare „Raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2024") și sunt integrate în instrumentele de monitorizare pentru semestrul european. În plus, Raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2024 conține, sub formă de proiect-pilot, o „primă fază de analiză pe țări" cu privire la potențialele riscuri la adresa convergenței sociale ascendente, pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială, identificând șapte state membre care se confruntă cu potențiale riscuri. Concluzia respectivă a condus la o „a doua fază de analiză pe țări" mai aprofundată pentru respectivele șapte state membre, care a indicat că provocările globale nu sunt confirmate pentru toate statele membre respective.

(11) În urma invadării Ucrainei de către Rusia, în concluziile sale din 24 februarie 2022, Consiliul European a condamnat acțiunile Rusiei, care încearcă să submineze securitatea și stabilitatea europeană și mondială, și și-a exprimat solidaritatea cu poporul ucrainean, subliniind încălcarea de către Rusia a dreptului internațional și a principiilor Cartei Organizației Națiunilor Unite. În contextul actual, protecția temporară, astfel cum a fost acordată prin Decizia de punere în aplicare (UE) 2022/382 a Consiliului ([28]) și prelungită prin Decizia de punere în aplicare (UE) 2023/2409 a Consiliului ([29]), asigură asistență rapidă și eficace în Uniune persoanelor strămutate care fug din calea războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și le permite unor astfel de persoane strămutate să beneficieze de drepturi minime în întreaga Uniune care oferă un nivel adecvat de protecție. Participând la piețele muncii din Europa, persoanele strămutate din Ucraina pot contribui în continuare la consolidarea economiei Uniunii și își pot ajuta țara și pe locuitorii acesteia. În viitor, experiența și competențele dobândite pot contribui la reconstrucția Ucrainei. În ceea ce-i privește pe copiii și adolescenții neînsoțiți, protecția temporară le conferă dreptul la tutelă legală și acces la educație și îngrijire. Statele membre ar trebui să-i implice în continuare pe partenerii sociali în conceperea, punerea în aplicare și evaluarea măsurilor de politică menite să abordeze problemele în materie de ocupare a forței de muncă și de competențe, inclusiv recunoașterea calificărilor persoanelor strămutate din Ucraina. Partenerii sociali joacă un rol esențial în atenuarea efectelor războiului respectiv în ceea ce privește menținerea ocupării forței de muncă și producția.

(12) Reformele pieței muncii, inclusiv mecanismele de stabilire a salariilor la nivel național, ar trebui să respecte practicile naționale de dialog social și de negociere colectivă, precum și autonomia partenerilor sociali, în vederea asigurării unor salarii echitabile care să permită un nivel de trai decent, o creștere durabilă și o convergență socioeconomică

([28]) Decizia de punere în aplicare (UE) 2022/382 a Consiliului din 4 martie 2022 de constatare a existenței unui aflux masiv de persoane strămutate din Ucraina în înțelesul articolului 5 din Directiva 2001/55/CE și având drept efect introducerea unei protecții temporare (JO L 71, 4.3.2022, p. 1).

([29]) Decizia de punere în aplicare (UE) 2023/2409 a Consiliului din 19 octombrie 2023 de prelungire a protecției temporare, astfel cum a fost introdusă prin Decizia de punere în aplicare (UE) 2022/382 (JO L, 2023/2409, 24.10.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2023/2409/oj).

ascendentă. Astfel de reforme ar trebui să permită o analiză amplă a factorilor socioeconomici, inclusiv a îmbunătățirilor în ceea ce privește sustenabilitatea, competitivitatea, inovarea, crearea de locuri de muncă de calitate, condițiile de muncă corecte, democrația la locul de muncă, egalitatea de gen, sărăcia persoanelor încadrate în muncă, educația, formarea și competențele, sănătatea publică, protecția și incluziunea socială, precum și veniturile reale. Importanța dialogului social în abordarea provocărilor de pe piața muncii, inclusiv a deficitului de forță de muncă și de competențe, a fost reafirmată în cadrul Summitului de la Val Duchesse din 2024.

(13) Mecanismul de redresare și reziliență și alte fonduri ale Uniunii sprijină statele membre în punerea în aplicare a unor reforme și investiții care sunt în concordanță cu prioritățile Uniunii, ajutând economiile și societățile din Uniune să devină mai sustenabile, mai reziliente și mai bine pregătite pentru tranziția verde și cea digitală în contextul în schimbare care a urmat pandemiei de COVID-19. Războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei a agravat și mai mult provocările socioeconomice preexistente, deoarece creșterea prețurilor la energie a afectat în mod deosebit gospodăriile cu venituri mici. Statele membre și Uniunea ar trebui să continue să se asigure că impactul la nivel social, la nivelul ocupării forței de muncă și la nivel economic este atenuat și că tranzițiile sunt echitabile și juste din punct de vedere social, inclusiv din perspectiva faptului că îmbunătățirea autonomiei strategice deschise și accelerarea tranziției verzi vor contribui la reducerea dependenței de importurile de energie și de alte produse și tehnologii strategice, în special importurile din Rusia. Este esențial să fie consolidată reziliența și să fie continuate eforturile în direcția unei societăți incluzive și reziliente, în care cetățenii să fie protejați și capabili să anticipeze și să gestioneze schimbările, fiind totodată în măsură să participe activ în societate și în economie.

(14) Este necesar un set coerent de politici active în domeniul pieței muncii, constând în stimulente temporare și specifice pentru angajare și tranziție, politici în materie de competențe, inclusiv privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă, și servicii de ocupare a forței de muncă specifice, eficace și adaptabile, pentru a sprijini tranzițiile de pe piața muncii și a valorifica pe deplin potențialul neexploatat al pieței muncii, care să fie totodată în concordanță cu abordarea privind incluziunea activă și având în vedere, de asemenea, transformarea verde și cea digitală. Ar trebui să fie asigurate condiții de muncă adecvate, inclusiv securitatea și sănătatea în muncă și sănătatea fizică și mintală a lucrătorilor.

