C/2025/770

11.2.2025

Avizul Comitetului Economic și Social European

Deficitul de forță de muncă și de competențe în energie, infrastructură și sectorul digital

(aviz din proprie inițiativă)

(C/2025/770)

Raportor: **Thomas KATTNIG**

Consilier:	Simon THEURL
Decizia Adunării Plenare	15.2.2024
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru transporturi, energie, infrastructură și societatea informațională
Data adoptării în secțiune	26.9.2024
Data adoptării în sesiunea plenară	5.12.2024
Sesiunea plenară nr.	592
Rezultatul votului (pentru/împotrivă/abțineri)	166/1/4

1. Concluzii și recomandări

1.1. CESE subliniază provocarea tot mai mare pe care o reprezintă deficitul de forță de muncă și de competențe în transporturi, energie, infrastructură și tehnologie digitală. Aceste sectoare sunt cruciale pentru prosperitatea și sustenabilitatea ecologică a UE și esențiale pentru Pactul verde european, precum și pentru competitivitatea viitoare a UE. În plus, nevoia de lucrători calificați și de reforme în sectoarele educației, sănătății și îngrijirii este esențială pentru a crește oferta de forță de muncă și, în cazul educației, pentru a pune bazele formării profesionale a lucrătorilor calificați.

1.2. CESE consideră că sunt necesare măsuri mai ambițioase pentru a asigura o tranziție justă, care să includă promovarea locurilor de muncă de calitate, creșterea atractivității sectoarelor relevante, promovarea productivității, echilibrarea pieței forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de muncă ([1]). În plus, sunt necesare, printre altele, convergența socială ascendentă, asigurarea formării relevante, introducerea condiționalităților pentru alocarea fondurilor publice, consolidarea negocierilor colective și a criteriilor de calitate și sociale, cu respectarea strictă a standardelor CSRD, integrarea principiului „omul la comanda mașinii” ([2]) la locul de muncă și eforturi pentru a pune capăt muncii precare și stagiilor neremunerate.

1.3. CESE recomandă Comisiei să identifice clar nevoile de forță de muncă și competențe, considerându-i pe lucrătorii calificați drept un subgrup de forță de muncă cu calificări speciale. Când se stabilește deficitul de forță de muncă și de competențe, este crucial să se țină seama de evoluția pozitivă a salariilor și de îmbunătățirea condițiilor de muncă. De asemenea, CESE propune să se ia în considerare durata normală a recrutării forței de muncă de către întreprinderi, fluctuațiile economice, deficitele pe termen scurt și evaluarea partenerilor sociali atunci când se definesc nevoile de forță de muncă și competențe.

([1]) Avizul Comitetului Economic și Social European – Către o propunere legislativă privind tranziția justă și instrumente de politică ale UE care să consolideze dimensiunea socială a Pactului verde european, (JO C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Avizul Comitetului Economic și Social European – Inteligența artificială în sprijinul lucrătorilor: pârghii pentru valorificarea potențialului și atenuarea riscurilor IA în legătură cu politicile privind ocuparea forței de muncă și piața forței de muncă” (în curs) se dedică în detaliu acestei teme.

1.4. CESE sprijină integrarea persoanelor subreprezentate pe piața forței de muncă, dobândirea de competențe, formarea și educația, îmbunătățirea condițiilor de muncă și mobilitatea echitabilă în interiorul UE a lucrătorilor și a cursanților.

1.5. Multe întreprinderi se confruntă cu faptul că lucrătorii pe care i-au format se transferă adesea la firme concurente. Pentru a reduce factorii de descurajare și pentru a sprijini întreprinderile să ofere formare la locul de muncă, cum ar fi uceniciile, statele membre ar putea pune în aplicare fonduri pentru formare gestionate în mod tripartit, respectând caracteristicile diferitelor sisteme naționale. Acest fond poate fi alimentat în principal de întreprinderi, iar dispozițiile practice sunt stabilite prin negocieri colective, ori de câte ori este posibil. Întreprinderile care oferă formare pot beneficia apoi de sprijin.

