C/2025/120

10.1.2025

Avizul Comitetului Economic și Social European

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

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

(C/2025/120)

Raportor: **Giovanni MARCANTONIO**

Consilieră	Ester DINI
Procedura legislativă	Monitorul legislației UE
Sesizare	15.7.2024
Temei juridic	Articolul 148 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Documentele Comisiei Europene	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) relevante	ODD 1 – Fără sărăcie ODD 5 – Egalitatea de gen ODD 8 – Condiții de muncă decente și creștere economică ODD 10 – Reducerea inegalităților
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	3.10.2024
Data adoptării în sesiunea plenară	23.10.2024
Sesiunea plenară nr.	591
Rezultatul votului (pentru/împotrivă/abțineri)	239/0/3

1. RECOMANDĂRI

Comitetul Economic și Social European (CESE):

1.1. salută propunerea de decizie a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, cu scopul de a promova o economie competitivă și durabilă. Constată cu satisfacție că aceste orientări au fost actualizate pentru a include mai multe elemente, în conformitate cu noile nevoi ale pieței forței de muncă;

1.2. subliniază necesitatea de a depune eforturi în direcția unei convergențe ascendente și de a consolida rolul semestrului european în sprijinirea unor răspunsuri eficace și coordonate în materie de politică economică. În acest context, speră că indicatorii utilizați de semestrul european pentru a analiza situația socială a fiecărui stat membru au același nivel de importanță ca indicatorii macroeconomici, și solicită ca monitorizarea să garanteze că efectele noului cadru de guvernanță economică nu periclitează punerea în aplicare a orientărilor statelor membre privind ocuparea forței de muncă și realizarea Pilonului european al drepturilor sociale și a obiectivelor pentru 2030;

1.3. subliniază, în lumina propunerii de recomandare a Consiliului, necesitatea de a consolida rolul partenerilor sociali (prin dialog social și negociere colectivă) și, după caz, necesitatea de a implica organizațiile societății civile în conceperea și punerea în aplicare a reformelor și politicilor de ocupare a forței de muncă;

1.4. subliniază că este extrem de important să se sprijine și să se sporească oferta de forță de muncă și să se îmbunătățească accesul la ocuparea forței de muncă și locuri de muncă de calitate, în parte având în vedere dificultățile tot mai mari cu care se confruntă întreprinderile în a găsi personalul de care au nevoie. Trebuie promovată o mai mare participare la ocuparea forței de muncă, în special în rândul tinerilor, al femeilor și al persoanelor în vârstă; ar trebui promovate măsuri de sprijinire a ocupării forței de muncă, inclusiv a activităților independente; totodată, trebuie realizate eforturi pentru a îmbunătăți căile legale de migrație a forței de muncă;

1.5. sprijină solicitarea Comisiei adresată statelor membre de a consolida politicile de incluziune care vizează promovarea egalității de șanse în ceea ce privește accesul la muncă și dezvoltarea carierei. Astfel de oportunități sunt esențiale pentru promovarea unei participări sporite și a unor piețe ale forței de muncă mai favorabile incluziunii, precum și a unei creșteri durabile și echitabile, în vederea integrării grupurilor celor mai vulnerabile și expuse riscului de excluziune;

1.6. subliniază importanța consolidării competențelor în lumina dublei tranziții verzi și digitale aflate în curs și necesitatea recunoașterii și a garantării dreptului la învățare pe tot parcursul vieții și a accesului efectiv la educație permanentă de înaltă calitate; subliniază importanța competențelor de bază, care sunt imperative pentru integrarea profesională;

1.7. subliniază necesitatea urgentă ca, respectând în același timp practicile naționale și autonomia partenerilor sociali, să se asigure salarii echitabile și decente, în conformitate cu productivitatea și competitivitatea, prin promovarea negocierii colective, implicarea efectivă a partenerilor sociali și adoptarea unor instrumente eficace de colectare a datelor, precum și măsurarea și monitorizarea nivelurilor salariale și a dinamicii la nivel național;