(15) Discriminarea, sub toate formele sale, ar trebui să fie combătută și ar trebui să fie asigurată egalitatea de gen și să fie sprijinită încadrarea în muncă a grupurilor subreprezentate pe piața muncii. Ar trebui să se asigure acces egal și oportunități pentru toți și să se reducă sărăcia și excluziunea socială, în special cea a copiilor, a persoanelor cu handicap și a romilor, în special prin asigurarea unei funcționări eficace a piețelor muncii și a unor sisteme de protecție socială adecvate și favorabile incluziunii, astfel cum se prevede în Recomandările Consiliului din 8 noiembrie 2019 ([30]) și din 30 ianuarie 2023 ([31]). În plus, ar trebui să fie eliminate barierele din calea educației favorabile incluziunii și orientate spre viitor, a formării, a învățării pe tot parcursul vieții și a participării pe piața muncii. Statele membre ar trebui să investească în educația și îngrijirea timpurie, în concordanță cu Garanția europeană pentru copii și cu recomandarea privind obiectivele de la Barcelona pentru 2030, pentru ca educația și formarea profesională să devină mai atractive și mai favorabile incluziunii, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 ([32]), precum și în competențele digitale și verzi, în conformitate cu Planul de acțiune pentru educația digitală, cu recomandările privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă și privind căile către succesul școlar. Accesul la locuințe adecvate și la prețuri accesibile, inclusiv prin intermediul locuințelor sociale, este o condiție necesară pentru asigurarea egalității de șanse. Problema lipsei de adăpost ar trebui abordată, în special prin măsuri de prevenire și prin promovarea accesului la locuințe permanente și a furnizării de servicii de sprijin. Accesul echitabil și în timp util la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și la prețuri abordabile, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 ([33]) precum și la servicii de asistență medicală, inclusiv prevenirea și promovarea asistenței medicale, sunt deosebit de relevante, având în vedere potențialele riscuri viitoare pentru sănătate și în contextul îmbătrânirii societăților. Potențialul persoanelor cu handicap de a contribui la creșterea economică și la dezvoltarea socială ar trebui valorificat într-o mai mare măsură, în conformitate cu Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap, în care statele membre au fost invitate să stabilească obiective privind ocuparea forței de muncă și învățarea în rândul adulților pentru persoanele cu handicap. Cadrul strategic al UE pentru romi ([34]) evidențiază capacitatea comunităților rome marginalizate de a reduce deficitul de forță de muncă și de competențe și vizează reducerea cu cel puțin jumătate a decalajului în materie de ocupare a forței de muncă dintre romi și populația generală. Noile tehnologii și locurile de muncă în continuă evoluție din

([30]) Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

([31]) Recomandarea Consiliului din 30 ianuarie 2023 privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă (JO C 41, 3.2.2023, p. 1).

([32]) Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (JO C 417, 2.12.2020, p. 1).

([33]) Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar (JO C 476, 15.12.2022, p. 1).

([34]) Comunicarea Comisiei din 7 octombrie 2020 intitulată „O Uniune a egalității: Cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor” și Recomandarea Consiliului din 12 martie 2021 privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor (JO C 93, 19.3.2021, p. 1).

întreaga Uniune permit formule de lucru mai flexibile, precum și o productivitate îmbunătățită și un echilibru între viața profesională și cea privată, contribuind în același timp la respectarea angajamentelor verzi asumate de Uniune. Aceste evoluții generează, de asemenea, noi provocări pentru piețele muncii, care afectează condițiile de lucru, securitatea și sănătatea în muncă și accesul efectiv al lucrătorilor și al persoanelor care desfășoară o activitate independentă la o protecție socială adecvată. Statele membre, în colaborare cu partenerii sociali, ar trebui să se asigure că noile forme de organizare a muncii se reflectă în locuri de muncă de calitate și în locuri și condiții de muncă adecvate, sănătoase și sigure, precum și în echilibrul dintre viața profesională și cea privată și în îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, menținând drepturile lucrătorilor și pe cele sociale consacrate și consolidând modelul social european.

(16) Orientările integrate ar trebui să servească drept bază pentru recomandări specifice fiecărei țări pe care Consiliul le-ar putea adresa statelor membre. Statele membre ar trebui să utilizeze pe deplin resursele REACT-EU, care sunt disponibile în conformitate cu Regulamentul (UE) 2020/2221 al Parlamentului European și al Consiliului ([35]), care consolidează fondurile politicii de coeziune și Fondul de ajutor european destinat celor mai defavorizate persoane până în 2023. Datorită actualei crize ucrainene, Regulamentul (UE) 2020/2221 a fost completat prin Regulamentul (UE) 2022/562 al Parlamentului European și al Consiliului ([36]), precum și printr-o altă modificare a Regulamentului (UE) 2021/1060 al Parlamentului European și al Consiliului ([37]) privind majorarea prefinanțării pentru REACT-EU și printr-un nou cost unitar pentru a contribui la accelerarea integrării persoanelor care părăsesc Ucraina și intră în Uniune, astfel cum se prevede în Regulamentul (UE) 2022/613 al Parlamentului European și al Consiliului ([38]). În plus, pentru perioada de programare 2021-2027, statele membre ar trebui să utilizeze pe deplin Fondul social european Plus, Fondul european de dezvoltare regională, Mecanismul de redresare și reziliență și alte fonduri ale Uniunii, inclusiv Fondul pentru o tranziție justă, și InvestEU instituit prin Regulamentul (UE) 2021/523 al Parlamentului European și al Consiliului ([39]), precum și instrumentul de sprijin tehnic pentru a stimula ocuparea forței de muncă și investițiile sociale de calitate, pentru a combate sărăcia și excluziunea socială, pentru a combate discriminarea, pentru a asigura accesibilitatea și a promova oportunitățile de perfecționare și de recalificare a forței de muncă, învățarea pe tot parcursul vieții și educația și formarea de înaltă calitate pentru toți, inclusiv alfabetizarea digitală și competențele digitale, cu scopul de a oferi cetățenilor cunoștințele și calificările necesare pentru o economie digitală și verde. Statele membre ar trebui, de asemenea, să utilizeze pe deplin Fondul european de ajustare la globalizare pentru lucrătorii disponibilizați instituit prin Regulamentul (UE) 2021/691 al Parlamentului European și al Consiliului ([40]) pentru a sprijini lucrătorii disponibilizați ca urmare a unor evenimente majore de restructurare, cum ar fi transformările socioeconomice care sunt rezultatul unor tendințe mai globale și al schimbărilor tehnologice și de mediu. Cu toate că se adresează statelor membre și Uniunii, orientările integrate trebuie să fie puse în aplicare în parteneriat cu toate autoritățile naționale, regionale și locale, implicând îndeaproape parlamentele, precum și partenerii sociali și reprezentanții societății civile.