1.6. Statele membre ale UE joacă un rol important în satisfacerea cererii de lucrători calificați. Acestea ar trebui să vizeze reformarea sistemelor de învățământ. În plus, măsurile de educație și calificare finanțate din fonduri publice ar trebui să se axeze pe sectoare strategice în plan economic și societal, identificate în cooperare cu partenerii sociali și aliniate la obiectivele UE, astfel cum se prevede în Pactul verde.

1.7. CESE subliniază că formarea resortisanților țărilor terțe în UE și accelerarea integrării lor pe piața muncii sunt preferabile recrutării de talente din țări terțe.

1.8. CESE propune să fie elaborate și finanțate programe specifice de orientare centrate pe cursanți și a măsuri coordonate de sprijin pentru cursanți care să faciliteze intrarea pe piața muncii a grupurilor subreprezentate și dezavantajate ([3]). Printre acestea se numără femeile în profesii STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică), persoane care provin din familii de migranți, persoanele cu handicap și lucrători în vârstă.

1.9. Axarea pe îmbunătățirea competențelor de bază și propunerea unui plan strategic pentru educația în domeniul STIM ar putea reprezenta soluții pentru lipsa de cadre didactice calificate în domenii legate de știință, tehnologie, inginerie și matematică și ar trebui, de asemenea, să aducă mai multe fete și femei în educația și carierele din domeniul STIM. De asemenea, este important să se acorde educației și formării profesionale (EFP) importanța pe care o merită, deoarece pregătește oamenii pentru muncă și le oferă competențele pe care le caută întreprinderile, printre altele prin propunerea de strategie europeană pentru educație și formare profesională.

1.10. CESE salută eforturile Comisiei de a răspunde nevoii de forță de muncă și de lucrători calificați printr-un plan de acțiune și invită instituțiile UE și statele membre să detalieze următoarele aspecte, în strânsă cooperare cu partenerii sociali, luând în considerare observațiile și recomandările detaliate, și să țină seama de perspectiva coeziunii regionale și de perspectivele economice, ecologice și sociale la elaborarea și punerea în aplicare a planului de acțiune.

2. **Context general**

2.1. Europa se confruntă cu schimbări demografice, caracterizate de îmbătrânirea populației și de scăderea ratei natalității, care conduc la o scădere semnificativă a ofertei de forță de muncă ([4]). Între 2009 și 2023, populația în vârstă de muncă a UE a scăzut de la 272 de milioane la 263 de milioane și se preconizează că această scădere va continua. Evoluțiile tehnologice necesită competențe noi și specializate, în special în domeniul tehnologiilor ecologice și al digitalizării. Cu toate acestea, multe întreprinderi se confruntă cu dificultăți în furnizarea de formare internă și de dezvoltare profesională ([5]). Procentul întreprinderilor care oferă formare ([6]) variază foarte mult de la un stat membru la altul; la nivelul UE-27 în ansamblu, proporția a scăzut de la 60,2 % în 2015 la 54,9 % în 2020. În mod similar, salariile și condițiile de muncă ([7]) îi determină, în unele cazuri, atât pe lucrătorii cu nivel scăzut de calificare, cât și pe cei cu înalte calificări să migreze către locuri de muncă mai atractive, în alte sectoare. Aceste evoluții au dus deja, în ultimii ani, la creșterea nevoilor de forță de muncă și de competențe în unele domenii și se preconizează că cererea va continua să reprezinte o provocare atât din punct de vedere politic, cât și pentru întreprinderi.

([3]) Monitorizarea și evaluarea sistemelor de orientare pe tot parcursul vieții în întreaga Europă, https://www.cedefop.europa.eu/ro/publications/9196.

([4]) Decline in labour supply (Scăderea ofertei de forță de muncă): Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.

([5]) Enterprises providing training (Întreprinderi care oferă cursuri de formare): Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.

([6]) Cursuri DPC, Întreprinderi care oferă formare ca procent din totalul întreprinderilor. Sursa: Eurostat.