1.8. speră că statele membre vor sprijini și monitoriza introducerea și implementarea inteligenței artificiale (IA) în mediile de lucru, inclusiv gestionarea algoritmică, pentru a promova utilizarea sa etică și sustenabilă din punct de vedere social, instituind instrumente adecvate pentru a evalua impactul asupra locurilor de muncă și a organizării muncii, precum și posibilele efecte în ceea ce privește oportunitățile și riscurile potențiale. Având în vedere amploarea extraordinară a acestei inovări, sunt de dorit o mai bună coordonare a strategiilor naționale, începând cu punerea în comun a experienței și a evaluărilor, și implicarea deplină a partenerilor sociali;

1.9. subliniază importanța modernizării de către statele membre a instrumentelor de protecție socială (având în vedere schimbările majore din societate, cum ar fi schimbările demografice și sărăcia în creștere) și a adaptării la noile forme de ocupare a forței de muncă, inclusiv prin garantarea faptului că toți lucrătorii beneficiază de protecție socială, prin conceperea mai eficientă a sistemelor fiscale și de prestații sociale și prin monitorizarea efectelor redistributive ale politicilor;

1.10. în acest context, invită statele membre să instituie și să consolideze politici menite să sprijine locuințele accesibile, disponibile și adecvate, precum și măsuri de prevenire și atenuare a lipsei de adăpost, inclusiv prin intermediul instrumentelor puse la dispoziție din fondurile UE;

1.11. invită statele membre să îmbunătățească calitatea piețelor muncii prin consolidarea eficacității politicilor de combatere a muncii ilegale și să promoveze munca de calitate, inclusiv sănătatea și siguranța la locul de muncă, prin prevenirea răspândirii condițiilor de muncă informale și precare.

2. **NOTE EXPLICATIVE**

Argumente în sprijinul recomandărilor 1.1 și 1.2

2.1. Prin pachetul de primăvară al semestrului european 2024, Comisia Europeană oferă orientări strategice statelor membre pentru a promova construirea unei economii solide și adaptate exigențelor viitorului, capabilă să garanteze competitivitatea, reziliența și crearea de locuri de muncă de calitate. În 2024, orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre stabilesc priorități comune pentru politicile naționale sociale și de ocupare a forței de muncă, cu scopul de a le face mai echitabile și mai favorabile incluziunii ca parte a convergenței sociale și economice ascendente și de a consolida rolul asumat de semestrul european în ultimii cinci ani în ceea ce privește sprijinirea unor răspunsuri eficace și coordonate în materie de politică economică.

2.2. Orientările pentru 2023 au fost actualizate pentru a include acțiuni menite să abordeze deficitul de competențe și de forță de muncă și să îmbunătățească competențele de bază și digitale. Acestea acoperă, de asemenea, noile tehnologii, inteligența artificială și gestionarea algoritmică, precum și impactul lor asupra universului muncii. În plus, orientările fac referire la inițiative politice recente în domenii deosebit de relevante, cum ar fi munca pe platforme, economia socială și locuințele la prețuri accesibile.

2.3. În același timp, noul cadru de guvernanță economică stabilește orientări și decizii de politică bugetară menite să consolideze sustenabilitatea datoriei statelor membre și să promoveze creșterea durabilă și favorabilă incluziunii a tuturor statelor, prin politici bugetare prudente, garantând, în același timp, că creșterea cheltuielilor nete este în concordanță cu cerințele de ajustare stabilite în noul cadru de guvernanță. În acest context, este important să se monitorizeze efectele noului cadru de guvernanță economică, și să se garanteze că acestea nu pun în pericol punerea în aplicare a orientărilor statelor membre privind ocuparea forței de muncă sau realizarea Pilonului european al drepturilor sociale și a obiectivelor pentru 2030;

