



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 20.3.2024
COM(2024) 131 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune

1. INTRODUCERE

De aproape un deceniu, deficitul de forță de muncă și deficitul de competențe sunt în creștere în toate statele membre. Deși această tendință a fost întreruptă temporar de pandemia de COVID-19, deficitul a crescut din nou puternic ulterior, ca urmare a redresării economice din statele membre, a modificărilor cererii de competențe și ale peisajului demografic, precum și a consecințelor schimbărilor geopolitice în curs și a ambiției UE în ceea ce privește autonomia strategică deschisă. Deficitul de forță de muncă și de competențe rămân ridicate, în pofida recente încetiniri economice. Comisia a identificat recent 42 de ocupații pe care le consideră ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul UE ⁽¹⁾. În plus, întreprinderile raportează din ce în ce mai frecvent că nu pot găsi competențele specifice necesare pentru ocuparea posturilor vacante ⁽²⁾.

Deficitul de forță de muncă și de competențe au implicații economice și sociale și reprezintă o provocare care trebuie abordată urgent. Dacă nu sunt atenuate, aceste deficite riscă să reducă capacitatea de inovare și atractivitatea UE pentru investiții, slăbind competitivitatea acesteia și împiedicând potențialul său de creștere și finanțarea modelului său de protecție socială. Există, de asemenea, riscul ca inegalitățile să fie din ce în ce mai mari și ca unele persoane să nu țină pasul cu ritmul rapid al schimbărilor, ceea ce ar avea consecințe negative pentru coeziunea societăților noastre și pentru sănătatea democrațiilor noastre. În plus, un deficit de lucrători cu competențele necesare ar putea împiedica tranziția verde și cea digitală, precum și competitivitatea și securitatea și autonomia strategică deschisă a UE într-un moment în care trebuie să consolidăm fiecare dintre aceste elemente pentru a asigura reziliența UE. Deși, în unele cazuri, deficitul poate conduce la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și la o mai bună incluziune a persoanelor din grupurile subreprezentate, datorită concurenței sporite dintre angajatori pentru a atrage lucrători, ele pot genera o intensitate a muncii mai mare și un stres profesional sporit pentru lucrătorii din sectoarele și profesiile pe care le afectează.

Fiind cei mai apropiați de piața muncii, partenerii sociali, inclusiv la nivel sectorial, au o bună înțelegere a nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor. Acesta este motivul pentru care președinta von der Leyen, împreună cu președinția belgiană a Consiliului UE, a convocat un summit al partenerilor sociali la Val Duchesse, la 31 ianuarie 2024. Declarația de la Val Duchesse ⁽³⁾ a inclus un angajament clar de a aduce mai multe persoane pe piața muncii, de a îmbunătăți condițiile de muncă, de a facilita recunoașterea calificărilor și de a integra lucrătorii care provin din străinătate, prin dialog social și negocieri colective.

UE nu pornește de la zero. Prezentul plan de acțiune se bazează pe numeroasele inițiative, inclusiv Anul european al competențelor, în curs de desfășurare, pe care UE, statele membre și partenerii sociali le-au instituit deja. Scopul său este de a orienta măsurile relevante pe termen scurt și mediu, prin operaționalizarea unor măsuri suplimentare concrete, în special la nivel sectorial, pe care UE, statele membre și partenerii sociali le vor lua sau ar trebui să le ia pentru a răspunde provocărilor generate de deficitul

⁽¹⁾ Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Rezervei de talente la nivelul UE (COM/2023/716) care, dacă este adoptată de colegiitori, deschide calea către o abordare strategică a ocupării posturilor vacante în ocupațiile cu deficit de forță de muncă.

⁽²⁾ Eurobarometru Flash FL529 (2023): Anul european al competențelor - Deficitul de competențe, strategiile de recrutare și de reținere a personalului în întreprinderile mici și mijlocii. Pentru mai multe detalii, a se vedea secțiunea 2.2.

⁽³⁾ [Declarația tripartită în favoarea unui dialog social european dinamic, semnată la 31 ianuarie 2024 la Val Duchesse.](#)

de forță de muncă și de competențe. În plus, acesta pregătește terenul pentru acțiuni sau inițiative potențiale viitoare.

2. PRINCIPALII FACTORI DETERMINANȚI AI DEFICITELOR, ROLUL DIALOGULUI SOCIAL ȘI DOMENIILE DE POLITICĂ PRINCIPALE PENTRU LUAREA DE MĂSURI

Analiza anuală din 2023 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa (ESDE) ⁽⁴⁾, intitulată „*Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*” (Remedierea deficitului de forță de muncă și a decalajelor în materie de competențe în UE), a furnizat dovezi și analize substanțiale cu privire la deficitul persistent de forță de muncă și la evoluția nevoilor în materie de competențe în UE. Aceasta a identificat următorii trei factori determinanți esențiali ai deficitului de forță de muncă și de competențe în întreaga UE:

- **Schimbările demografice, care reduc oferta de forță de muncă și cresc cererea pentru anumite servicii.** Între 2009 și 2023, populația în vârstă de muncă din UE a scăzut de la 272 de milioane la 263 de milioane ⁽⁵⁾ și se preconizează că va continua să scadă, ajungând la 236 de milioane până în 2050. În paralel, nevoile de îngrijire ale populației în vârstă sunt în creștere. Efectul combinat al scăderii populației în vârstă de muncă și al creșterii cererii de servicii specifice, cum ar fi asistența medicală și îngrijirea pe termen lung, va contribui în mod semnificativ la deficitul de forță de muncă pe termen mediu și lung ⁽⁶⁾.
- **Creșterea substanțială a locurilor de muncă pe care ar urma să o genereze tranziția verde și cea digitală, nevoia sporită de securitate și obiectivul unei autonomii strategice deschise și al creșterii rezilienței, cu consecințe asupra seturilor de competențe necesare pe piața forței de muncă.** În prezent, deficitul de competențe afectează toate nivelurile de calificare, profilurile academice și tehnice și este deosebit de relevant în domenii precum știința, tehnologia, ingineria și matematica.
- **Condițiile de muncă precare în anumite ocupații și sectoare, care îngreunează ocuparea posturilor vacante și/sau păstrarea lucrătorilor.** Condițiile de muncă inadecvate și dificile, cum ar fi stresul profesional peste medie și salariile mici, reprezintă un factor-cheie care stă la baza deficitului persistent de forță de muncă în unele ocupații și sectoare.

