C/2025/120

10.1.2025 г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет

Предложение за решение на Съвета относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки

(COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)

(C/2025/120)

Съдокладчик: **Giovanni MARCANTONIO**

Съветник	Ester DINI
Законодателна процедура	Инструмент за проследяване на законодателния процес в ЕС
Искане за консултация	15.7.2024 г.
Правно основание	Член 148 от Договора за функционирането на Европейския съюз
Документи на Европейската комисия	(COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE))
Съответни цели за устойчиво развитие (ЦУР)	ЦУР 1 — Изкореняване на бедността ЦУР 5 — Равенство между половете ЦУР 8 — Достоен труд и икономически растеж ЦУР 10 — Намаляване на неравенствата
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	3.10.2024 г.
Приемане на пленарна сесия	23.10.2024 г.
Пленарна сесия №	591
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	239/0/3

1. ПРЕПОРЪКИ

Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК):

1.1. приветства предложението за решение на Съвета относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки с цел насърчаване на конкурентоспособна и устойчива икономика. С голямо задоволство отбелязва, че тези насоки са актуализирани и включват повече елементи в съответствие с новите потребности на пазара на труда;

1.2. подчертава необходимостта от стремеж към възходяща конвергенция и от засилване на ролята на европейския семестър в подкрепа на ефективните и координирани действия на икономическата политика. В този контекст изразява надежда, че използваните в рамките на европейския семестър показатели за анализ на социалното положение във всяка държава членка, имат същото значение като макроикономическите показатели, и призовава за наблюдение, за да се гарантира, че последиците от новата рамка за икономическо управление не застрашават изпълнението на насоките на държавите членки за заетостта, както и постигането на Европейския стълб на социалните права и целите за 2030 г.;

1.3. подчертава, в светлината на предложението за препоръка на Съвета, необходимостта от засилване на ролята на социалните партньори (чрез социален диалог и колективно договаряне) и, където е уместно, необходимостта от включване на организациите на гражданското общество в разработването и прилагането на реформи и политики в областта на заетостта;

1.4. посочва, че е изключително важно да се подкрепи и увеличи предлагането на работна ръка и да се подобри достъпът до заетост и качествени работни места, отчасти предвид нарастващите трудности, с които се сблъскват предприятията при намирането на необходимия им персонал. Необходимо е да се насърчи увеличаване на заетостта, особено сред младежите, жените и по-възрастните хора; следва да се насърчават мерки в подкрепа на заетостта, включително самостоятелната заетост; и да се положат усилия за подобряване на правните пътища за трудова миграция;

1.5. подкрепя призива на Комисията към държавите членки да засилят политиките за приобщаване, насочени към насърчаване на равните възможности за достъп до работа и професионално развитие. Тези възможности са от съществено значение за поощряване на по-голямо участие и по-приобщаващи пазари на труда, както и за устойчив и справедлив растеж, с оглед на интегрирането на най-уязвимите групи, които са изложени на риск от изключване;

1.6. подчертава значението на укрепването на уменията в контекста на продължаващия екологичен и цифров преход, както и необходимостта от признаване и гарантиране на правото на учене през целия живот и на ефективен достъп до висококачествено образование и обучение през целия живот; подчертава значението на основните умения, които са задължителни за професионалната интеграция;

1.7. подчертава неотложната необходимост, при зачитане на националните практики и автономията на социалните партньори, да се гарантира справедливо и достойно заплащане на труда, в съответствие с производителността и конкурентоспособността, чрез насърчаване на колективното договаряне, ефективното участие на социалните партньори и приемането на ефективни инструменти за събиране на данни, както и чрез измерване и наблюдение на равнищата и динамиката на заплатите на национално равнище;

1.8. изразява надежда, че държавите членки ще подкрепят и наблюдават въвеждането и внедряването на изкуствения интелект (ИИ) в работната среда, включително на алгоритмичното управление, за да се насърчи етичното му и социално устойчиво използване, като въведат подходящи инструменти за оценка на въздействието върху работните места и организацията на труда, както и на евентуалните последици с оглед на възможностите и потенциалните рискове. Предвид изключителния мащаб на това нововъведение е желателно да се подобри координацията на националните стратегии, като се започне с обединяването на опита и оценките и пълноценното участие на социалните партньори;