Argumente în sprijinul recomandării 1.3 (Orientarea 8)

2.4. Dialogul social joacă un rol esențial în conturarea politicilor economice, sociale și de muncă care vizează promovarea convergenței ascendente a nivelului de trai și a condițiilor de muncă între statele membre și în interiorul acestora, precum și în ceea ce privește formularea unui răspuns eficace la provocările privind forța de muncă cu care se confruntă Europa ([1]). Făcând trimitere la avizele anterioare ([2]), CESE subliniază că rolul specific al partenerilor sociali ar trebui să fie pe deplin recunoscut și respectat în structurile și procesele de dialog social, atât la nivel european, cât și la nivel național. În contextele în care acest rol pare încă slab, trebuie promovat un cadru instituțional și de reglementare pentru a consolida dialogul social și a mări sfera de acoperire a negocierilor colective, în conformitate cu dispozițiile directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

Argumente în sprijinul recomandării 1.4 (Orientarea 5)

2.5. Deși piața forței de muncă a înregistrat rezultate bune în 2023, deficitul tot mai mare de forță de muncă și de competențe împiedică creșterea economică și competitivitatea, și riscă să încetinească tranziția verde și cea digitală. În al doilea trimestru al anului 2023, rata locurilor de muncă vacante a fost de 2,7 %, procentaj care se află peste media de 1,7 % înregistrată pentru perioada 2013-2019 ([3]). Prin urmare, este necesar să se obțină o participare mai largă și mai amplă a cetățenilor europeni la ocuparea forței de muncă, începând cu tinerii. Statele membre ar trebui să se angajeze să promoveze într-un mod mai eficace nu numai educația și formarea profesională favorabile incluziunii, de înaltă calitate și actualizate pentru a răspunde nevoilor universului muncii, consolidând în același timp activitățile de mentorat, orientare și consiliere desfășurate de serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, ci și instrumente de mai bună calitate pentru integrarea tinerilor pe piața forței de muncă, cum ar fi uceniciile și stagiile. Ele ar trebui să se angajeze să încurajeze activitățile independente, intelectuale și profesionale, care au scăzut semnificativ în ultimii ani, în special în rândul tinerilor.

2.6. Mobilitatea forței de muncă, în interiorul și în afara UE, reprezintă o oportunitate pentru a răspunde nevoilor nesatisfăcute în ceea ce privește forța de muncă și competențele. Statelor membre li se solicită să se concentreze mai mult pe consolidarea instrumentelor de gestionare a migrației din țări din afara UE (prin promovarea canalelor legale de migrație în UE), pe îmbunătățirea monitorizării și previzionării nevoilor de ocupare a forței de muncă, pe îmbunătățirea procedurilor de recunoaștere a calificărilor obținute în țări din afara UE și pe eficientizarea instrumentelor de prevenire a exploatării și a muncii ilegale, care afectează mai des lucrătorii din țări terțe. În același timp, ele ar trebui să își ia angajamentul de a garanta că lucrătorii străini sunt mai bine incluși pe piața europeană a forței de muncă. Lipsa recunoașterii calificărilor formale și barierele lingvistice rămân printre principalele obstacole în calea integrării depline a forței de muncă ([4]).

([1]) Propunere de recomandare a Consiliului privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană, COM(2023) 38 final.

([2]) Avizul Comitetului Economic și Social European privind „Propunere de recomandare a Consiliului privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană” [COM(2023) 38 final – 2023/0012 (NLE)] și privind „Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană prin valorificarea întregului său potențial de gestionare a tranzițiilor echitabile” [COM(2023) 40 final] (JO C 228, 29.6.2023, p. 87).

([3]) *Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2024*.