Ca urmare a Declarației de la Val Duchesse, Comisia a solicitat opiniile partenerilor sociali europeni ⁽⁷⁾ cu privire la acest plan de acțiune. Ea a organizat o audiere cu aceștia la 21 februarie 2024. Ulterior, partenerii sociali au informat Comisia cu privire la intenția lor de a lua măsuri pentru a remedia problema deficitului de forță de muncă și de competențe. Majoritatea sunt măsuri unilaterale luate fie de o organizație patronală, fie de un sindicat. La nivel sectorial, există și măsuri bilaterale, la care participă atât organizația

⁽⁴⁾ Comisia Europeană (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

⁽⁵⁾ Populația la 1 ianuarie, în funcție de grupa de vârstă și sex, sursa: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Comunicarea Comisiei „Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune” [COM(2023) 577 final], Strategia europeană privind serviciile de îngrijire [COM(2022) 440], Rapoartele privind impactul schimbărilor demografice [SWD(2023) 21 și COM(2020) 109].

⁽⁷⁾ Partenerii sociali europeni sunt organizațiile patronale și sindicale de la nivelul UE implicate în dialogul social european, astfel cum se prevede la articolele 154 și 155 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. O comunicare a Comisiei din 1993 a stabilit criteriile pe care trebuie să le respecte organizațiile partenerilor sociali europeni [COM(93) 600 final]. Comisia publică periodic o listă a organizațiilor partenerilor sociali europeni recunoscute. Din septembrie 2023, lista include 88 de organizații.

patronală relevantă, cât și sindicatul relevant. Comisia salută aceste măsuri, care sunt prezentate în secțiunile corespunzătoare principalelor domenii strategice la care se referă.

Deoarece dialogul social joacă un rol esențial în gestionarea deficitului de forță de muncă și de competențe, summitul de la Val Duchesse nu poate fi decât începutul unui proces susținut și orientat spre rezultate pentru abordarea acestor provocări.

În acest scop, Comisia:

- va oferi finanțare pentru a consolida activitățile partenerilor sociali care abordează deficitul de forță de muncă și de competențe ⁽⁸⁾;
- invită partenerii sociali să prezinte proiecte operaționale care pot remedia deficitele existente și anticipate;
- invită partenerii sociali să își concentreze eforturile de dialog social asupra sectoarelor specifice care au cea mai mare nevoie de sprijin.

Pe baza analizei ESDE menționate anterior și a feedbackului primit de partenerii sociali, prezentul plan de acțiune acoperă **următoarele domenii de politică principale pentru luarea de măsuri** la nivelul UE și la nivel național, regional și al partenerilor sociali:

1. sprijinirea **activării** persoanelor subreprezentate pe piața forței de muncă;
2. furnizarea de sprijin pentru **competențe, formare și educație**;
3. îmbunătățirea **condițiilor de muncă**;
4. îmbunătățirea **mobilității echitabile în interiorul UE a lucrătorilor și a cursanților**;
5. **atragera de talente din afara UE**.

3. PRINCIPALELE DOMENII DE POLITICĂ PENTRU LUAREA DE MĂSURI ÎN VEDEREA REMEDIERII DEFICITULUI DE FORȚĂ DE MUNCĂ ȘI DE COMPETENȚE

3.1. Sprijinirea activării persoanelor subreprezentate pe piața forței de muncă

Creșterea participării pe piața forței de muncă este esențială pentru a remedia deficitul de forță de muncă. În pofida îmbunătățirii continue a ratei de ocupare a forței de muncă în UE, există în continuare un potențial neexploatat considerabil în afara pieței forței de muncă. În total, 21 % din populația actuală cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani este inactivă ⁽⁹⁾. Participarea pe piața forței de muncă poate fi îmbunătățită prin concentrarea pe grupurile de populație care sunt în prezent subreprezentate, în special în zonele rurale și de coastă și în regiunile îndepărtate și ultraperiferice ⁽¹⁰⁾. Printre acestea se numără femeile, lucrătorii slab calificați (și anume, persoanele cu studii de nivel secundar sau inferior), lucrătorii în vârstă, tinerii, persoanele care provin dintr-un context de migrație ⁽¹¹⁾ sau cu origine rasială sau etnică minoritară și persoanele cu handicap.

⁽⁸⁾ Prin intermediul liniilor bugetare aferente prerogativelor în domeniul dialogului social, Comisia sprijină proiectele partenerilor sociali europeni și naționali prin lansarea în fiecare an a două cereri deschise de propuneri privind dialogul social și măsurile de informare și formare pentru lucrători. Aceste proiecte le permit partenerilor sociali să își consolideze capacitățile și să facă schimb de cunoștințe în domenii legate de deficitul de forță de muncă și de competențe.

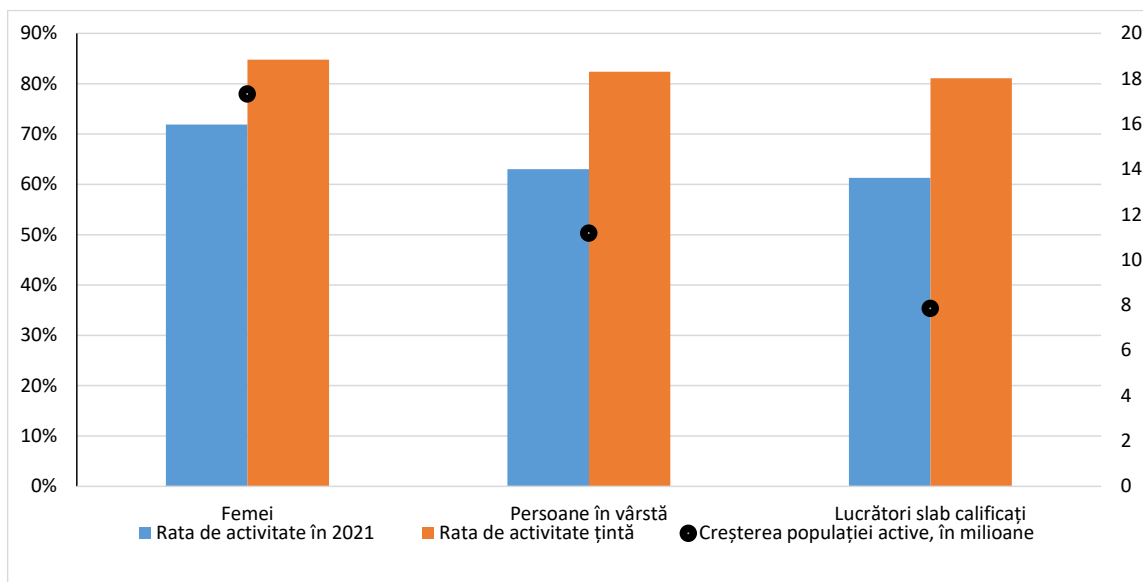
⁽⁹⁾ Categoria „tineri inactivi” include și tinerii care urmează un program educațional.

⁽¹⁰⁾ Regiunile ultraperiferice ale UE se confruntă cu cele mai ridicate rate ale șomajului în rândul tinerilor din UE și au niveluri deosebit de ridicate de tineri NEET.