(17) Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială ar trebui să monitorizeze modul în care sunt puse în aplicare politicile relevante având în vedere orientările pentru ocuparea forței de muncă, în concordanță cu mandatele care le revin în temeiul TFUE. Comitetele respective și grupurile de pregătire ale Consiliului implicate în coordonarea politicilor economice și sociale ar trebui să colaboreze îndeaproape. Ar trebui să fie menținut dialogul în materie de politici între Parlamentul European, Consiliu și Comisie, în special în ceea ce privește orientările pentru ocuparea forței de muncă.

(18) Comitetul pentru protecție socială a fost consultat,

([35]) Regulamentul (UE) 2020/2221 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 decembrie 2020 de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1303/2013 în ceea ce privește resursele suplimentare și măsurile de implementare cu scopul de a oferi asistență pentru sprijinirea ameliorării efectelor provocate de criză în contextul pandemiei de Covid-19 și al consecințelor sale sociale și pentru pregătirea unei redresări verzi, digitale și reziliente a economiei (REACT-EU) (JO L 437, 28.12.2020, p. 30).

([36]) Regulamentul (UE) 2022/562 al Parlamentului European și al Consiliului din 6 aprilie 2022 de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 1303/2013 și (UE) nr. 223/2014 în ceea ce privește Acțiunea de coeziune pentru refugiații din Europa (CARE) (JO L 109, 8.4.2022, p. 1).

([37]) Regulamentul (UE) 2021/1060 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de stabilire a dispozițiilor comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european Plus, Fondul de coeziune, Fondul pentru o tranziție justă și Fondul european pentru afaceri maritime, pescuit și acvacultură și de stabilire a normelor financiare aplicabile acestor fonduri, precum și Fondului pentru azil, migrație și integrare, Fondului pentru securitate internă și Instrumentului de sprijin financiar pentru managementul frontierelor și politica de vize (JO L 231, 30.6.2021, p. 159).

([38]) Regulamentul (UE) 2022/613 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 aprilie 2022 de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 1303/2013 și (UE) nr. 223/2014 în ceea ce privește majorarea prefinanțării din resursele REACT-EU și stabilirea unui cost unitar (JO L 115, 13.4.2022, p. 38).

([39]) Regulamentul (UE) 2021/523 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 martie 2021 de instituire a Programului InvestEU și de modificare a Regulamentului (UE) 2015/1017 (JO L 107, 26.3.2021, p. 30).

([40]) Regulamentul (UE) 2021/691 al Parlamentului European și al Consiliului din 28 aprilie 2021 privind Fondul european de ajustare la globalizare pentru lucrătorii disponibilizați (FEG) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1309/2013 (JO L 153, 3.5.2021, p. 48).

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

Articolul 1

Se adoptă orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (denumite în continuare „orientările pentru ocuparea forței de muncă”), astfel cum sunt prevăzute în anexă. Orientările pentru ocuparea forței de muncă fac parte din orientările integrate.

Articolul 2

Statele membre iau în considerare orientările pentru ocuparea forței de muncă în politicile lor privind ocuparea forței de muncă și în programele lor de reformă, care se raportează în conformitate cu articolul 148 alineatul (3) din TFUE.

Articolul 3

Prezenta decizie se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 2 decembrie 2024.

Pentru Consiliu

Președintele

NAGY M.

ANEXĂ

Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă

Statele membre ar trebui să promoveze în mod activ o economie socială de piață durabilă și să faciliteze și să sprijine investițiile în crearea de locuri de muncă de calitate, valorificând, de asemenea, potențialul legat de tranziția digitală și de tranziția verde, având în vedere obiectivele principale ale Uniunii și obiectivele naționale pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă. În acest scop, ele ar trebui să reducă barierele cu care se confruntă întreprinderile în ceea ce privește angajarea de personal, să promoveze antreprenoriatul responsabil și activitățile independente autentice și, în special, să sprijine crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv prin accesul la finanțare și prin exploatarea potențialului economiei regenerabile și circulare. Statele membre ar trebui să promoveze în mod activ dezvoltarea economiei sociale, inclusiv a întreprinderilor sociale, și să valorifice întregul potențial al acesteia. Ele ar trebui să elaboreze măsuri și strategii relevante pentru economia socială, să stimuleze inovarea socială și să încurajeze modelele de afaceri care creează oportunități de locuri de muncă de calitate și generează bunăstare socială, în special la nivel local, inclusiv în cadrul economiei circulare și în teritoriile cel mai afectate de tranziția către o economie verde, inclusiv prin sprijin financiar și tehnic specific.