([4]) Aviz Comitetul Economic și Social European – Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind mobilitatea competențelor și a talentelor [COM(2023) 715 final] – Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a rezervei de talente la nivelul UE [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] – Propunere de recomandare a Consiliului – Europa în mișcare – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți [COM(2023) 719 final] – Recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe [C(2023) 7700 final] (JO C, C/2024/4067, 6.2.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Argumente în sprijinul recomandării 1.5 (Orientările 6 și 8)

2.7. În pofida creșterii ratei de ocupare a forței de muncă în ultimii ani, inegalitățile de gen de pe piața forței de muncă rămân larg răspândite și se reflectă atât în nivelurile de ocupare a forței de muncă, cât și în diferențele de remunerare și de pensii între femei și bărbați. Anumite sectoare și ocupații continuă să fie caracterizate de condiții de muncă precare și salarii mici, iar un număr mai mare de femei tind să lucreze cu fracțiune de normă, inclusiv cu fracțiune de normă involuntară. Inegalitățile de gen trebuie abordate prin punerea în aplicare efectivă a Directivei privind transparența salarială, printre alte măsuri, cum ar fi stimulentele fiscale, pentru a încuraja participarea sporită a femeilor pe piața forței de muncă. Este important ca statele membre să se angajeze să îmbunătățească disponibilitatea unor servicii de educație și îngrijire timpurie a copiilor și a unor servicii de îngrijire pe termen lung de calitate și la prețuri accesibile, și să prevadă măsuri de sprijinire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și o distribuție echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei.

2.8. De asemenea, ar trebui depuse eforturi mai mari pentru a promova încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap. În pofida îmbunătățirilor recente, în 2022, decalajul în materie de ocupare a forței de muncă dintre persoanele cu și cele fără handicap în UE a fost de 21,4 puncte procentuale, în timp ce rata șomajului în rândul persoanelor cu handicap a fost de aproape două ori mai mare decât în rândul celor fără handicap ([5]). În conformitate cu Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030 ([6]), sunt necesare eforturi suplimentare în vederea garantării incluziunii pe piața forței de muncă, prin politici active de ocupare a forței de muncă, a dezvoltării potențialului întreprinderilor sociale care pot juca un rol important pe piața forței de muncă din UE, și a combaterii stereotipurilor, pentru a se asigura că persoanele cu handicap au acces la oportunități de muncă care corespund nevoilor lor.

Argumente în sprijinul recomandării 1.6 (Orientarea 6)

2.9. Având în vedere transformările economice și sociale majore generate de dubla tranziție verde și digitală, de îmbătrânirea populației și de transformarea modelelor de lucru, sunt necesare de urgență măsuri pentru a promova dezvoltarea persoanelor, a competențelor lor și a capacității lor de inserție profesională, prin consolidarea aptitudinilor și competențelor de bază și pe tot parcursul vieții. Participarea adulților la activitățile de formare rămâne o problemă în Europa, înregistrând o rată de doar 37,4 % - cu mult inferioară obiectivului de 60 % care trebuie atins până în 2030, astfel cum se prevede în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale ([7]). Calitatea ofertei de formare trebuie consolidată, în materie de conținut, metodologii și instrumente, pentru a răspunde cerințelor în ceea ce privește competențele de care au nevoie întreprinderile și capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor și pentru a promova o mai mare participare, inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii. De asemenea, ar trebui promovate instrumente pentru a crea o legătură mai strânsă între formare și evoluția carierei, și pentru a sprijini analiza competențelor individuale și dezvoltarea, punerea în aplicare și recunoașterea microcertificării, în conformitate cu recomandările Consiliului privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții. În plus, rolul serviciilor - atât publice, cât și private - de ocupare a forței de muncă ar trebui consolidat în continuare prin resurse adecvate. Așa cum a afirmat și în avize anterioare, CESE consideră că trebuie să se recunoască și să se garanteze dreptul la învățare pe tot parcursul vieții și accesul efectiv la educație permanentă de bună calitate ([8]), inclusiv prin evaluarea noilor instrumente, cum ar fi concediul plătit în scopuri de formare.