1.9. подчертава значението на модернизирането на инструментите за социална закрила от страна на държавите членки (в светлината на големите промени в обществото, като например демографските промени и нарастващата бедност) и адаптирането към новите форми на заетост, включително чрез гарантиране на това, че всички работници са обхванати от социална закрила, чрез по-ефективно разработване на данъчни системи и системи за обезщетения и чрез наблюдение на преразпределителното въздействие на политиките;

1.10. в този контекст приканва държавите членки да въведат и укрепят политики, насочени към подкрепа на достъпни, налични и подходящи жилища, както и мерки за предотвратяване и облекчаване на бездомничеството, включително чрез инструментите, предоставени от фондовете на ЕС;

1.11. призовава държавите членки да повишат качеството на пазарите на труда чрез засилване на ефективността на политиките за борба с незаконния труд и насърчаване на качествения труд, включително здравето и безопасността на работното място, както и чрез предотвратяване на разпространението на неформални и несигурни условия на труд.

2. **ОБЯСНИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ**

Аргументи в подкрепа на препоръки 1.1 и 1.2

2.1. С пролетния пакет за европейския семестър за 2024 г. Европейската комисия предоставя стратегически насоки на държавите членки за насърчаване на изграждането на стабилна и устойчива на бъдещето икономика, способна да гарантира конкурентоспособност, устойчивост и създаване на качествена заетост. През 2024 г. в насоките за политиките по заетостта на държавите членки се определят общи приоритети за националните политики по заетостта и социалните политики с цел те да станат по-справедливи и по-приобщаващи като част от възходящата социално-икономическа конвергенция, както и да бъде засилена поета през последните пет години роля на европейския семестър да се подкрепят ефективните и координирани реакции на икономическите политики.

2.2. Насоките за 2023 г. бяха актуализирани, за да се включат действия за справяне с недостига на умения и работна ръка и за подобряване на основните и цифровите умения. Те обхващат и новите технологии, изкуствения интелект и алгоритмичното управление и тяхното въздействие върху сферата на труда. Освен това в насоките се посочват неотдавнашни политически инициативи в области от особено значение, като например работата през платформа, социалната икономика и достъпните жилища.

2.3. Същевременно в новата рамка за икономическо управление се определят насоки и решения за фискалната политика, насочени към укрепване на устойчивостта на дълга на държавите членки и насърчаване на приобщаващия и устойчив растеж на всички държави чрез разумни фискални политики, като същевременно се гарантира, че ръстът на нетните разходи е в съответствие с изискванията за корекции, определени в тази нова рамка. В този контекст е важно да се наблюдава и да се гарантира, че последиците от новата рамка за икономическо управление не застрашават изпълнението от страна на държавите членки на насоките на държавите членки за заетостта, нито постигането на Европейския стълб на социалните права и на целите за 2030 г.;

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.3 (насока 8)

2.4. Социалният диалог играе основна роля за формирането на икономическите, трудовите и социалните политики, насочени към насърчаване на по-голямото сближаване на жизнените стандарти и условията на труд между държавите членки и вътре в тях, както и за ефективно посрещане на предизвикателствата, пред които е изправена Европа в сферата на труда ([1]). Като се позовава на предишни становища ([2]), ЕИСК подчертава, че специфичната роля на социалните партньори следва да бъде напълно призната и зачитана в структурите и процесите на социалния диалог както на европейско, така и на национално равнище. В условия, в които тази роля все още изглежда слаба, е необходимо да се насърчи създаването на регулаторна и институционална рамка, за да се засили социалният диалог и да се увеличи обхватът на колективното договаряне в съответствие с разпоредбите на Директивата относно адекватните минимални работни заплати.