Un rol important pentru consolidarea rezilienței în fața posibilelor șocuri economice și/sau a șocurilor de pe piața muncii sau a modificărilor structurale persistente îl joacă schemele privind reducerea timpului de muncă bine concepute și alte mecanisme similare. De asemenea, ele pot sprijini transformările structurale prin facilitarea și sprijinirea proceselor de restructurare și a realocării forței de muncă din sectoarele aflate în declin către cele emergente, sporind astfel productivitatea și competitivitatea, menținând locurile de muncă și contribuind la modernizarea economiei, inclusiv prin măsuri asociate de dezvoltare a competențelor. Ar trebui avute în vedere stimulente bine concepute pentru angajare și tranziție, precum și măsuri de perfecționare și recalificare profesională, concepute în strânsă cooperare cu partenerii sociali, pentru a sprijini crearea de locuri de muncă de calitate și tranzițiile pe tot parcursul vieții profesionale și pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe, având în vedere, de asemenea, transformarea digitală și cea verde, schimbările demografice, precum și impactul războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei.

Fiscalitatea ar trebui să fie reorientată de la impozitarea muncii către alte surse, care sprijină într-o mai mare măsură ocuparea forței de muncă și creșterea incluzivă și care sunt în concordanță cu obiectivele privind clima și mediul, luând în considerare efectul de redistribuire al sistemului fiscal, precum și efectele acestuia asupra participării femeilor pe piața muncii, și protejând totodată veniturile destinate unei protecții sociale adecvate și cheltuielilor de stimulare a creșterii economice.

Statele membre, inclusiv cele care dispun de regimuri de salariu minim prevăzut de lege, ar trebui să promoveze negocierile colective pentru stabilirea salariilor și să asigure implicarea efectivă a partenerilor sociali într-un mod transparent și previzibil, care să permită o adaptare adecvată a salariilor la evoluția productivității și să asigure salarii echitabile pentru un nivel de trai decent, acordând o atenție deosebită grupurilor cu venituri mici și medii cu scopul de a consolida convergența socioeconomică ascendentă. Mecanismele de stabilire a salariilor ar trebui, de asemenea, să țină seama de condițiile socioeconomice, inclusiv de creșterea ratei de ocupare a forței de muncă, de competitivitate, de puterea de cumpărare și de evoluțiile de la nivel regional și sectorial. Respectând practicile naționale și autonomia partenerilor sociali, statele membre și partenerii sociali ar trebui să se asigure că toți lucrătorii primesc salarii adecvate, beneficiind în mod direct sau indirect de contracte colective de muncă sau de salarii minime prevăzute de lege adecvate, ținând seama de impactul acestora asupra competitivității, a creării de locuri de muncă de calitate, a puterii de cumpărare și a sărăciei persoanelor încadrate în muncă.

Orientarea 6: Îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și ameliorarea accesului la locuri de muncă, dobândirea de aptitudini și competențe pe tot parcursul vieții

În contextul tranziției digitale și al tranziției verzi, al schimbărilor demografice și al războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, statele membre ar trebui să promoveze sustenabilitatea, productivitatea, competitivitatea, capacitatea de inserție profesională, caracterul incluziv și dezvoltarea capitalului uman, încurajând dobândirea de aptitudini și competențe pe tot parcursul vieții oamenilor și răspunzând nevoilor actuale și viitoare ale pieței muncii, având în vedere, de asemenea, obiectivele principale ale Uniunii și obiectivele naționale pentru 2030 privind competențele. De asemenea, statele membre ar trebui să modernizeze și să investească în sistemele lor de educație și formare pentru a oferi educație și formare de înaltă calitate și favorabile incluziunii, inclusiv educație și formare profesională, pentru a îmbunătăți rezultatele școlare și oferirea de oportunități de dezvoltare a aptitudinilor și competențelor, inclusiv a celor necesare pentru tranziția verde și cea digitală și pentru a asigura accesul la învățarea digitală, la formarea lingvistică (de exemplu, în cazul refugiaților, inclusiv din Ucraina sau pentru facilitarea accesului pe piața muncii în regiunile transfrontaliere) și la dobândirea de competențe antreprenoriale.

Statele membre ar trebui să colaboreze cu partenerii sociali, cu furnizorii de educație și de formare, cu întreprinderile și cu alte părți interesate, pentru a aborda deficiențele structurale ale sistemelor de educație și de formare și pentru a le spori calitatea și relevanța pe piața forței de muncă, inclusiv prin intermediul sprijinului financiar și tehnic specific. Acest lucru ar contribui, de asemenea, la facilitarea tranziției verzi și a celei digitale, la abordarea neconcordanțelor de competențe și a deficitului de forță de muncă, inclusiv pentru activitățile legate de industriile „zero net” și cele digitale, inclusiv cele relevante pentru securitatea economică a UE, și cele legate de tranziția verde, cum ar fi implementarea energiei din surse regenerabile sau renovarea clădirilor.

Ar trebui să se acorde o atenție deosebită abordării provocărilor legate de performanța educațională a tinerilor, în special în domeniul competențelor de bază. Sunt necesare măsuri pentru abordarea provocărilor cu care se confruntă profesia de cadru didactic, inclusiv atractivitatea acesteia, abordarea deficitului de cadre didactice și necesitatea de a investi în competențele digitale ale cadrelor didactice și ale formatorilor. În plus, sistemele de educație și formare ar trebui să îi înzestreze pe toți cursanții cu competențe-cheie, inclusiv competențe de bază și digitale, precum și competențe transversale și gândire critică, având în vedere amenințarea pe care o reprezintă dezinformarea, pentru a pune bazele unei capacități de adaptare și reziliență pentru întreaga viață, asigurându-le totodată cadrelor didactice pregătirea necesară pentru stimularea respectivelor competențe în rândul cursanților. Statele membre ar trebui să sprijine adulții în vârstă de muncă în ceea ce privește accesul la formare, să sensibilizeze totodată angajatorii cu privire la importanța unui mediu de lucru favorabil învățării pe tot parcursul vieții și să sporească stimulentele și motivația persoanelor de a urma cursuri de formare, inclusiv, după caz, prin intermediul conturilor personale de învățare pe tot parcursul vieții, asigurând transferabilitatea acestora în timpul tranzițiilor profesionale, precum și prin intermediul unui sistem fiabil de evaluare a calității formării. Statele membre ar trebui să examineze utilizarea microcertificatelor pentru a sprijini învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională. Ele ar trebui să permită tuturor să anticipeze nevoile de pe piața muncii și să se adapteze mai bine la acestea, în special prin perfecționare și recalificare profesională continuă și prin furnizare de consiliere și orientare integrată, cu scopul de a sprijini tranziții echitabile și juste pentru toți, de a consolida rezultatele sociale și în materie de ocupare a forței de muncă, precum și productivitatea, de a remedia deficitele de pe piața muncii și neconcordanțele de competențe, de a îmbunătăți reziliența generală a economiei la șocuri și de a facilita eventualele adaptări.