2.10. În special pentru lucrătorii care ar putea fi cel mai grav afectați de tranzițiile în curs și pentru cei a căror capacitate de inserție profesională este scăzută, este necesar să se consolideze toate instrumentele de perfecționare și recalificare, cu intervenții de politică activă specifice de natură educațională, dar și de consiliere, legate de sprijinul pentru căutarea activă a unui loc de muncă. Potențialul pe care îl oferă aplicațiile de IA pentru personalizarea intervențiilor la nivel de politici ar trebui valorificat, și ar trebui instituite instrumente care să permită o monitorizare eficace și fiabilă a impactului măsurilor de formare, în ceea ce privește accesul la locuri de muncă și tranziția profesională.

2.11. Este deosebit de urgent să se asigure formare digitală, atât pentru adulți, cât și pentru tineri. Implementarea aplicațiilor de IA la locul de muncă va face și mai importantă actualizarea competențelor digitale și tehnologice ale populației. Statele membre ar trebui să ia măsuri mai decisive pentru a aborda această provocare, prin consolidarea competențelor digitale ale elevilor și adulților de toate vârstele și prin dezvoltarea unor ecosisteme digitale de educație și formare, sprijinite de factori favorizanți esențiali, cum ar fi conectivitatea de mare viteză pentru școli, asigurarea de echipamente și formarea cadrelor didactice.

([5]) *Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2024*.
([6]) Comisia Europeană. *Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap va îmbunătăți accesul acestora la piața forței de muncă*.
([7]) *Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2024*.
([8]) Avizul Comitetului Economic și Social European privind propunerea de decizie a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre [COM(2023) 599 final – 2023/0173 (NLE)] (JO C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2023/870/oj?locale=ro).

2.12. Este extrem de important să se promoveze modernizarea sistemelor de învățământ la toate nivelurile, precum și a sistemelor de educație și formare profesională (EFP), pentru a se garanta că acestea răspund nevoilor întreprinderilor în ceea ce privește competențele prezente și viitoare, nu în ultimul rând având în vedere impactul pe care îl vor avea aplicațiile de inteligență artificială. Oferta de formare în ceea ce privește competențele tehnice, în special în domeniile STIM, precum și în ceea ce privește competențele non-tehnice, trebuie consolidată pentru a pregăti noile generații să lucreze în contextul unei interacțiuni tot mai mari între oameni și tehnologie. În același timp, este, de asemenea, necesară consolidarea competențelor de bază, aceasta fiind cea mai bună modalitate de a garanta accesul la un parcurs profesional. Abilitatea de a citi, de a scrie, de a vorbi și de a socoti sunt esențiale pentru o integrare profesională reușită, în special pentru persoanele care provin din medii defavorizate.

Argumente în sprijinul recomandării 1.7 (Orientările 5 și 6)

2.13. În pofida creșterilor salariale nominale, salariile reale au scăzut în aproape toate statele membre ca urmare a inflației ([9]). Sărăcia persoanelor încadrate în muncă rămâne, de asemenea, o preocupare majoră. Pe lângă monitorizarea și atenuarea impactului negativ al inflației asupra puterii de cumpărare a lucrătorilor, trebuie consolidată eficacitatea instrumentelor menite să asigure salarii echitabile și decente, care să reflecte și evoluțiile productivității, nu numai pentru persoanele cu venituri salariale mici, ci și pentru toate persoanele care câștigă salarii medii, a căror putere de cumpărare a fost afectată de presiuni inflaționiste în ultimii ani. Este important ca statele membre să pună pe deplin în aplicare directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

2.14. CESE consideră că statele membre ar trebui să permită, să încurajeze și să promoveze negocierea colectivă în acest domeniu, consolidând rolul partenerilor sociali și identificând instrumente adecvate pentru măsurarea nivelurilor de acoperire ale negocierilor colective, care rămân slabe în numeroase țări. De asemenea, acestea ar trebui să dispună de instrumente eficace de colectare a datelor pentru a monitoriza tendințele salariale și a promova creșterea salariilor, în conformitate cu legislația și practicile naționale, condițiile socioeconomice, nivelurile de productivitate, competitivitatea și evoluțiile naționale, ținând seama de diferențele sectoriale și teritoriale.