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.4 (насока 5)

2.5. Въпреки че пазарът на труда се представи добре през 2023 г., нарастващият недостиг на работна ръка и умения възпрепятства икономическия растеж и конкурентоспособността и рискува да забави екологичния и цифровия преход. През второто тримесечие на 2023 г. процентът на свободните работни места възлизаше на 2,7 %, което е над средната стойност от 1,7 % за периода 2013—2019 г. ([3]) Поради това е необходимо да се развие по-широко и повсеместно участие на европейските граждани в заетостта, като се започне от младите хора. Държавите членки следва да се ангажират да насърчават по-ефективно не само образованието и професионалното обучение, които да са приобщаващи, висококачествени и съобразени с потребностите в сферата на труда, като същевременно укрепват дейностите по наставничество, ориентиране и консултиране, извършвани от публичните и частните служби по заетостта, но и по-качествените инструменти за интегриране на младите хора на пазара на труда, като например чиракуване и стажове. Те следва да се ангажират да насърчават самостоятелната заетост и интелектуалния и професионалния труд, чието използване е намаляло значително през последните години, особено сред младите хора.

2.6. Трудовата мобилност в рамките на ЕС и извън него е възможност за посрещане на неудовлетворените потребности по отношение на работната сила и уменията. От държавите членки се изисква да се съсредоточат повече върху укрепването на инструментите за управление на миграцията от държави извън ЕС (чрез насърчаване на законните канали за влизане в ЕС), засилване на мониторинга и прогнозирането на потребностите от заетост, подобряване на процедурите за признаване на квалификациите, придобити в държави извън ЕС, и повишаване на ефективността на инструментите за превенция на експлоатацията и незаконния труд, които по-често засягат работници от трети държави. Същевременно те следва да се ангажират да осигурят по-ефективно включване на чуждестранните работници в европейския пазар на труда. Липсата на признаване на официалните квалификации и езиковите бариери продължават да са сред основните пречки пред пълната трудова интеграция ([4]).

([1]) Предложение за препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз, COM(2023) 38 final.

([2]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно предложение за препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз [COM(2023) 38 final — 2023/0012 (NLE)] и относно съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно „Укрепване на социалния диалог в Европейския съюз: оползотворяване на пълния му потенциал за управление на справедливи преходи“ [COM(2023) 40 final] (ОВ C 228, 29.6.2023 г., стр. 87).

([3]) *Joint Employment Report 2024* (Съвместен доклад за заетостта за 2024 г.).

([4]) Становище на Европейския икономически и социален комитет — Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно мобилността на уменията и талантите (COM(2023) 715 final) — Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на резерв на ЕС от таланти (COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD)) — Предложение за препоръка на Съвета Европа в движение — възможности за образователна мобилност за всеки (COM(2023) 719 final) — Препоръка на Комисията относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави (C(2023) 7700 final) (ОВ C, C/2024/4067, 12.7.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.5 (насоки 6 и 8)

2.7. Въпреки ръста на заетостта през последните години, неравенството между половете на пазара на труда остава широко разпространено и се проявява както в нивата на заетост, така и в разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете. Някои сектори и професии продължават да са засегнати от лоши условия на труд и ниски заплати, а все повече жени са склонни да работят на непълно работно време, включително и на принудително непълно работно време. Неравенствата, основани на пола, трябва да бъдат преодолени чрез ефективното прилагане на Директивата относно прозрачността в заплащането, наред с други мерки, като например данъчни стимули, за да се насърчи по-голямото участие на жените на пазара на труда. Важно е държавите членки да се ангажират да подобрят наличието на качествено и финансово достъпно образование и грижи в ранна детска възраст и на услуги за дългосрочни грижи, както и да предприемат мерки в подкрепа на равновесието между професионалния и личния живот и справедливото разпределение на отговорностите за полагане на грижи между мъжете и жените.

2.8. Трябва също така да се положат повече усилия за насърчаване на заетостта на лицата с увреждания. Въпреки неотдавнашните подобрения, през 2022 г. разликата в заетостта между хората с увреждания и лицата без увреждания в ЕС възлизаше на 21,4 процентни пункта, а равнището на безработица при хората с увреждания беше почти два пъти по-високо от това при лицата без увреждания ([5]). В съответствие със Стратегията за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г. ([6]) са необходими допълнителни усилия за гарантиране на приобщаване на пазара на труда, чрез активни политики по заетостта, развитие на потенциала на социалните предприятия, които могат да играят важна роля на пазара на труда в ЕС, и преодоляване на стереотипите, за да се гарантира, че хората с увреждания имат достъп до възможности за работа, които отговарят на техните потребности.