Statele membre ar trebui să promoveze egalitatea de șanse pentru toți prin abordarea inegalităților din cadrul sistemelor de educație și formare, inclusiv în ceea ce privește acoperirea regională. În special, copiilor ar trebui să li se ofere acces la educație și îngrijire timpurie la prețuri accesibile și de înaltă calitate, în concordanță cu noile „obiective de la Barcelona” și cu Garanția europeană pentru copii, iar statele membre ar trebui să crească nivelurile generale de calificare, să reducă numărul persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, să sprijine accesul egal la educație al copiilor care provin din grupuri defavorizate și din regiuni îndepărtate, să sporească atractivitatea educației și formării profesionale (EFP), să sprijine accesul la învățământul terțiar și absolvirea acestuia, precum și să crească numărul absolvenților, mai ales femei, în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM), atât în EFP, cât și în învățământul terțiar. De asemenea, ar trebui sprijinite performanțele de vârf și excelența în ceea ce privește rezultatele școlare, având în vedere rolul lor în stimularea viitorului potențial de inovare al UE. Statele membre ar trebui să faciliteze tranziția de la educație la încadrarea în muncă a tinerilor prin programe de stagii și de ucenicie de calitate, precum și să crească nivelul de participare a adulților la cursurile de învățare continuă, în special în rândul cursanților care provin din medii defavorizate și al celor cu cel mai scăzut nivel de calificare, abordând obstacolele legate de gen și de altă natură care ar putea afecta accesul și participarea lor. Ținând seama de noile cerințe ale societăților digitale, verzi și în curs de îmbătrânire, statele membre ar trebui să îmbunătățească și să crească oferta și nivelul de participare la EFP inițială și continuă flexibilă, să consolideze învățarea la locul de muncă în cadrul sistemelor lor de EFP, inclusiv prin programe de ucenicie accesibile, de calitate și eficace, și să sprijine adulții cu un nivel scăzut de calificare să își mențină capacitatea de inserție profesională. Ar trebui oferite oportunități de formare care să le permită lucrătorilor să participe la programe de formare în timpul programului de lucru (și fără să implice costuri pentru lucrători). În plus, statele membre ar trebui să crească relevanța pentru piața muncii a învățământului terțiar și, după caz, a cercetării, să îmbunătățească monitorizarea și previzionarea competențelor, să sporească gradul de vizibilitate și comparabilitate al competențelor și calificărilor, inclusiv al celor dobândite în străinătate, și să asigure o utilizare mai consecventă a clasificărilor la nivelul UE (și anume ESCO) și să sporească oportunitățile de recunoaștere și validare a aptitudinilor și competențelor dobândite în afara structurilor formale de educație și formare, inclusiv pentru refugiați și persoanele care beneficiază de un statut de protecție temporară. Pe lângă utilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă interne a UE, atragerea de talente și competențe din afara UE prin intermediul imigrației selective, prevenirea condițiilor de muncă abuzive și combaterea muncii nedeclarate pot contribui, de asemenea, la abordarea deficitului de competențe și de forță de muncă, inclusiv a celui legat de tranziția verde și cea digitală, cum ar fi în sectoarele STIM și în domeniul asistenței medicale și al îngrijirii pe termen lung.

Statele membre ar trebui să ofere șomerilor și persoanelor inactive asistență eficace, promptă, coordonată și personalizată, bazată pe sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, pentru formare, perfecționare și recalificare, precum și pentru accesul la alte servicii de facilitare, acordând o atenție deosebită persoanelor aflate în situații vulnerabile și persoanelor afectate de tranziția verde și cea digitală sau de șocurile de pe piața muncii. Este necesar să se recurgă cât mai curând posibil, cel târziu după 18 luni de șomaj, la măsuri concrete care să implice evaluări individuale aprofundate ale șomerilor, în vederea reducerii semnificative și prevenirii șomajului de lungă durată și a celui structural. Șomajul în rândul tinerilor și problema tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) ar trebui abordate în continuare prin prevenirea părăsirii timpurii a educației și formării și printr-o îmbunătățire structurală a tranziției de la școală la muncă, inclusiv prin punerea în aplicare integrală a Garanției pentru tineret consolidate, care ar

trebui să sprijine, de asemenea, oportunitățile de angajare de calitate pentru tineri. În plus, statele membre ar trebui să își intensifice eforturile, în special pentru a evidenția modul în care tranziția verde și cea digitală oferă o perspectivă reînnoită pentru viitor și oportunități pentru a intra și a rămâne pe piața muncii în cazul tinerilor.