Argumente în sprijinul recomandării 1.8 (Orientarea 7)

2.15. Munca este unul dintre aspectele societății care trece prin cea mai mare transformare ca urmare a introducerii sistemelor de IA. IA poate fi utilizată pentru a îmbunătăți organizarea fluxurilor de lucru, a elimina sarcinile periculoase și monotone, a promova incluziunea persoanelor cu handicap și a ajuta piața să reducă deficitul de forță de muncă. Aceasta poate contribui, de asemenea, la o mai bună corelare a politicilor de formare, de recompensare și de protecție socială cu nevoile lucrătorilor și dintr-o perspectivă care este percepută ca fiind bazată mai mult pe merite. Cu toate acestea, dezvoltarea IA dă naștere și unor preocupări legate de efectele pe care le-ar putea avea asupra nivelurilor de ocupare a forței de muncă și a vieții lucrătorilor. Utilizarea tot mai frecventă a IA în sprijinirea procesului decizional în ceea ce privește lucrătorii ar putea atrage după sine provocări în ceea ce privește drepturile, condițiile de muncă și veniturile acestora. IA poate schimba modul în care munca este monitorizată și gestionată, ceea ce ar putea prezenta riscuri pentru viața privată și autonomia lucrătorilor. De asemenea, aceasta ar putea introduce sau perpetua prejudecățile și discriminarea, amplificând inegalitățile existente. În plus, există preocupări legate de transparența și explicabilitatea algoritmilor, precum și de răspunderea algoritmică.

2.16. Prin urmare, este o prioritate pentru statele membre să măsoare, să monitorizeze și să evalueze impactul IA asupra ocupării forței de muncă și a organizării muncii, pentru a promova utilizarea sustenabilă din punct de vedere etic și social a acesteia, ceea ce îmbunătățește competitivitatea sistemelor, ocuparea forței de muncă și calitatea locurilor de muncă, fără a submina drepturile lucrătorilor sau a aduce prejudicii condițiilor de muncă. IA va schimba, de asemenea, în mod radical organizarea muncii. Prin urmare, este esențial ca partenerii sociali să fie pe deplin implicați (la toate nivelurile) în gestionarea acestor schimbări și în identificarea modelelor inovatoare de organizare a muncii, protejând în același timp principiul „omul la comanda mașinii". Dialogul social și negocierea colectivă sunt esențiale pentru gestionarea schimbărilor generate de evoluțiile tehnologice, abordarea problemelor potențiale și încurajarea adaptării lucrătorilor, prin elaborarea unor răspunsuri politice adecvate și oportune. Amploarea istorică a acestei schimbări actuale face de dorit o mai bună coordonare a strategiilor naționale, începând cu schimburile de experiență și evaluările.

Argumente în sprijinul recomandării 1.9 (Orientarea 8)

2.17. Sistemele de protecție socială joacă un rol esențial în asigurarea coeziunii sociale și a securității economice și în combaterea riscurilor de destabilizare macroeconomică; ca atare, acestea trebuie adaptate la noile cerințe, ținând seama de obiectivele sustenabilității economice și având în vedere îmbătrânirea populației, schimbările de pe piața muncii - în special dezvoltarea noilor forme de ocupare a forței de muncă - și obiectivele fiscale prevăzute în noul pachet economic. Bunăstarea întreprinderilor poate fi, de asemenea, un factor care contribuie la sprijinirea și completarea sistemelor de protecție socială; acesta trebuie utilizat mai degrabă în mod complementar decât pentru a înlocui bunăstarea publică.