⁽¹¹⁾ Sunt vizati atât resortisanții țărilor terțe, cât și resortisanții statelor membre ale UE care aveau cetățenia unei țări terțe și au devenit cetățeni ai UE, precum și cetățenii UE cu părinți născuți în străinătate.

Primele trei dintre aceste grupuri au cel mai ridicat potențial neexploatat. Dacă rata lor de activitate la nivelul UE ar crește până la cea a celor trei state membre cu cele mai ridicate rate de activitate pentru aceste grupuri (figura 1), un număr suplimentar de 17, 13 și, respectiv, 11 milioane de persoane din fiecare grup ar intra pe piața muncii până în 2030 ⁽¹²⁾.

Figura 1: Femeile, persoanele în vârstă și lucrătorii slab calificați reprezintă cea mai mare forță de muncă potențială neexploatată din UE



Sursa: ESDE 2023.

Notă: Rata de activitate țintă (axa din stânga) este rata de activitate medie din cele trei state membre cu cele mai ridicate rate de activitate pentru fiecare dintre aceste grupuri. Creșterea populației active la nivelul UE (axa din dreapta) arată numărul suplimentar potențial de persoane active în cazul în care ar fi atinsă rata de activitate țintă.

Principalele obstacole din calea ocupării forței de muncă variază pentru fiecare grup subreprezentat. Femeile au rate mai scăzute de ocupare a forței de muncă și o proporție semnificativ mai mare a locurilor de muncă cu fracțiuni de normă decât bărbații, în principal din cauza împărțirii inegale a muncii casnice neremunerate și a responsabilităților de îngrijire. Există și alte obstacole structurale, cum ar fi lipsa unor servicii de calitate și accesibile ca preț de educație și îngrijire timpurie ⁽¹³⁾ și de îngrijire pe termen lung, care ar permite părinților și persoanelor cu responsabilități de îngrijire să lucreze cu normă întreagă, precum și factori fiscali care descurajează prestarea mai multor ore de muncă. În cazul persoanelor cu studii de nivel secundar sau inferior, printre obstacolele în calea ocupării forței de muncă se numără lipsa egalității de șanse în ceea ce privește accesul la o educație de calitate și favorabilă incluziunii și impactul creșterii cerințelor în materie de competențe. Încadrarea în muncă a lucrătorilor în vârstă este adesea afectată de rigiditățile normelor privind pensionarea, de evoluția rapidă a cerințelor în materie de competențe, combinată cu o rată mai scăzută de participare la formare, și de condiții de muncă

⁽¹²⁾ Comisia Europeană (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023 (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa). Aceste cifre nu sunt cumulative, deoarece cele trei grupuri se suprapun. În cazul femeilor și al persoanelor cu un nivel scăzut de calificare, acest potențial este determinat de ponderea lor relativ mare în populație, în timp ce pentru lucrătorii în vârstă, potențialul se datorează decalajului relativ mare în ceea ce privește ratele lor de activitate în comparație cu țările cu cele mai bune rezultate.

⁽¹³⁾ [Comisia Europeană \(2023\), Staff shortages in early childhood education and care \(ECEC\) \(Deficitul de personal în educația și îngrijirea timpurie\), sinteză politică](#)

neadaptate la nevoile specifice ale acestui grup, inclusiv în ceea ce privește practicile de lucru și locurile de muncă. Tinerii se confruntă cu segmentarea pieței muncii și înregistrează o pondere peste medie a contractelor de muncă neregulată sau temporară. Persoanele cu handicap se confruntă cu lipsa locurilor de muncă adaptate și a proceselor de recrutare și a educației favorabile incluziunii. Pentru persoanele care provin dintr-un context de migrație sau cu origine rasială sau etnică minoritară, integrarea pe piața forței de muncă este îngreunată de decalajul între competențe și cererea pieței, competențele inadecvate, dificultățile lingvistice, discriminare și accesul redus sau inexistent la serviciile de sprijin.

Prin urmare, îmbunătățirea ratelor de activitate necesită o gamă largă de politici adaptate pentru fiecare grup subreprezentat, care să abordeze cauzele profunde specifice. Acestea includ măsuri de îmbunătățire a sprijinului și a stimulentele pentru muncă, de exemplu reforme ale politicilor active în domeniul pieței forței de muncă, reforme fiscale care să reducă sarcina fiscală asupra costului forței de muncă ⁽¹⁴⁾ pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei și pentru persoanele cu venituri mici ⁽¹⁵⁾, reforme ale prestațiilor care să sporească stimulentele pentru integrarea pe piața muncii

Polonia a planificat crearea a peste 100 000 de noi locuri suplimentare de îngrijire a copiilor cu vârsta sub 3 ani, combinând sprijinul din partea Mecanismului de redresare și reziliență (MRR) și din partea FSE+.

Un exemplu de activare pe piața forței de muncă a grupurilor subreprezentate finanțată prin MRR este programul **italian** „*Garantarea capacității de inserție profesională a lucrătorilor (GOL)*”. Se preconizează că acesta va sprijini 3 000 000 de beneficiari, cu accent pe femei, șomeri de lungă durată, persoane cu handicap sau persoane cu vârsta sub 30 de ani sau peste 55 de ani, care ar trebui să reprezinte cel puțin 75 % din persoanele sprijinite.

sau reforme ale sistemelor de pensii ⁽¹⁶⁾. Politicile de activare ar trebui să fie completate de măsuri de facilitare care să ofere acces efectiv la servicii de educație și îngrijire timpurie și servicii de îngrijire pe termen lung de calitate și la prețuri accesibile.

Mai multe inițiative ale UE au fost deja adoptate și sunt în curs de punere în aplicare. Strategia privind egalitatea de gen ⁽¹⁷⁾ include măsuri de sprijinire a creșterii participării femeilor pe piața forței de muncă, vizând domenii precum reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați, promovând utilizarea în mod egal a concediilor familiale și a formulelor flexibile de lucru, precum și educația și îngrijirea timpurie și serviciile de îngrijire pe termen lung de calitate și luptând împotriva stereotipurilor de gen; garanția pentru tineret ⁽¹⁸⁾ și inițiativa ALMA ⁽¹⁹⁾ vizează șomajul în rândul tinerilor; pachetul privind ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu

⁽¹⁴⁾ Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă indică sarcina fiscală și a contribuțiilor suportată de angajatori și angajați.

⁽¹⁵⁾ Comisia Europeană (2023), Raportul anual privind fiscalitatea 2023.

⁽¹⁶⁾ Semestrul european 2023: Recomandări specifice fiecărei țări/Recomandări ale Comisiei, Direcția Generală Afaceri Economice și Financiare, 24 mai 2023.

⁽¹⁷⁾ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: O uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, COM/2020/152 final, care face parte din [strategiile privind o Uniune a egalității](#).

⁽¹⁸⁾ Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret (2020/C 372/01) (JO C 372, 4.11.2020, p. 1-9).