([7]) Zwysen, Wouter (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs [Deficitul de forță de muncă – eliminarea locurilor de muncă de slabă calitate]. Institutul European al Sindicatelor (ETUI), Sinteză politică. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui (Deficitul de forță de muncă – eliminarea locurilor de muncă de slabă calitate).

2.2. În acest context, Comisia Europeană a prezentat un plan de acțiune ([8]) în cadrul unui set de măsuri puse în aplicare în cursul perioadei legislative a UE 2019-2024, pentru a răspunde nevoilor în materie de forță de muncă și de competențe. Planul de acțiune se axează pe cinci domenii strategice: (1) promovarea „activării" grupurilor subreprezentate pe piața forței de muncă; (2) sprijinirea dezvoltării competențelor prin educație și formare, pentru a răspunde nevoilor actuale și viitoare ale pieței forței de muncă; (3) îmbunătățirea condițiilor de muncă și creșterea atractivității locurilor de muncă; (4) promovarea mobilității lucrătorilor și a cursanților în cadrul UE și (5) atragerea de talente din țări terțe. În acest sens, planul de acțiune subliniază importanța cooperării cu partenerii sociali. CESE salută orientarea planului de acțiune, dar consideră că trebuie să se definească mai precis termenii și conceptele acestuia și trebuie să se asigure disponibilitatea unor resurse financiare suficiente.

2.3. Există necorelări între cererea și oferta de competențe și un deficit de forță de muncă în mai multe sectoare, iar ele vor continua să crească. În acest sens, statele membre joacă un rol important în asigurarea educației de bază adecvate și a politicilor privind piața forței de muncă, precum și în promovarea educației și a integrării resortisanților țărilor terțe care se află deja în țară. Angajatorii joacă un rol la fel de important în creșterea formării la locul de muncă, dat fiind că ei concurează pentru lucrători, oferind cele mai atractive locuri de muncă. CESE consideră că întreprinderile sunt, de asemenea, responsabile de satisfacerea nevoilor lor de forță de muncă, inclusiv de lucrători calificați, oferind locuri de muncă atractive adecvate, precum și o formare și o calificare specifice locului de muncă. În același timp, CESE consideră că statele membre și partenerii sociali ar trebui să se angajeze să alinieze calificarea, inclusiv educația și formarea profesională (EFP) la nevoia de lucrători calificați pe piața forței de muncă ([9]). În acest sens, statele membre și angajatorii joacă un rol important în finanțarea și stimularea participării la formare. Consolidarea parteneriatului social sporește calitatea locurilor de muncă și, ca atare, contribuie la satisfacerea cererii de forță de muncă.

2.4. Adesea, dezbaterile privind deficitul de forță de muncă din statele membre nu se bazează pe date reale și definiții standardizate. Pentru a fi fiabile și reprezentative, sondajele și previziunile privind forța de muncă și competențele ar trebui să se bazeze pe metodologii solide, astfel încât să se evidențieze tendințele și provocările reale și să se evite reprezentarea unor perspective individuale, ca în cazul celor bazate numai pe posturi vacante deschise sau pe sondaje la nivelul întreprinderilor ([10]). Pentru a justifica și a încuraja cheltuielile publice legate de politica pieței forței de muncă sau alte măsuri de stat, termenii „cerere de forță de muncă" și „cerere de competențe" trebuie să fie clar definiți, să reflecte valoarea adăugată pentru public, să fie identificați în cooperare cu partenerii sociali și să se concentreze asupra dezechilibrelor structurale ([11]). În acest sens, obiectivele politice și strategice, cum ar fi atingerea obiectivelor Pactului verde european ([12]), ar putea servi drept bază pentru măsuri luate de către stat. În plus, obiectivele politice clar definite oferă certitudine juridică și de planificare în vederea evaluării cu precizie a nevoilor viitoare de lucrători calificați.