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.6 (насока 6)

2.9. В светлината на големите икономически и социални промени, предизвикани от екологичния и цифровия преход, застаряването на населението и трансформацията на моделите на работа, са спешно необходими мерки за насърчаване на развитието на хората, техните умения и пригодността им за заетост чрез подобряване на основните умения и компетентности, както и на уменията през целия живот. Участието на възрастните в дейности по обучение продължава да бъде проблем в Европа, като делът им е едва 37,4 %, което е много по-ниско от целта от 60 %, която трябва да бъде постигната до 2030 г., както е посочено в Плана за действие на Европейския стълб на социалните права ([7]). Необходимо е да се подобри качеството на предлаганото обучение по отношение на съдържанието, методиките и инструментите, за да отговаря то на изискванията по отношение на уменията, от които се нуждаят предприятията, и пригодността за заетост на работниците, както и да се насърчи по-голямото участие, включително чрез използването на нови технологии. Следва също така да се насърчават инструменти за създаване на по-тясна връзка между обучението и кариерното израстване, както и за подпомагане на анализа на индивидуалните умения и разработването, прилагането и признаването на микроквалификации, в съответствие с препоръките на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение. Освен това ролята на службите по заетостта, както публични, така и частни, следва да бъде допълнително засилена чрез осигуряване на подходящи ресурси. Както беше посочено в предишни становища, правото на учене през целия живот и ефективният достъп до качествено образование и обучение през целия живот трябва да бъдат признати и гарантирани ([8]), включително чрез оценката на нови инструменти, напр. платен отпуск за обучение.

2.10. Особено по отношение на работниците, които вероятно ще бъдат най-силно засегнати от текущите преходи, и на тези с ниска пригодност за заетост, е необходимо да се засилят всички инструменти за повишаване на квалификацията и преквалификация с целенасочени активни политически интервенции от образователен, но и от консултативен характер, свързани с активна подкрепа за търсене на работа. Следва да се използва потенциалът на приложенията с изкуствен интелект за персонализиране на интервенциите на политиката и да се въведат инструменти, които да позволят ефективен и надежден мониторинг на въздействието на мерките за обучение по отношение на достъпа до заетост и професионалния преход.

2.11. Особено належащо е да се осигури цифрово обучение както за възрастни, така и за млади хора. Внедряването на приложения с изкуствен интелект на работното място ще направи още по-важно актуализирането на цифровите и технологичните умения на населението. Държавите членки следва да предприемат по-решителни мерки за справяне с това предизвикателство, като подобрят цифровите умения на учениците и възрастните от всички възрасти и разработят екосистеми за цифрово образование и обучение, подкрепени от ключови благоприятни фактори, като високоскоростна свързаност на училищата, оборудване и обучение на учителите.

([5]) *Joint Employment Report 2024* (Съвместен доклад за заетостта за 2024 г.).

([6]) Европейска комисия, *Пакет за заетостта на хората с увреждания с цел подобряване на резултатите на пазара на труда за хората с увреждания*.

([7]) *Joint Employment Report 2024* (Съвместен доклад за заетостта за 2024 г.).

([8]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Предложение за решение на Съвета относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки“ (COM(2023) 599 final — 2023/0173 (NLE)) (ОВ C, C/2023/870, 8.12.2023 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj).

2.12. Изключително важно е да се стимулира модернизирането на образователните системи на всички равнища, както и на системите за професионално образование и обучение (ПОО), за да се гарантира, че те отговарят на нуждите на предприятията от настоящи и бъдещи умения, не на последно място с оглед на въздействието, което ще окажат приложенията с изкуствен интелект. Необходимо е да се засили обучението за придобиване на твърди умения, особено в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката, както и за придобиване на меки умения, за да се подготвят новите поколения за работа в условията на нарастваща интеграция между хората и технологиите. В същото време е необходимо да се укрепят и основните умения, което е най-добрият начин да се гарантира започването на професионална дейност. Четенето, писането, говоренето и смятането са основни умения за успешна професионална интеграция, особено за хората в неравностойно положение.