Statele membre ar trebui să vizeze eliminarea barierelor și a factorilor de descurajare a participării pe piața muncii, precum și luarea de măsuri de stimulare a acestei participări, în special pentru persoanele cu venituri reduse, pentru persoanele care reprezintă a doua sursă de venit al gospodăriei (adesea femei) și pentru persoanele cele mai îndepărtate de piața forței de muncă. Având în vedere deficitul ridicat de forță de muncă în anumite profesii și sectoare (în special în sectoarele STIM, al tehnologiei informației și comunicațiilor, în domeniul asistenței medicale și al îngrijirii pe termen lung, al educației, al transporturilor și construcțiilor), statele membre ar trebui să contribuie la stimularea ofertei de forță de muncă, în special prin promovarea unor salarii adecvate și a unor condiții de muncă echitabile, asigurarea faptului că modul de concepere al sistemelor fiscale și de securitate socială încurajează participarea pe piața muncii și că politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt eficace și accesibile, respectând rolul și autonomia partenerilor sociali. De asemenea, statele membre ar trebui să sprijine realizarea unui mediu de lucru adaptat pentru persoanele cu handicap, inclusiv prin intermediul unui sprijin financiar și tehnic specific, prin sporirea gradului de informare și de sensibilizare și prin intermediul unor servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate. Ar trebui eliminate disparitățile de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și diferențele de remunerare dintre bărbați și femei, precum și stereotipurile de gen. Statele membre ar trebui să asigure egalitatea de șanse între bărbați și femei și un grad mai mare de participare a femeilor pe piața muncii, inclusiv prin asigurarea egalității de șanse și a celei în materie de evoluție în carieră și prin eliminarea barierelor din calea accesului la funcții de conducere la toate nivelurile procesului decizional, precum și prin combaterea violenței și a hărțuirii în locul de muncă, care reprezintă o problemă ce afectează în principal femeile. Trebuie să fie asigurate egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, precum și transparența salarială. Ar trebui promovată concilierea dintre muncă, familie și viața privată atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în special prin accesul la servicii de îngrijire pe termen lung și la servicii de educație și de îngrijire timpurie de calitate și la prețuri accesibile, precum și prin intermediul unor politici adecvate care să răspundă schimbărilor aduse pe piața muncii prin digitalizare. Statele membre ar trebui să se asigure că părinții și alte persoane cu responsabilități de îngrijire au acces la concedii adecvate din motive familiale și la formule flexibile de lucru pentru a găsi un echilibru între muncă, familie și viața privată, precum și să promoveze o utilizare echilibrată a acestor drepturi între părinți.

Orientarea 7: Îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social

Pentru a beneficia de o forță de muncă dinamică și productivă și de noi moduri de lucru și modele de afaceri, statele membre ar trebui să colaboreze cu partenerii sociali pentru condiții de muncă corecte, transparente și previzibile, asigurând un echilibru între drepturi și obligații. Statele membre trebuie să reducă și să prevină segmentarea în cadrul piețelor muncii, să combată munca nedeclarată și activitatea independentă fictivă și să încurajeze tranziția către forme de angajare pe durată nedeterminată. Normele de protecție a forței de muncă, legislația muncii și instituțiile din domeniul muncii ar trebui să asigure, toate, atât un mediu adecvat pentru recrutare, cât și flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la schimbările de ordin economic, apărând totodată drepturile lucrătorilor și garantând protecția socială, un nivel corespunzător de securitate și medii de lucru sigure, sănătoase și bine adaptate pentru toți lucrătorii. Promovarea utilizării unor formule flexibile de lucru, cum ar fi telemunca, poate contribui la creșterea nivelurilor de ocupare a forței de muncă și la piețe ale muncii mai favorabile incluziunii. În plus, statele membre ar trebui să sprijine lucrătorii, întreprinderile și alți actori în transformarea digitală, inclusiv prin promovarea adoptării unor instrumente etice și de încredere de inteligență artificială (IA). Acest sprijin poate varia de la politici de perfecționare și recalificare a lucrătorilor pentru profesii noii la stimulente pentru ca întreprinderile să dezvolte și să implementeze tehnologii care au potențialul de a crește productivitatea, de a completa forța de muncă umană și de a atenua deficitul de forță de muncă în sectoarele critice. În general și, în contextul schimbărilor climatice și al transformării digitale în special, este important să se asigure respectarea drepturilor lucrătorilor în ceea ce privește condițiile de muncă (inclusiv timpul de lucru și modalitățile de lucru care țin cont de valurile de căldură), sănătatea mintală la locul de muncă și echilibrul între viața profesională și cea privată. Ar trebui prevenite relațiile de muncă care conduc la condiții de muncă precare, inclusiv cazurile în care sunt implicați lucrători pe platforme, prin asigurarea echității, transparenței și responsabilității în utilizarea algoritmilor și prin combaterea utilizării abuzive a contractelor atipice. În caz de concediere abuzivă, ar trebui să se asigure accesul la soluționarea eficace și imparțială a litigiilor și dreptul la reparații, inclusiv o despăgubire adecvată, dacă este cazul.

Politicile ar trebui să vizeze îmbunătățirea și sprijinirea participării pe piața muncii, a corelării dintre cerere și ofertă și a tranzițiilor pe piața muncii, având în vedere, de asemenea, schimbările demografice, precum și în regiunile defavorizate. Statele membre ar trebui să activeze și să capaciteze în mod eficace persoanele care pot participa pe piața muncii, în special grupurile subreprezentate, cum ar fi femeile și tinerii, precum și persoanele aflate în situații vulnerabile, cum ar fi persoanele cu un nivel scăzut de calificare și șomerii de lungă durată, persoanele cu handicap, persoanele care provin din familii de migranți, inclusiv persoanele care beneficiază de protecție temporară, persoanele din comunitățile rome marginalizate și lucrătorii în vârstă. Statele membre ar trebui să consolideze domeniul de aplicare și eficacitatea politicilor active în domeniul pieței muncii, prin ameliorarea direcționării, a impactului și a sferei lor de cuprindere și printr-o mai bună corelare a lor cu serviciile sociale, cu formarea și cu ajutorul pentru venit pentru șomeri, pe perioada căutării unui loc de muncă și pe baza drepturilor și a responsabilităților acestora. Statele membre ar trebui să utilizeze în mod optim

finanțarea și sprijinul tehnic din partea UE pentru a consolida capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă de a oferi asistență promptă și personalizată persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, de a răspunde nevoilor actuale și viitoare ale pieței muncii și de a pune în aplicare o gestionare bazată pe performanță, sprijinind capacitatea acestora de a utiliza datele și tehnologia digitală. Serviciile private de ocupare a forței de muncă joacă, de asemenea, un rol în acest sens.