⁽¹⁹⁾ A se vedea: ALMA: o inițiativă pentru incluziunea activă a tinerilor – Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune – Comisia Europeană (europa.eu).

handicap ⁽²⁰⁾ se axează pe sprijinirea unor rezultate mai bune pe piața forței de muncă pentru persoanele cu handicap; iar planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027 ⁽²¹⁾ vizează îmbunătățirea perspectivelor de angajare pentru persoanele care provin dintr-un context de migrație. O imagine de ansamblu cuprinzătoare a inițiativelor în curs este disponibilă în anexă.

Politicile de ocupare a forței de muncă și politicile active în domeniul pieței forței de muncă reprezintă, de asemenea, un element esențial al planurilor de redresare și reziliență ale statelor membre și al programelor Fondului social european Plus (FSE+). Marea majoritate a statelor membre promovează intrarea mai rapidă a tinerilor pe piața forței de muncă, în cadrul angajamentelor lor de a implementa Garanția pentru tineret consolidată. În plus, pentru a permite o mai mare activare a femeilor, multe state membre planifică investiții semnificative în educația și îngrijirea timpurie, iar o serie de state membre sprijină, de asemenea, activarea pe piața muncii a persoanelor care provin dintr-un context de migrație. De asemenea, mai multe state membre consolidează în prezent capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și reformează punerea în aplicare a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă prin intermediul Instrumentului de sprijin tehnic ⁽²²⁾.

Deși obiectivul principal al UE ca, până în 2030, cel puțin 78 % din populația în vârstă de muncă să aibă un loc de muncă este realizabil, sunt necesare măsuri suplimentare la toate nivelurile pentru a activa grupurile subreprezentate și, dacă este posibil, pentru a depăși acest obiectiv.

În acest scop, Comisia:

- Va finanța, în cadrul componentei de inovare socială a FSE+, proiecte privind **eradicarea șomajului de lungă durată** ⁽²³⁾ și va evalua punctele forte și punctele slabe ale acestor proiecte în vederea diseminării celor mai bune practici în întreaga UE.
- Va finanța, în cadrul componentei de inovare socială a FSE+, proiecte privind **activarea și perfecționarea** tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET).
- Va finanța proiecte în cadrul facilității tematice a Fondului pentru azil, migrație și integrare (FAMI) pentru a încuraja **inițiativele multipartite pentru integrarea migrantilor** pe piața forței de muncă.
- Va studia **cauzele angajării involuntare cu fracțiune de normă** pentru a înțelege mai bine obstacolele care împiedică lucrătorii cu fracțiune de normă involuntari, în special femeile, să lucreze cu normă întreagă și va explora posibilitatea unei acțiuni la nivelul UE.

⁽²⁰⁾ Comunicarea Comisiei intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030”, COM/2021/101.

⁽²¹⁾ Comunicarea Comisiei intitulată „Plan de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027”, COM/2020/758 final.

⁽²²⁾ STI este un instrument care este disponibil la cererea statelor membre. Regulamentul (UE) 2021/240 al Parlamentului European și al Consiliului din 10 februarie 2021 de instituire a unui Instrument de sprijin tehnic (JO L 57, 18.2.2021, p. 1-16).

⁽²³⁾ Proiectele privind eradicarea șomajului de lungă durată combat șomajul de lungă durată prin punerea în aplicare a unor strategii specifice care includ crearea de locuri de muncă, garanțiile de angajare și rețelele de sprijin comunitar pentru a asigura oportunități de ocupare a forței de muncă sustenabile pentru toate persoanele, în special pentru persoanele în vârstă, în cadrul comunității sau al regiunii vizate.

- **Va analiza politicile naționale privind concediul medical** și va studia impactul acestora asupra sănătății și productivității lucrătorilor, pentru a identifica cele mai bune practici pentru lucrători și întreprinderi, inclusiv pentru promovarea unei reveniri treptate la activitate după concedii medicale mai lungi.
- Va evalua **impactul reformelor pensiilor** care introduc mai multe **oportunități de pensionare flexibilă** și de combinare a veniturilor din pensii cu un salariu, în vederea încurajării unei participări sporite pe piața forței de muncă a lucrătorilor în vârstă, promovând o îmbătrânire mai activă și mai sănătoasă.

Comisia invită statele membre:

- **să pună în aplicare pe deplin inițiativele UE** care vizează activarea grupurilor subreprezentate, în special Garanția pentru tineret consolidată, Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor ⁽²⁴⁾, Recomandarea Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă, Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap (2021-2030) ⁽²⁵⁾, Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă ⁽²⁶⁾, Planul de acțiune al UE privind integrarea și incluziunea și Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor ⁽²⁷⁾.
- să asigure **o mai bună coordonare între ministere și serviciile publice de ocupare a forței de muncă**, inclusiv o mai bună colectare a datelor, o mai bună direcționare și măsuri preventive pentru a îmbunătăți eficacitatea politicilor de activare.
- **să realizeze reforme fiscale** care reduc sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei și pentru persoanele cu venituri mici și, în sens mai larg, să reorienteze impozitele dinspre forța de muncă spre alte surse de venituri.
- **să realizeze reforme în materie de prestații** care abordează zonele de inactivitate și oferă un sprijin suficient celor care pot lucra pentru a reveni treptat pe piața forței de muncă.

Comisia salută intenția partenerilor sociali:

- de a se asigura că **locurile de muncă sunt tolerante, primitoare și accesibile tuturor persoanelor**, indiferent de sex, vârstă, naționalitate și alte circumstanțe personale ⁽²⁸⁾.
- **de a promova negocierile colective** pentru a găsi soluții adaptate pentru promovarea **încadrării în muncă a lucrătorilor în vârstă** ⁽²⁹⁾.

⁽²⁴⁾ Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030 (2022/C 484/01). A se vedea și Recomandarea Consiliului din 22 mai 2019 privind sisteme de înaltă calitate de educație și îngrijire timpurie a copiilor (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Comunicarea intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030” (COM/2021/101).

⁽²⁶⁾ Recomandarea Consiliului din 30 ianuarie 2023 privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Recomandarea Consiliului din 12 martie 2021 privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor (2021/C 93/01).

⁽²⁸⁾ Confederația Europeană a Industriilor de Prelucrare a Lemnului (CEI-Bois), Hoteluri, Restaurante și Cafenele în Europa (HOTREC), Comitetul Sindical European pentru Educație (ETUCE), Federația Europeană a Angajatorilor din Educație (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

- de a consolida **colaborarea dintre serviciile private și serviciile publice de ocupare a forței de muncă** pentru a îmbunătăți corelarea cererii și ofertei de locuri de muncă în întreaga UE ⁽³⁰⁾.
- de a promova **antreprenoriatul** ⁽³¹⁾, prin încurajarea competențelor ⁽³²⁾ și sprijinirea viitorilor antreprenori pentru crearea de întreprinderi, în special prin încurajarea femeilor și a persoanelor care provin dintr-un context de migrație să devină antreprenori ⁽³³⁾.
- **de a activa grupurile subreprezentate** prin sprijinirea diversității, a egalității, a incluziunii și a nediscriminării ⁽³⁴⁾.
- la nivel sectorial, de a pune în aplicare și a promova în continuare acordul autonom privind **femeile din sectorul feroviar**, pentru a aborda disparitățile de gen în ceea ce privește forța de muncă din sectorul feroviar ⁽³⁵⁾.