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.7 (насоки 5 и 6)

2.13. Въпреки увеличението на номиналните заплати, реалните трудови възнаграждения са намалели в почти всички държави членки в резултат на инфлацията ([9]). Бедността сред работещите също остава основен проблем. Наред с наблюдението и намаляването на отрицателното въздействие на инфлацията върху покупателната способност на работниците, трябва да се засили ефективността на инструментите, предназначени за гарантиране на справедливо и достойно заплащане, което отговаря и на развитието на производителността, не само за хората с ниски заплати, но и за всички, които получават средни заплати и чиято покупателна способност беше засегната от инфлационния натиск през последните години. Важно е държавите членки да приложат изцяло Директивата относно адекватните минимални работни заплати.

2.14. ЕИСК счита, че държавите членки следва да насърчават, популяризират и предоставят възможност за колективно договаряне в тази област, като засилят ролята на социалните партньори и определят подходящи инструменти за измерване на равнището на обхвата на колективното договаряне, което в много държави остава слабо. Те следва също така да разполагат с ефективни инструменти за събиране на данни, за да наблюдават тенденциите в заплащането и да насърчават растежа на заплатите в съответствие с националните закони и практики, националните социално-икономически условия и равнища на производителност, конкурентоспособността и развитието, като се вземат предвид секторните и териториалните различия.

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.8 (насока 7)

2.15. Трудът е един от аспектите на обществото, който претърпява най-голяма трансформация в резултат на въвеждането на системи с изкуствен интелект (ИИ). ИИ може да се използва за подобряване на организацията на работните процеси, за премахване на опасните и досадни задачи, за насърчаване на приобщаването на хората с увреждания и за подпомагане на пазара за преодоляване на недостига на работна ръка. Той може също така да спомогне за по-доброто съответствие на политиките за обучение, възнаграждение и социално благосъстояние с потребностите на работниците и отчитайки в по-голяма степен заслугите. Развитието на ИИ обаче поражда и опасения относно въздействието, което той може да окаже върху равнището на заетост и живота на работниците. Все по-широкото използване на ИИ в подкрепа на вземането на решения, свързани с работниците, би могло да създаде предизвикателства що се отнася до правата на работниците, условията на труд и доходите. ИИ може да промени начина, по който се наблюдава и управлява работата, което може да породи рискове за неприкосновеността на личния живот и автономността на работниците. Той би могъл също така да породи или затвърди предразсъдъци и дискриминация, като засили съществуващите неравенства. Освен това съществуват опасения относно прозрачността и обяснимостта на алгоритмите, както и относно тяхната отчетност.

2.16. Поради това е приоритет държавите членки да измерват, наблюдават и оценяват въздействието на ИИ върху заетостта и организацията на труда, за да се насърчи неговото етично и социално устойчиво използване, което подобрява конкурентоспособността на системите, заетостта и качеството на работните места, без да се накърняват правата на работниците или да се влошават условията на труд. ИИ ще промени радикално и организацията на труда. Ето защо е от решаващо значение социалните партньори да участват пълноценно (на всички равнища) в управлението на тези промени и в определянето на новаторски модели на организация на труда, като същевременно се спазва принципът на „човешки контрол“. Социалният диалог и колективното договаряне са от ключово значение за управление на промените, предизвикани от технологичното развитие, за справяне с потенциалните проблеми и за стимулиране на адаптацията на работниците чрез разработване на подходящи и навременни ответни мерки на политиката. Историческият мащаб на тази продължаваща промяна прави желателно националните стратегии да бъдат по-добре координирани, като се започне с обединяване на опита и оценките.