([9]) *Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2024*.

2.18. Este important ca statele membre să reformeze sistemele de protecție socială în conformitate cu nevoile prezente și viitoare, sporind participarea pe piața muncii, oferind protecție socială pentru formele atipice de ocupare a forței de muncă, prevenind excluziunea și consolidând sistemele sociale și de sănătate, pentru a promova piețe ale muncii favorabile incluziunii și o creștere durabilă, precum și pentru a garanta sustenabilitatea actuală și viitoare a sistemelor. Din acest punct de vedere, statele membre ar trebui încurajate să efectueze evaluări sistematice ale impactului distributiv al diferitelor măsuri de protecție socială, pentru a aprecia impactul lor specific și global și pentru a sprijini îmbunătățirea politicilor.

Argumente în sprijinul recomandării 1.10 (Orientarea 8)

2.19. Printre noile provocări viitoare se numără locuințele la prețuri accesibile. În 2022, aproape una din zece persoane din UE locuia într-o gospodărie în care costurile totale cu locuința reprezentau peste 40 % din venitul total disponibil, cu o creștere semnificativă înregistrată din 2020 ([10]). Statele membre trebuie să instituie și să consolideze politici menite să sprijine locuințele accesibile, disponibile și adecvate, precum și măsuri de prevenire și atenuare a lipsei de adăpost, în parte prin intermediul instrumentelor puse la dispoziție din fondurile UE.

Argumente în sprijinul recomandării 1.11 (Orientările 7 și 8)

2.20. CESE subliniază necesitatea de a consolida politicile de combatere a angajării ilegale, prin introducerea de măsuri de prevenire și stimulente pentru angajarea legală și o mai bună coordonare a activităților de inspecție și control, inclusiv printr-o mai bună integrare a bazelor de date naționale și prin utilizarea IA, și prin prevenirea utilizării neregulamentare a lucrătorilor detașați. Este esențial să se promoveze o diseminare mai largă a culturii legalității, inclusiv prin campanii de informare și sensibilizare, începând cu școlile.

2.21. Numărul constant ridicat de accidente la locul de muncă înseamnă, de asemenea, că statele membre trebuie să depună eforturi mai mari pentru a pune în aplicare măsuri de reducere sprijinite de inspectorate de muncă adecvate. CESE sprijină abordarea „viziune zero” a deceselor profesionale în UE ([11]), și reiterează necesitatea de a investi în cultura prevenirii la locul de muncă.

2.22. Răspândirea din ce în ce mai mare a muncii pe platforme ridică semne de întrebare cu privire la condițiile de muncă și la transparența în utilizarea algoritmilor pentru gestionarea muncii. Astfel cum CESE a subliniat deja în avize anterioare ([12]), printre cele mai importante motive de preocupare se numără accesul mai limitat la protecția socială și la securitatea socială, riscurile pentru sănătate și securitate, locurile de muncă precare, programul de lucru fragmentat și nivelurile inadecvate ale veniturilor și dificultățile în asigurarea recunoașterii drepturilor colective. Prin urmare, este necesar ca statele membre să depună eforturi pentru a pune în aplicare Directiva privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme.

Bruxelles, 23 octombrie 2024.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Oliver RÖPKE

([10]) *Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2024*.

([11]) Comunicarea intitulată „*Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027 – Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare*”, COM(2021) 323 final.

([12]) Avizul Comitetului Economic și Social European privind Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Condiții de muncă mai bune pentru o Europă socială mai puternică: valorificarea deplină a beneficiilor digitalizării pentru viitorul muncii [COM(2021) 761 final] și privind Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme [COM(2021) 762 final] (JO C 290, 29.7.2022, p. 95) și Avizul Comitetului Economic și Social European privind propunerea de decizie a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre [COM(2022) 241 final] (JO C 486, 21.12.2022, p. 161).