3.2. Furnizarea de sprijin pentru competențe, formare și educație

Întreprinderile de toate dimensiunile și din toate sectoarele economiei UE raportează deficite de competențe, care reprezintă o provocare îndeosebi pentru IMM-uri. Ca răspuns la un sondaj Eurofound ⁽³⁶⁾, numeroase întreprinderi din UE au indicat că cel puțin 60 % dintre noii lor angajați nu aveau competențele necesare. În plus, într-un sondaj Eurobarometru recent ⁽³⁷⁾, aproape patru din cinci IMM-uri au declarat că este dificil să găsească lucrători cu competențele adecvate și mai mult de jumătate au întâmpinat dificultăți în ceea ce privește păstrarea lucrătorilor calificați.

Se preconizează că deficitul de competențe va crește odată cu creșterea locurilor de muncă și cu noile cerințe în materie de sarcini generate de tranziția verde și cea digitală, precum și în domeniile în care UE trebuie să își consolideze reziliența și să își asigure autonomia strategică deschisă. Până în 2030, se preconizează că vor fi create 3,5 milioane ⁽³⁸⁾ de noi locuri de muncă în sectoarele energiei din surse regenerabile ⁽³⁹⁾. Tranziția către economia circulară va afecta, de asemenea, piețele forței de muncă din toate sectoarele ⁽⁴⁰⁾, iar dezvoltarea competențelor este esențială pentru sprijinirea tuturor sectoarelor economiei albastre. Deficitul de competențe în aceste domenii poate frâna

⁽³⁰⁾ World Employment Confederation-Europe (WEC).

⁽³¹⁾ Grupul european al patronatelor din industria chimică (ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ SMEunited.

⁽³⁴⁾ Confederația Europeană a Serviciilor de Securitate (CoESS) și Rețeaua Sindicală Internațională (UNI) Europa, astfel cum se menționează în declarația lor comună privind „Diversitatea, egalitatea, incluziunea și nediscriminarea”.

⁽³⁵⁾ Comunitatea Căilor Ferate Europene și a Gestionarilor de Infrastructură (CER) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound, Sondajul european în rândul întreprinderilor 2019.

⁽³⁷⁾ Eurobarometru Flash FL529 (2023): Anul european al competențelor - Deficitul de competențe, strategiile de recrutare și de reținere a personalului în întreprinderile mici și mijlocii.

⁽³⁸⁾ Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu, „Progresele în materie de competitivitate a tehnologiilor energetice curate” (COM/2023/652 final).

⁽³⁹⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Planul REPowerEU [COM(2022) 230 final].

⁽⁴⁰⁾ Impacts of circular economy policies on the labour market (Impactul politicilor privind economia circulară asupra pieței forței de muncă), Oficiul pentru Publicații al UE.

creșterea sectorului tehnologiilor energetice curate ⁽⁴¹⁾. În domeniul digital, utilizarea sporită a tehnologiilor avansate, cum ar fi inteligența artificială (IA) și volumele mari de date, pe lângă creșterea riscurilor în materie de securitate cibernetică, va spori nevoile de actualizare a competențelor ⁽⁴²⁾. În prezent, aproximativ 63 % dintre întreprinderile din UE care încearcă să recruteze specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) se confruntă deja cu dificultăți în ocuparea acestor posturi vacante ⁽⁴³⁾ și se preconizează că cererea de specialiști în acest domeniu va crește de peste două ori până în 2030 ⁽⁴⁴⁾. Industria apărării, care este esențială pentru securitatea și prosperitatea pe termen lung a UE, este, de asemenea, afectată de deficite de forță de muncă și de competențe, care ar putea crește în viitor, din cauza investițiilor insuficiente în noi programe de apărare și a necesității de a atrage mai multe talente tinere ⁽⁴⁵⁾.

Ponderea tot mai mare a tinerilor cu niveluri foarte scăzute de competențe de bază accentuează riscul unor viitoare deficite de competențe. Anchetele internaționale la scară largă, inclusiv Programul pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA), oferă indicii clare că tinerii au din ce în ce mai puține competențe de bază în domeniul citirii, matematicii și științelor. În același timp, ponderea tinerilor cu performanțe excelente este în scădere ⁽⁴⁶⁾. Persoanele cu un nivel foarte scăzut de competențe de bază se confruntă cu provocări majore la intrarea pe piața muncii, din cauza capacității lor limitate de inserție profesională. Îmbunătățirea performanței sistemelor de învățământ ar contribui la prevenirea apariției unor viitoare deficite de competențe. Remedierea problemei lipsei tot mai mari de cadre didactice calificate va fi esențială, chiar și pentru a menține competențele de bază și rezultatele școlare.

În cadrul Spațiului european al educației ⁽⁴⁷⁾, UE promovează dezvoltarea unei educații de calitate și favorabile incluziunii, care oferă șanse egale de la o vârstă fragedă, în conformitate cu primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale. Cheltuielile pentru educație sunt asociate cu rate ridicate de rentabilitate, în special atunci când sunt combinate cu reforme care fac ca sistemele de educație să fie mai flexibile și mai receptive la nevoile pieței forței de muncă ⁽⁴⁸⁾. Educația și formarea inițială ar trebui

(41) Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu, „Progresele în materie de competitivitate a tehnologiilor energetice curate” (COM/2023/652 final).

(42) Investițiile în aceste competențe sunt promovate de propunerea Comisiei de Act privind inteligența artificială, de programul de politică pentru 2030 privind deceniul digital, de Comunicarea Comisiei privind eliminarea deficitului de talente în materie de securitate cibernetică pentru a stimula competitivitatea, creșterea și reziliența UE, de Recomandarea Consiliului privind îmbunătățirea ofertei de competențe digitale în educație și formare, de programul Europa digitală, de pachetul de inovare în domeniul IA și de unele dintre proiectele centrelor de excelență profesională.

(43) Sondaj UE privind utilizarea TIC și comerțul electronic în întreprinderi.

(44) Comisia Europeană (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

(45) Comunicarea comună a Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, O nouă strategie privind industria europeană de apărare [JOIN(2024) 10 final].

(46) Potrivit celor mai recente date PISA, ponderea tinerilor (cu vârsta de 15 ani) care au un nivel foarte scăzut al acestor competențe de bază a crescut pentru matematică, de la 22,9 % în 2018 la 29,5 % în 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

(47) Comunicarea Comisiei privind realizarea Spațiului european al educației până în 2025 [COM(2020) 625 final] și Rezoluția Consiliului din 26 februarie 2021 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), 2021/C 66/01.