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.9 (насока 8)

2.17. Системите за социална закрила играят ключова роля в осигуряването на социално сближаване и икономическа сигурност и в противодействието на рисковете от макроикономическа дестабилизация; като такива те трябва да бъдат адаптирани към новите изисквания, като се вземат предвид целите на икономическата устойчивост и с оглед на застаряването на населението, промените в сферата на труда — особено увеличаването на новите форми на заетост — и фискалните цели, предвидени в новия икономически пакет. Корпоративното благосъстояние също може да бъде фактор, който да подпомага и допълва системите за социална закрила, като се използва по-скоро като допълнение, отколкото като заместител на общественото благосъстояние.

([9]) *Joint Employment Report 2024* (Съвместен доклад за заетостта за 2024 г.).

2.18. Важно е държавите членки да реформират системите за социална закрила в съответствие с настоящите и бъдещите потребности, като увеличат участието на пазара на труда, осигурят социална закрила за нетипични форми на заетост, предотвратят изключването и укрепят системите за социални и здравни грижи, за да се насърчат приобщаващите пазари на труда и устойчивият растеж и да се гарантират настоящата и бъдещата устойчивост на системите. От тази гледна точка държавите членки следва да бъдат насърчавани да извършват систематични оценки на въздействието на различните мерки за социална закрила върху разпределението, за да се оцени тяхното специфично и цялостно въздействие и да се подкрепят подобренията в политиката.

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.10 (насока 8)

2.19. Сред новите предизвикателства пред нас са достъпните жилища. През 2022 г. почти всеки десети човек в ЕС е живял в домакинство, в което общите жилищни разходи представляват повече от 40 % от общия разполагаем доход, като от 2020 г. насам е регистрирано значително увеличение ([10]). Държавите членки трябва да въведат и укрепят политики, насочени към подкрепа на достъпни, налични и подходящи жилища, както и мерки за предотвратяване и облекчаване на бездомничеството, отчасти чрез инструментите, предоставени от фондовете на ЕС.

Аргументи в подкрепа на препоръка 1.11 (насоки 7 и 8)

2.20. ЕИСК подчертава необходимостта от засилване на политиките за борба с незаконната заетост чрез въвеждането на превантивни мерки и стимули за законна заетост и осигуряването на по-добра координация на дейностите по инспекция и контрол, включително чрез по-добро интегриране на националните бази данни и използването на ИИ, и предотвратяването на неправомерното използване на командироването на работници. От решаващо значение е да се насърчи по-широкото разпространение на култура на законност, включително чрез информационни кампании и кампании за повишаване на осведомеността, като се започне от училищата.

2.21. Постоянно високият брой злополуки на работното място също показва, че държавите членки трябва да положат повече усилия за въвеждане на мерки за намаляване на злополуките, подкрепени от подходящи инспекции по труда. ЕИСК подкрепя подхода за „нулева смъртност“ на работното място в ЕС ([11]) и отново подчертава необходимостта да се инвестира в култура на превенция на работното място.

2.22. Все по-широкото разпространение на работата през платформа поражда загриженост относно условията на труд и прозрачността при използването на алгоритми за управление на труда. Както вече беше подчертано от ЕИСК в предишни становища ([12]), най-големите опасения включват по-ограничен достъп до социална закрила и социално осигуряване, рискове за здравето и безопасността, несигурна работа, разпокъсано работно време и неадекватни равнища на доходите, както и трудности при гарантиране на признаването на колективните права. Поради това е необходимо държавите членки да работят за прилагането на Директивата за подобряване на условията на труд на работещите през платформа.

Брюксел, 23 октомври 2024 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Oliver RÖPKE

([10]) *Joint Employment Report 2024* (Съвместен доклад за заетостта за 2024 г.).

([11]) *Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г. Здравословни и безопасни условия на труд в променящ се свят на труда*, COM(2021) 323 final.

([12]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — По-добри условия на труд за по-силна социална Европа: извличане на всички ползи от цифровизацията за бъдещето на труда“ (COM(2021) 761 final) и „Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работата през платформа“ (COM(2021) 762 final) (ОВ C 290, 29.7.2022 г., стр. 95) и Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Предложение за решение на Съвета относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки“ (COM(2022) 241 final) (ОВ C 486, 21.12.2022 г., стр. 161).