2.5. Anchetele privind nevoile în materie de forță de muncă și de competențe și dezechilibrele constatate sunt complexe și produc rezultate divergente din cauza diferențelor între definițiile, metodele și datele utilizate. Diverse studii evidențiază o cerere semnificativă de forță de muncă și de lucrători calificați în unele sectoare: transporturi, energie, infrastructură și tehnologii digitale ([13]). Previziunile Cedefop pentru 2035 în materie de competențe sugerează că deficitul de lucrători cu înaltă calificare în domeniul științei și ingineriei și de lucrătorii în construcții va rămâne substanțial în următorul deceniu ([14]). O cerere de forță de muncă în aceste domenii poate fi deja dedusă din proiectele legislative de la nivel național. CESE subliniază importanța strategică și societală deosebită a acestor domenii în punerea în aplicare a obiectivelor UE, astfel cum sunt prevăzute în Pactul verde european.

2.6. Pot fi identificate neconcordanțe între activități în ceea ce privește tipul și nivelul calificărilor ([15]). Diferențele de gen joacă un rol esențial în acest sens și există disparități regionale. S-a înregistrat o necorelare în rândul lucrătorilor înalt calificați, în categoria persoanelor ce dispun de un certificat de absolvire de nivel mediu (ISCED 3-4), respectiv un excedent de absolvenți cu diplome de nivel terțiar (de exemplu, diplomă de licență), în paralel cu un deficit de meserii artizanale (ucenicii), domenii în care formarea este asigurată de întreprinderi.

([8]) Comisia Europeană, Plan de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe.

([9]) Avizul Comitetului Economic și Social European – Servicii profesionale în cadrul tranziției verzi, (JO C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? (Reducerea deficitului de forță de muncă în Europa: cerere nesatisfăcută de competențe sau locuri de muncă de proastă calitate?) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) Aceasta înseamnă că o ofertă excedentară constantă în anumite zone corespunde unei cereri constante în alte zone.

([12]) Pactul verde european, Comisia Europeană: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_ro.

([13]) Măsuri de combatere a deficitului de forță de muncă: Lecții pentru politica viitoare, Eurofound (2023): https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/ro/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022): Report on labour shortages and surpluses (Raport privind deficitele și surplusurile de forță de muncă). Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Disponibilitatea femeilor pe piața forței de muncă este legată de lipsa structurilor de îngrijire a copiilor și de servicii de îngrijire pentru persoane dependente, doi factori esențiali pentru participarea femeilor pe piața muncii, alături de mulți alții, cum ar fi tradiții și obișnuințe care duc adesea la violență și hărțuire, de exemplu în transportul public, nevoia de sprijin familial suplimentar etc ([16]).; CESE recomandă campanii la nivelul UE pentru promovarea accesului egal la muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă în profesiile dominate de femei și creșterea participării bărbaților la aceste profesii, precum și campanii pentru ca femeile să studieze, să se formeze și să candideze pentru locuri de muncă înalt calificate în sectoarele în care există un deficit de forță de muncă calificată (STIM) ([17]), în special având în vedere că există aproape de două ori mai mulți absolvenți STIM bărbați decât femei, astfel cum se subliniază în raportul Draghi ([18]).

2.8. CESE solicită Comisiei și statelor membre să mențină dinamica insuflată de Anul european al tineretului 2022 și Anul european al competențelor, încurajându-i pe tineri să lucreze în sectoarele transporturilor, energiei, infrastructurii și digital, și consideră că este foarte necesară perfecționarea formării existente în domeniul competențelor esențiale pentru aceste sectoare de-a lungul întregului lanț valoric, adaptând-o la nevoile specifice identificate.

3. **Observații generale**

Consolidarea participării partenerilor sociali

3.1. CESE subliniază că sunt necesare acțiuni mai ambițioase și cuprinzătoare, atât la nivelul UE, cât și la nivelul statelor membre, pentru a aborda în mod eficace deficitul de forță de muncă și de competențe. Îmbunătățirea dialogului social despre politica privind competențele, în conformitate cu Declarația tripartită de la Barcelona ([19]) și cu Declarația de la Val Duchesse ([20]), va sprijini aceste măsuri.

Măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă

3.2. CESE consideră că sunt necesare măsuri mai ambițioase pentru a asigura o tranziție justă, care să includă promovarea locurilor de muncă de calitate, creșterea atractivității sectoarelor relevante, promovarea productivității, echilibrarea pieței forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de muncă. Acest lucru va implica, printre altele, convergența socială ascendentă, asigurarea formării relevante, introducerea condiționalităților pentru alocarea fondurilor publice, consolidarea negocierilor colective și a criteriilor de calitate și sociale, cu respectarea strictă a standardelor CSRD, integrarea principiului „omul la comanda mașinii" ([21]) la locul de muncă și depunerea de eforturi pentru a pune capăt muncii precare și stagiilor neremunerate.

Identificarea nevoilor

3.3. CESE subliniază necesitatea ca Eurostat să definească nevoile în materie de forță de muncă și de competențe cât mai uniform posibil și subliniază importanța valorificării sondajelor și a altor tipuri de date pentru a produce informații privind competențele ([22]). CESE propune, în acest sens, utilizarea optimă a indicatorilor Directivei privind raportarea de către întreprinderi de informații privind durabilitatea (CSRD), în special a celor legați de evoluția salariilor, de egalitatea de remunerare între bărbați și femei în cadrul întreprinderilor și de planurile de promovare a femeilor. Printre alți indicatori care pot fi observați se numără ratele de utilizare a lucrătorilor formați de serviciile publice de ocupare a forței de muncă și de instituțiile conexe, durata medie de recrutare și perioadele de angajare vacante. Volumele mari de date din anunțurile online de angajare pot fi valorificate pentru a înțelege tendințele în materie de competențe în timp real în ocupațiile și sectoarele care determină tranziția verde, cum ar fi energia din surse regenerabile ([23]).

([16]) JO C 443, 22.11.2022, p. 63.
([17]) A se vedea JO C 429, 11.12.2020, p. 77, JO C 100, 16.3.2023, p. 16, JO C 75, 28.2.2023, p. 56 și JO C 443, 22.11.2022, p. 63.
([18]) Raportul lui Mario Draghi „Viitorul competitivității europene" – Partea A | Capitolul 2, p. 35, septembrie 2024.
([19]) Declarația tripartită privind Anul european al tineretului de la Barcelona.
([20]) Summitul partenerilor sociali de la Val Duchesse (europa.eu).
([21]) Avizul CESE pe tema „Inteligența artificială în sprijinul lucrătorilor: pârghii pentru valorificarea potențialului și atenuarea riscurilor IA în legătură cu politicile privind ocuparea forței de muncă și piața forței de muncă" (în curs) se dedică în detaliu acestei teme.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/ro/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/ro/publications/9197.

Întreprinderile trebuie să-și poată asuma responsabilitatea pentru propriile nevoi

3.4. Multe întreprinderi se confruntă cu problema că lucrătorii pe care i-au format se transferă adesea la firme concurente. Pentru a reduce factorii de descurajare și pentru a sprijini întreprinderile să ofere formare la locul de muncă, cum ar fi uceniciile, statele membre ar putea pune în aplicare fonduri pentru formare gestionate în mod tripartit, respectând caracteristicile diverselor sisteme naționale. Acest fond poate fi alimentat în principal de întreprinderi, iar dispozițiile practice sunt stabilite prin negocieri colective, ori de câte ori este posibil. Întreprinderile care oferă formare pot beneficia apoi de sprijin.

Politica de formare ca bază pentru calificare

3.5. CESE salută obiectivul Comisiei Europene, menționat în planul de acțiune, de a sprijini dezvoltarea competențelor prin educație și formare. Capacitatea de bază de a urma un curs de formare specializată este prevăzută în sistemul de învățământ. CESE recomandă ca UE să promoveze politici educative care să înceapă cu învățământul primar, pentru a evita situațiile de abandon profesional și a crea șanse egale.