(48) Comisia Europeană, Direcția Generală Educație, Tineret, Sport și Cultură, Rețeaua europeană de experți în economia educației, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), *Boosting social and*

să ofere competențele necesare pentru o lume a muncii în schimbare, în contextul evoluției tehnologice și al automatizării – inclusiv competențe digitale, antreprenoriale, sociale, verzi și civice. Consolidarea colaborării dintre învățământul secundar superior și învățământul terțiar, inclusiv educația și formarea profesională, și actorii de pe piața forței de muncă sporește relevanța educației pentru piața forței de muncă.

Pe parcursul întregii cariere profesionale, formarea continuă a forței de muncă este esențială pentru a răspunde nevoilor în continuă evoluție în materie de competențe. În acest scop, statele membre s-au angajat să ia măsuri pentru a atinge obiectivul principal privind învățarea în rândul adulților din Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale ⁽⁴⁹⁾, ca cel puțin 60 % din totalul adulților să participe la formare în fiecare an până în 2030.

Mai multe inițiative ale UE contribuie deja la remedierea deficitului de competențe, dar punerea lor în aplicare, inclusiv printr-o abordare sectorială, trebuie consolidată. Agenda europeană pentru competențe ⁽⁵⁰⁾ este cadrul strategic al UE pentru abordarea nevoilor de perfecționare și recalificare. Aceasta a lansat 12 acțiuni menite să promoveze tranziția digitală și tranziția verde, să promoveze o redresare echitabilă, să asigure competitivitatea și să consolideze reziliența. Toate acestea sunt deja în vigoare, inclusiv inițiativele privind conturile personale de învățare ⁽⁵¹⁾, microcertIFICATELE ⁽⁵²⁾, parcursurile de actualizare a competențelor pentru adulții slab calificați ⁽⁵³⁾ și educația și formarea profesională ⁽⁵⁴⁾. Comunicarea intitulată „Valorificarea talentelor în regiunile Europei” ⁽⁵⁵⁾ propune un cadru de politică menit să facă toate regiunile atractive, inclusiv prin perfecționare și recalificare. Aceasta abordează astfel fenomenul problematic al „exodului creierelor” care afectează unele regiuni ale Europei. În prezent, ar trebui să se pună accentul pe punerea lor în aplicare, pentru a se asigura că acestea pot remedia deficitul existent de competențe. În cadrul Pactului pentru competențe, au fost instituite 20 de parteneriate sectoriale cu angajamentul de a perfecționa peste 10 milioane de persoane. Este necesar să se asigure faptul că angajamentele existente sunt îndeplinite efectiv, inclusiv prin alocarea de resurse financiare suficiente pentru aceste programe, încurajând, în același timp, o implicare mai puternică. Au fost înființate mai multe academii europene de competențe pentru a remedia deficitele specifice de competențe din sectoare-cheie. Academia Alianței europene pentru baterii ⁽⁵⁶⁾, care a beneficiat de finanțare de tip *seed*

economic resilience in Europe by investing in education. Raportul analitic nr. 42 al EENEE, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

⁽⁴⁹⁾ Comunicarea Comisiei intitulată „Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale” [COM(2021) 102].

⁽⁵⁰⁾ Comunicarea Comisiei din 1 iulie 2020 intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței” [COM(2020)0274].

⁽⁵¹⁾ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare (2022/C 243/03).

⁽⁵²⁾ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertIFICATELE pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională (2022/C 243/02).

⁽⁵³⁾ Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți (2016/C 484/01).

⁽⁵⁴⁾ Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (2020/C 417/01).

⁽⁵⁵⁾ Comunicarea Comisiei intitulată „Valorificarea talentelor în regiunile Europei” (COM/2023/32 final).

⁽⁵⁶⁾ Alianța europeană pentru baterii (EBA) a fost lansată în octombrie 2017 de către Comisia Europeană, cu scopul de a transforma UE în lider mondial în domeniul tehnologiilor bateriilor durabile. Alianța, coordonată de Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT), include 700 de membri din industria de profil. Academia Alianței europene pentru baterii a fost creată în cadrul EBA pentru a remedia deficitul de competențe din lanțul valoric european al bateriilor și se preconizează că va forma 800 000

din partea FSE+, a oferit deja formare în mod direct unui număr de aproximativ 50 000 de lucrători, peste 100 000 de lucrători beneficiind în mod indirect. Alte academii de competențe, cum ar fi cea pentru competențe cibernetice, Academia noului Bauhaus european pentru sectorul construcțiilor și cele instituite ca urmare a Regulamentului privind industria „zero net”⁽⁵⁷⁾, vor sprijini eforturile de formare la scară largă pentru a sprijini dubla tranziție, în special în domenii legate, printre altele, de hidrogen, energia solară, materii prime și energia eoliană. Anul european al competențelor, în curs de desfășurare, evidențiază modul în care toate aceste acțiuni pot contribui la remedierea deficitului de forță de muncă și de competențe.

Măsurile de actualizare a competențelor finanțate prin Mecanismul de redresare și reziliență și prin FSE+ în **Grecia** vor promova, printre altele, competențele digitale și verzi pentru peste o jumătate de milion de beneficiari. Investiția a fost precedată de o reformă a sistemului de învățare pe tot parcursul vieții, pentru a asigura relevanța formării oferite pe piața forței de muncă.

În planul său de redresare și reziliență, **Letonia** a instituit conturi personale de învățare care sprijină deja 3 500 de adulți.

Portugalia a sprijinit cel puțin 100 000 de adulți pentru a-și crește nivelurile de calificare pe baza sprijinului MRR.

Îmbunătățirea colectării de date privind deficitul de forță de muncă și de competențe este esențială pentru îmbunătățirea politicilor. Principalele surse de date privind deficitul de forță de muncă și de competențe la nivelul UE sunt statisticile Eurostat privind locurile de muncă vacante și sursele bazate pe anchete, cum ar fi sondajele UE privind activitățile economice și consumatorii, anchetele serviciilor europene de ocupare a forței de muncă (EURES), anchetele privind deficitul de competențe și previziunile Cedefop, precum și noi surse de date, cum ar fi Web Intelligence Hub al Eurostat⁽⁵⁸⁾. Cu toate acestea, sunt necesare mai multe eforturi pentru a întreprinde acțiuni concertate pentru a îmbunătăți disponibilitatea și acoperirea datelor, inclusiv în ceea ce privește schimbările demografice.