Statele membre trebuie să ofere șomerilor indemnizații de șomaj adecvate cu o durată rezonabilă, în concordanță cu contribuțiile lor și cu normele naționale în materie de eligibilitate. Indemnizațiile de șomaj nu ar trebui să descurajeze reîncadrarea rapidă în muncă și ar trebui să fie însoțite de politici active în domeniul pieței muncii, inclusiv de măsuri privind perfecționarea și recalificarea, având în vedere, de asemenea, deficitul de forță de muncă și de competențe.

Mobilitatea cursanților, a ucenicilor și a lucrătorilor ar trebui sporită și sprijinită în mod adecvat, în special pentru cursanții care urmează o educație și formare profesională și care au mai puține experiențe de mobilitate, cu scopul de a le îmbunătăți competențele și capacitatea de inserție profesională, de a exploata întregul potențial al pieței europene a muncii și de a contribui la competitivitatea la nivelul UE, abordând totodată posibilele efecte demografice adverse ale mobilității (inclusiv exodul creierelor). Ar trebui abordate provocările în materie de mobilitate a forței de muncă în interiorul UE, inclusiv procedurile de recunoaștere a calificărilor profesionale sau de transfer al drepturilor de securitate socială dobândite. Ar trebui asigurate condiții echitabile și decente pentru toți cei care desfășoară o activitate transfrontalieră prin evitarea discriminării și asigurarea egalității de tratament, prin aplicarea legislației naționale și a UE și prin intensificarea cooperării administrative între administrațiile naționale în ceea ce privește lucrătorii mobili, beneficiind de asistența Autorității Europene a Muncii.

Mobilitatea lucrătorilor cu ocupații de importanță critică și a lucrătorilor transfrontalieri, sezonieri sau detașați ar trebui să fie sprijinită în cazurile de închidere temporară a frontierelor declanșată de considerente legate de sănătatea publică. Statele membre ar trebui să consolideze căile legale de migrație și să prevadă o politică eficace de integrare pentru lucrători și familiile acestora, care să includă educația și formarea, inclusiv formarea lingvistică, ocuparea forței de muncă, sănătatea și locuințele, în conformitate cu legislațiile și practicile lor naționale.

Statele membre ar trebui, de asemenea, să depună eforturi pentru a crea condiții adecvate pentru noi forme de muncă și metode de lucru, valorificând potențialul lor de creare de locuri de muncă și asigurând, în același timp, respectarea drepturilor sociale existente. Ele ar trebui să ofere consiliere și orientări cu privire la drepturile și obligațiile aplicabile în cazul contractelor atipice și al noilor forme de muncă, cum ar fi munca prin intermediul platformelor digitale de muncă și telemunca. În acest sens, partenerii sociali pot juca un rol esențial, iar statele membre ar trebui să îi sprijine în efortul de implicare și reprezentare a persoanelor în formele de muncă atipice și noi. De asemenea, statele membre ar trebui să ia în considerare oferirea de sprijin pentru asigurarea respectării legislației – cum ar fi orientări sau cursuri de formare specifice pentru inspectoratele de muncă – în ceea ce privește provocările care decurg din noile forme de organizare a muncii, inclusiv utilizarea tehnologiilor digitale și a IA, cum ar fi gestionarea algoritmică, supravegherea lucrătorilor și telemunca. Asigurarea efectivă a respectării drepturilor de informare și consultare și a negocierilor colective este esențială pentru dezvoltarea și respectarea drepturilor lucrătorilor în contextul proceselor de digitalizare, precum și pentru utilizarea IA și a algoritmilor în organizarea muncii și în relațiile de muncă.

Valorificând practicile naționale existente, statele membre ar trebui să încurajeze democrația la locul de muncă, să asigure un mediu propice dialogului social bipartit și tripartit la toate nivelurile, inclusiv pentru negocierile colective, în sectorul public și în cel privat, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, după consultări și în strânsă cooperare cu partenerii sociali, respectând în același timp autonomia acestora. Statele membre ar trebui să implice partenerii sociali în mod sistematic, semnificativ și prompt în conceperea și punerea în aplicare a politicilor de ocupare a forței de muncă, sociale și, după caz, economice și a altor politici publice, inclusiv în stabilirea și actualizarea salariilor minime prevăzute de lege. Statele membre ar trebui să promoveze un nivel mai ridicat de acoperire a negocierilor colective, inclusiv prin promovarea consolidării și a creșterii capacității partenerilor sociali, să permită negocieri colective eficace la toate nivelurile adecvate și să încurajeze coordonarea între aceste niveluri și între acestea. Partenerii sociali trebuie încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, cu respectarea deplină a autonomiei și a dreptului la acțiuni colective. Rolul partenerilor sociali este esențial în conceperea și punerea în aplicare a unor soluții echilibrate care să faciliteze o tranziție echitabilă către o economie decarbonizată.

Acolo unde este cazul și bazându-se pe practicile naționale existente, statele membre ar trebui să țină seama de experiența relevantă în materie de chestiuni sociale și de ocupare a forței de muncă a organizațiilor societății civile.

Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei

Statele membre ar trebui să promoveze piețe ale muncii favorabile incluziunii, deschise tuturor, prin punerea în aplicare a unor măsuri eficace de eliminarea a tuturor formelor de discriminare și de asigurare a egalității de șanse pentru toți, în special pentru grupurile care sunt subreprezentate pe piața muncii, acordând totodată atenția cuvenită dimensiunii regionale și teritoriale. Ele ar trebui să asigure egalitatea de tratament în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, asistența acordată persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, protecția socială, asistența medicală, educația și îngrijirea timpurie, îngrijirea pe termen lung, educația și accesul la bunuri și servicii, inclusiv la locuințe, indiferent de gen, de rasă sau de origine etnică, de religie sau de convingeri, de handicap, de vârstă sau de orientare sexuală.