3.6. CESE subliniază că măsurile de creștere a mobilității în educație pot contribui în mod semnificativ la creșterea standardelor educative. Deși rezerva de talente de la nivelul UE contribuie la furnizarea de informații cu privire la oportunitățile de formare, ea rămâne foarte limitată în a furniza în mod real oportunități de migrație a forței de muncă pentru lucrătorii migranți la toate nivelurile de competențe și în toate sectoarele. CESE recomandă ca serviciul să fie extins pentru a include informații și asistență cu privire la cererile de burse și să se ia măsuri de combatere a *detașărilor fictive*, astfel încât cerințele legale privind detașarea transfrontalieră a lucrătorilor să nu fie eludate. În plus, CESE recomandă Comisiei Europene să ofere angajaților și celor aflați în căutarea unui loc de muncă mai multe granturi europene pentru calificare, care să vizeze perfecționarea și recalificarea, pentru a le îmbunătăți posibilitățile de promovare a parcursurilor profesionale. De asemenea, actualele bariere în calea accesului, stabilite de cerințele naționale în materie de vize, ar trebui abordate prin eforturi de introducere a unui drept unic de intrare. De asemenea, trebuie depuse mai multe eforturi pentru recunoașterea calificărilor și competențelor obținute în străinătate și/sau în medii de învățare non-formale și informale ([24]).

Calificări în domeniul politicii pieței forței de muncă

3.7. CESE consideră că „informațiile privind competențele” explicate în Raportul Draghi ([25]), și anume informații fiabile, detaliate și comparabile privind nevoile în materie de competențe, rezervele de competențe existente și fluxurile dorite în interiorul statelor membre și între acestea, trebuie îmbunătățite, pentru a direcționa investițiile într-un mod mai orientat către cerere și pentru a putea identifica și elimina lacunele.

3.8. Pentru a nu rămâne în urmă în dezvoltarea IA în UE, avem nevoie de o colaborare transfrontalieră în cadrul Uniunii și de a le oferi cercetătorilor, antreprenorilor și instituțiilor posibilitatea să colaboreze mai eficient, permițând astfel UE să elimine abordarea compartimentată a disciplinelor și sectoarelor, promovând astfel dezvoltarea de noi competențe pentru revoluționarea IA. Acest lucru necesită introducerea unei a cincea libertăți, astfel cum a solicitat Enrico Letta în raportul său ([26]).

3.9. CESE subliniază rolul politicii pieței forței de muncă ([27]), deoarece ea poate fi utilizată pentru a-i forma pe tineri înaintea vieții lor profesionale sau la începutul ei, aducând astfel o contribuție importantă la satisfacerea nevoii de lucrători calificați. În plus, politicile active pe piața muncii pot crea măsuri specifice pentru formare, recalificare și perfecționare și oportunități atractive pentru cei care caută o schimbare de carieră. Implicarea activă a partenerilor sociali în sectorul EFP și, după caz, a actorilor regionali ([28]) este o condiție necesară pentru succes.

([24]) Avizul CESE pe tema „Pachetul privind mobilitatea competențelor și a talentelor” JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Raportul lui Mario Draghi „Viitorul competitivității europene” – Partea A | Capitolul 2, p. 35, septembrie 2024.
([26]) Raportul lui Enrico Letta privind viitorul pieței unice, aprilie 2024.
([27]) JO C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2023/870/oj?locale=ro.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/ro/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. CESE subliniază că plasarea rapidă a șomerilor pe piața forței de muncă contravine măsurilor politice privind piața forței de muncă menite să asigure competențe de înaltă calitate. Pentru a răspunde nevoii de lucrători calificați în viitor, este necesar să se echilibreze obiectivele politicii pieței forței de muncă prin renunțarea la plasarea rapidă pe piața forței de muncă, în favoarea dobândirii de competențe pe termen lung. CESE invită Comisia Europeană, statele membre și partenerii sociali să consolideze politicile de învățare în rândul adulților, astfel încât învățarea favorabilă incluziunii și de calitate în rândul adulților vizând dobândirea de abilități de viață să devină un drept pentru toți adulții, pentru a se atinge și îmbunătăți obiectivul ca 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an. De asemenea, este important ca investițiile, reformele necesare și dialogul social eficace vizând stimularea dezvoltării competențelor, în acord cu primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale, referitor la dreptul la formare și învățare pe tot parcursul vieții, să fie integrate în contextul semestrului european.