Politicile și investițiile statelor membre menite să remedieze deficitul de forță de

muncă și de competențe beneficiază de un sprijin substanțial de la bugetul UE (65 de miliarde EUR). FSE+ sprijină în special educația și formarea profesională, uceniciile, învățarea pe tot parcursul vieții și tranzițiile profesionale. MRR sprijină reformele și investițiile statelor membre în domeniul educației și al competențelor în sens larg, de exemplu prin reforme menite să îmbunătățească informațiile, dezvoltarea și guvernanța în materie de competențe, inclusiv recunoașterea calificărilor. În plus, este disponibil un sprijin tehnic pentru reformele naționale care vizează îmbunătățirea calității și a finanțării educației și formării adulților.

În pofida numeroaselor inițiative ale UE, ale statelor membre și ale partenerilor sociali, punerea în aplicare trebuie intensificată, iar potențialul finanțării UE trebuie să fie mai bine mobilizat pentru a atinge obiectivul UE ca cel puțin 60 % din totalul

de lucrători până în 2025. EIT va gestiona, de asemenea, Academia europeană a energiei solare fotovoltaice, care urmează să fie lansată în 2024. Campusul EIT consolidează portofoliul de inițiative în domeniul educației și formării într-un ghișeu unic, oferind cursanților și întreprinderilor parcursuri de învățare flexibile pentru perfecționarea competențelor.

⁽⁵⁷⁾ Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a unui cadru de măsuri pentru consolidarea ecosistemului european de producere de produse bazate pe tehnologie care contribuie la obiectivul zero emisii nete (Regulamentul privind industria care contribuie la obiectivul zero emisii nete) (COM/2023/161 final)

⁽⁵⁸⁾ [Statisticile Eurostat privind locurile de muncă vacante](#), [Web Intelligence Hub](#) și [Skills-OVATE](#).

adulților să participe la formare în fiecare an până în 2030 și pentru ca principiul 1 al Pilonului drepturilor sociale privind educația, formarea și învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate.

În acest scop, Comisia:

- **va promova instituirea și implementarea unor noi parteneriate sectoriale și regionale în materie de competențe** în cadrul Pactului pentru competențe ⁽⁵⁹⁾ și va sprijini lansarea și stimularea activității tuturor **academiilor de competențe** în domeniul tehnologiilor „zero net” și al competențelor cibernetice, inclusiv prin intermediul **alianțelor Planului de cooperare sectorială**. Comisia va furniza, de asemenea, servicii de sprijin membrilor pactului, cu informații privind finanțarea disponibilă pentru perfecționare și recalificare.
- va cofinanța **mai multe centre de excelență profesională** ⁽⁶⁰⁾, cu un obiectiv de cel puțin 100 de proiecte până în 2027, pentru a sprijini strategiile europene și regionale de dezvoltare, inovare și specializare inteligentă.
- va colabora cu statele membre și cu partenerii sociali pentru a adopta în 2025 **o nouă declarație privind educația și formarea profesională** (EFP) în contextul Procesului Copenhaga ⁽⁶¹⁾, pentru a alinia în continuare acțiunile de politică și reformele în domeniul EFP la noile evoluții de pe piața forței de muncă și la impactul dezvoltării tehnologice, cum ar fi inteligența artificială.
- **va îmbunătăți informațiile privind competențele și colectarea de date**, în strânsă coordonare cu agențiile UE (Eurofound, Autoritatea Europeană a Muncii și Cedefop), pentru a extinde domeniul de aplicare al informațiilor armonizate și comparabile disponibile cu privire la deficitul de forță de muncă și de competențe la nivelul UE.

Comisia invită statele membre:

- **să pună în aplicare pe deplin inițiativele Agendei europene pentru competențe**, cu implicarea partenerilor sociali și a părților interesate relevante, promovând o abordare sectorială care să vizeze cele mai presante deficite din UE. Mai exact, statele membre ar trebui să instituie sisteme care să le ofere adulților conturi personale de învățare, să sprijine dezvoltarea, punerea în aplicare și recunoașterea microcertificatelor, să implementeze planurile naționale de punere în aplicare ca urmare a Recomandării Consiliului din 2020 privind educația și formarea profesională, să abordeze lacunele evidențiate în raportul de evaluare ⁽⁶²⁾ referitor la Recomandarea Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor și să pună în aplicare recomandările Consiliului privind educația și formarea digitală.

⁽⁵⁹⁾ În acest context, statele membre sunt invitate să lanseze pacte naționale sau regionale pentru competențe în sectorul agroalimentar pentru a promova punerea în aplicare a strategiei de perfecționare și recalificare la nivelul UE elaborate de parteneriatul la scară largă, pentru a direcționa cel mai bine instrumentele și a le adapta la particularitățile locale ale sectorului agricol.

⁽⁶⁰⁾ Centrele de excelență profesională sunt formate din rețele de parteneri care dezvoltă „ecosisteme de competențe” locale pentru a oferi competențe profesionale de înaltă calitate tinerilor și adulților și contribuie la dezvoltarea regională, la inovare, la clusterelor industriale, la strategiile de specializare inteligentă și la incluziunea socială.

⁽⁶¹⁾ Declarația de la Copenhaga din 2002 a lansat strategia europeană pentru o cooperare consolidată în domeniul EFP, cunoscută sub denumirea de „Procesul Copenhaga”. Procesul Copenhaga oferă o platformă tripartită pentru intensificarea, completarea și operaționalizarea politicii UE în domeniul EFP printr-o serie de declarații. Cea actuală, Declarația de la Osnabrück, expiră la sfârșitul anului 2025.

⁽⁶²⁾ Raport al Comisiei către Consiliu: Evaluarea Recomandării Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți [COM(2023) 439].

- să sprijine implementarea **parteneriatelor pentru competențe** în cadrul Pactului pentru competențe și lansarea **academiilor de competențe** pentru industria „zero net”, inclusiv prin punerea la dispoziție a unei finanțări suficiente.
- să elaboreze și să pună în aplicare **strategii naționale cuprinzătoare și adaptate în materie de competențe**, care să implice părțile interesate relevante, inclusiv partenerii sociali, adaptate la circumstanțele naționale.
- să elaboreze **analize ale pieței muncii**, informații privind competențele și previziuni și să le utilizeze pentru a revizui programele de formare, concentrându-se pe sectoarele cu deficite de competențe.
- să adapteze **programele de învățământ** ale educației și formării inițiale pentru a consolida aptitudinile și competențele care le permit studenților **să răspundă mai bine nevoilor pieței forței de muncă**, cu sprijinul Comisiei în ceea ce privește facilitarea schimbului și a diseminării de bune practici, monitorizarea parcursului profesional al absolvenților și, în acord cu statele membre, monitorizarea reformelor naționale ⁽⁶³⁾.