Statele membre ar trebui să modernizeze sistemele de protecție socială pentru a oferi o protecție socială adecvată, eficace, eficientă și durabilă pentru toți, pe parcursul tuturor etapelor vieții, promovând incluziunea socială și mobilitatea socială în sens ascendent, stimulând participarea pe piața muncii, sprijinind investițiile sociale, combătând sărăcia și excluziunea socială și abordând inegalitățile, inclusiv prin felul în care își organizează sistemele fiscale și de securitate socială și prin evaluarea impactului distributiv al politicilor. Completarea abordărilor cu caracter universal cu abordări specifice va îmbunătăți eficacitatea sistemelor de protecție socială. Modernizarea sistemelor de protecție socială trebuie, de asemenea, să urmărească îmbunătățirea rezilienței acestora la provocări multidimensionale. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită gospodăriilor vulnerabile afectate de tranziția verde și de cea digitală și de creșterea costului vieții, inclusiv a cheltuielilor cu locuințele și a costurilor energiei. Statele membre ar trebui să abordeze în continuare lacunele în ceea ce privește accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru lucrătorii independenți, având în vedere înmulțirea formelor atipice de muncă.

Pentru a răspunde nevoilor individuale, statele membre ar trebui să dezvolte și să integreze cele trei componente ale incluziunii active: ajutor adecvat pentru venit, piețe ale forței de muncă incluzive și acces la servicii de facilitare de calitate. Sistemele de protecție socială ar trebui să asigure prestații de venit minim adecvate pentru toți cei care nu dispun de resurse suficiente și să promoveze incluziunea socială prin sprijinirea și încurajarea participării active a persoanelor pe piața muncii și în societate, inclusiv prin furnizarea de servicii sociale specifice. Disponibilitatea unor locuințe accesibile, inclusiv din punctul de vedere al prețurilor, și a unor servicii de calitate precum educația și îngrijirea timpurie, îngrijirea extrașcolară, educația, formarea, asistența medicală și îngrijirea pe termen lung, reprezintă o condiție esențială pentru asigurarea egalității de șanse. În concordanță cu obiectivele principale ale Uniunii și cu cele naționale pentru 2030 privind reducerea sărăciei, este necesar să se acorde o atenție deosebită combaterii sărăciei și a excluziunii sociale, inclusiv a sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Ar trebui abordată în special sărăcia și excluziunea socială în rândul copiilor, prin măsuri cuprinzătoare și integrate, inclusiv prin punerea deplină în aplicare a Garanției europene pentru copii. Statele membre ar trebui să se asigure că fiecare persoană are acces la servicii esențiale de bună calitate, inclusiv copiii. Pentru persoanele aflate în dificultate sau într-o situație vulnerabilă, ele ar trebui, de asemenea, să asigure accesul la locuințe abordabile ca preț, inclusiv locuințe sociale, sau la asistență pentru locuințe. Statele membre ar trebui să asigure o tranziție energetică curată și echitabilă și să abordeze sărăcia energetică ca o formă din ce în ce mai semnificativă de sărăcie, inclusiv, după caz, prin măsuri de sprijin specifice care vizează gospodăriile aflate în situații vulnerabile. Statele membre ar trebui, după caz, să utilizeze în mod eficace finanțarea și sprijinul tehnic din partea UE pentru a investi în locuințe sociale sau asistență pentru locuințe, în renovarea locuințelor și serviciile conexe și pentru a aborda nevoia urgentă de locuințe decente și la prețuri accesibile. Nevoile specifice ale persoanelor cu handicap, inclusiv accesibilitatea, trebuie să fie luate în considerare în legătură cu respectivele servicii. Problema lipsei de adăpost ar trebui abordată în mod specific prin măsuri preventive și prin promovarea accesului la locuințe permanente și prin furnizarea de servicii de sprijin favorizante.

Statele membre ar trebui să asigure acces în timp util la asistență medicală preventivă și curativă și la îngrijire de lungă durată de bună calitate și la prețuri accesibile, menținând totodată sustenabilitatea pe termen lung. În contextul unei cereri tot mai mari de îngrijire pe termen lung, legată și de schimbările demografice, ar trebui abordate deficiențele în ceea ce privește adecvarea, precum și deficitul de forță de muncă și condițiile precare de muncă.

Având în vedere războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și în concordanță cu activarea Directivei 2001/55/CE a Consiliului ([1]), statele membre ar trebui să le ofere în continuare persoanelor strămutate din Ucraina un nivel adecvat de protecție. Pentru minorii neînsoțiți, statele membre ar trebui, de asemenea, să pună în aplicare măsurile necesare. Copiilor strămutați ar trebui să li se asigure accesul la educație și îngrijire timpurie, precum și la alte servicii esențiale, în conformitate cu Garanția europeană pentru copii.

([1]) Directiva 2001/55/CE a Consiliului din 20 iulie 2001 privind standardele minime pentru acordarea protecției temporare, în cazul unui aflux masiv de persoane strămutate, și măsurile de promovare a unui echilibru între eforturile statelor membre pentru primirea acestor persoane și suportarea consecințelor acestei primiri (JO L 212, 7.8.2001, p. 12).

În contextul creșterii longevității și al evoluțiilor demografice, statele membre ar trebui să asigure caracterul adecvat și sustenabilitatea sistemelor de pensii pentru angajați și pentru lucrătorii independenți, oferind șanse egale pentru femei și bărbați de a obține și a acumula drepturi de pensie, inclusiv prin mecanisme suplimentare de asigurare a unui venit corespunzător la o vârstă înaintată. Reformele sistemelor de pensii ar trebui să fie sprijinite prin politici care să urmărească reducerea decalajului de pensii dintre bărbați și femei, să promoveze îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate și să prelungească viața profesională, de exemplu prin creșterea vârstei efective de pensionare, în special prin facilitarea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă și prin asigurarea unor condiții de muncă adaptate la nevoilor acestora. Statele membre trebuie să stabilească un dialog constructiv cu partenerii sociali și alte părți interesate relevante și să permită o introducere treptată corespunzătoare a reformelor.