3.11. CESE recunoaște potențialul Garanției europene pentru tineret, dar atrage atenția că trebuie luate măsuri pentru a valorifica acest potențial. Comisia Europeană ar trebui să monitorizeze punerea în aplicare a Garanției pentru tineret de către statele membre, evaluându-i conformitatea cu standardele, asigurând o finanțare suficientă și implicându-i mai eficient în punerea sa în aplicare pe partenerii sociali și serviciile publice de ocupare a forței de muncă din statele membre.

Creșterea ofertei de forță de muncă

3.12. CESE sprijină integrarea pe piața muncii a persoanelor celor mai îndepărtate de această piață. Cu toate acestea, consideră că noțiunea de inactivitate ar trebui să ia în considerare și factori structurali, cum ar fi discriminarea persoanelor cu handicap, a persoanelor în vârstă și a șomerilor de lungă durată. În plus, adesea, persoanele parțial apte de muncă nu sunt luate în considerare. Pe de altă parte, conceptul de participare și integrare pune accentul pe existența unor bariere structurale în calea intrării rapide pe piața muncii. Printre acestea se numără lipsa competențelor cerute și, de exemplu, restricțiile în materie de sănătate la locul de muncă și de vârstă, constrângerile financiare, lipsa competențelor de orientare profesională, necunoașterea potențialului propriu de competențe, neîncrederea în instituții și accesul limitat la informații. Politicile privind piața forței de muncă orientate spre participare abordează aspecte precum discriminarea în materie de recrutare, adaptarea muncii la specificul vârstei sau la nevoile persoanelor cu handicap și infrastructura necesară, cum ar fi locurile de îngrijire a copiilor etc., pentru a sprijini integrarea pe piața forței de muncă.

3.13. CESE consideră că adaptarea muncii la specificul vârstei și reducerea concediilor medicale și a abandonului școlar reprezintă măsuri esențiale suplimentare care pot contribui la creșterea ofertei de forță de muncă în contextul îmbătrânirii populației.

3.14. Pe lângă creșterea nivelului de calificare a lucrătorilor, planul de acțiune al Comisiei Europene include și măsuri care vizează creșterea ofertei de forță de muncă. CESE salută măsurile menite să asigure o participare durabilă pe piața forței de muncă. Pe lângă valorificarea la maximum a rezervei de talente, CESE recomandă creșterea potențialului lucrătorilor și al profesioniștilor din țări terțe care se află deja în UE. În acest scop, este necesar să se asigure oportunități de trecere de la statutul de solicitanți de protecție internațională (de exemplu, procedura de azil) la un permis european de ședere nou creat pentru profesioniști ([29]). În plus, este necesar să se investească în educație și calificări, să se clarifice cu acuratețe competențele existente și să se asigure recunoașterea standardizată a calificărilor. Nu în ultimul rând, persoanele care participă la procedura de azil trebuie să aibă posibilitatea de a participa la piața muncii și la acțiuni de formare în domeniile în care nevoia de formare a fost identificată în conformitate cu criteriile stabilite aici, în loc să rămână mult prea mult timp în procedura de azil, așa cum se întâmplă adeseori în prezent.

3.15. Trebuie încurajată posibilitatea ca tinerii solicitanți de azil și cei ce beneficiază de azil să urmeze o formare profesională inițială care să le permită să rămână rezidenți de lungă durată după încheierea formării lor.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularizarea migranților aflați în situație de ședere ilegală în UE*: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU – 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Finanțarea europeană ar trebui să garanteze că, în toate statele membre, competențele lingvistice necesare sunt dobândite corespunzător și rapid, că sunt atinse standardele educative de bază ale țării-gazdă și că există posibilitatea de a continua formări specializate.

Bruxelles, 5 decembrie 2024.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Oliver RÖPKE