Comisia salută intenția partenerilor sociali:

- de a elabora și a pune în aplicare **acțiuni de promovare a perfecționării și recalificării în contextul dialogului social** ⁽⁶⁴⁾, de a sprijini recunoașterea competențelor și a contribui la identificarea competențelor deficitare ⁽⁶⁵⁾ prin utilizarea informațiilor privind competențele.
- de a contribui la **actualizarea programelor de învățământ și a calificărilor EFP** și la alinierea ofertei de formare la nevoile în materie de competențe de pe piața muncii, cu ajutorul informațiilor privind competențele aflate la dispoziția lor ⁽⁶⁶⁾.
- de a sprijini **uceniciile** ⁽⁶⁷⁾, parteneriatele dintre furnizorii de EFP și angajatori ⁽⁶⁸⁾, **de a consolida cadrele EFP** prin înființarea de centre de formare sectoriale ⁽⁶⁹⁾, de a sprijini îndrumarea, mentoratul, învățarea reciprocă și competențele antreprenoriale ⁽⁷⁰⁾ și de a încuraja dezvoltarea unor competențe verzi și digitale adaptate exigențelor viitorului ⁽⁷¹⁾.
- la nivel sectorial, de a colabora în continuare cu privire la microcertificate și de a **forma lucrătorii din serviciile de îngrijire pe termen lung** cu privire la furnizarea

⁽⁶³⁾ De exemplu, în contextul Laboratorului de învățare.

⁽⁶⁴⁾ Organizația de reprezentare a sectorului comerțului cu amănuntul, cu ridicata și internațional pe lângă UE (EuroCommerce), Consiliul patronatelor europene din sectorul metalurgic, al ingineriei și tehnologic (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, European Barge Union (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) și European Skippers Organisation (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali), ETF în domeniul transportului maritim și pe căile navigabile interioare.

de servicii de îngrijire mai centrate pe persoană și la competențele necesare pentru digitalizarea serviciilor pe baza proiectului „Care4Skills” (⁷²).

- de a prezenta, până la sfârșitul primului trimestru al anului 2024, o **declarație comună** pentru a **aborda deficitul de competențe și de forță de muncă** și de a utiliza Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă drept forum de dialog, învățare reciprocă și analiză comparativă a politicilor pentru remedierea neconcordanțelor dintre competențe și nevoile pieței muncii (⁷³).
- de a utiliza dialogul social și negocierile colective pentru a aborda lipsa de competențe și de forță de muncă în sectorul ospitalității, prin negocierea condițiilor de angajare, promovarea educației și formării și asigurarea unui cadru de protecție pentru mobilitatea lucrătorilor migranți din țări terțe (⁷⁴).
- de a **mobiliza în continuare oportunitățile de finanțare ale UE** pentru a sprijini activitățile de perfecționare și recalificare (⁷⁵).

3.3. Îmbunătățirea condițiilor de muncă

Promovarea unor condiții de muncă echitabile poate contribui la remedierea deficitului de forță de muncă în anumite sectoare sau ocupații. Acest lucru este valabil în special în cazul anumitor ocupații care necesită mai multe competențe manuale și niveluri mai scăzute de educație sau în cazul celor cu riscuri mai mari pentru sănătate și siguranță, care sunt caracterizate de stres profesional ridicat (⁷⁶) și/sau salarii mici (⁷⁷).

Salariile adecvate, inclusiv salariile minime, pot contribui la reducerea deficitului de forță de muncă în anumite sectoare, ținând seama și de costul vieții și de echilibrul dintre cererea și oferta de forță de muncă în toate zonele geografice. **Sănătatea și siguranța** la locul de muncă, locurile de muncă adaptate, furnizarea de **oportunități de formare și de dezvoltare a carierei**, accesul la o protecție socială adecvată, un echilibru adecvat între viața profesională și cea privată, inclusiv **dreptul de a se deconecta** și adoptarea unor formule flexibile de lucru sunt elemente care joacă un rol în îmbunătățirea calității locurilor de muncă și, prin urmare, pot contribui la reducerea deficitului de forță de muncă. Reducerea **stresului profesional** ar putea contribui, de asemenea, la atragerea și păstrarea lucrătorilor în anumite sectoare (figura 2).

Figura 2 – Stresul profesional a fost cel mai ridicat pentru lucrătorii din sectorul sănătății, al îngrijirii rezidențiale și al transporturilor
Indicele calității locurilor de muncă (%), pe subsectoare, UE-27

(⁷²) Proiect inclus în Pactul pentru competențe. Angajament comun al Federației angajatorilor sociali europeni (FESE) și al Federației Europene a Sindicatelor din Serviciile Publice (EPSU).

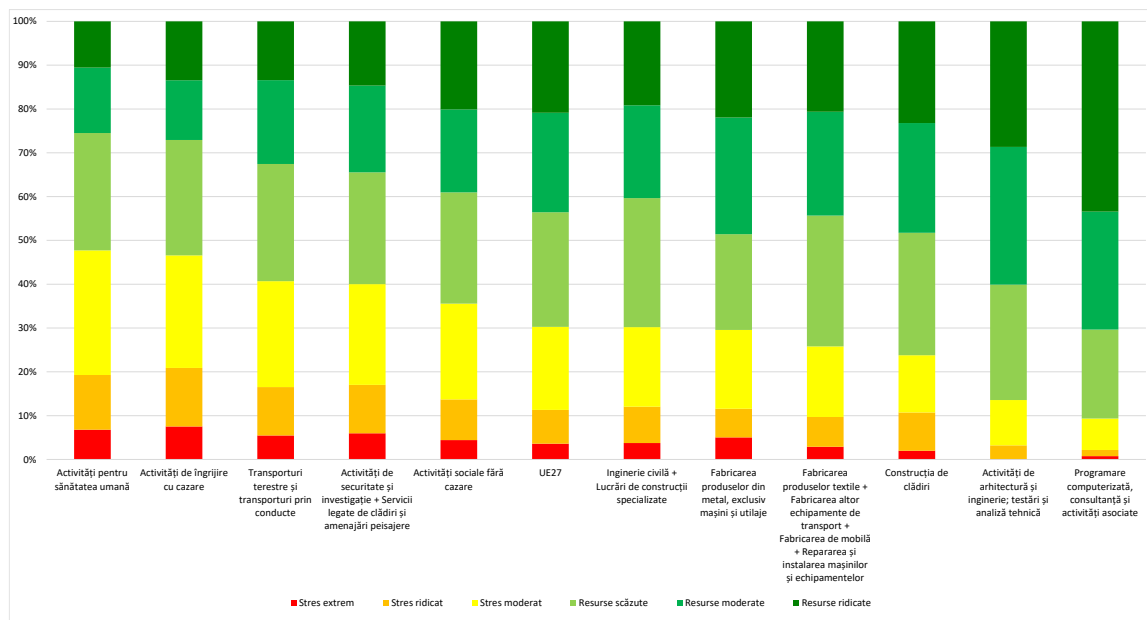
(⁷³) UNI-Europa și WEC.

(⁷⁴) HOTREC și Federația Europeană a Sindicatelor din Sectoarele Alimentației, Agriculturii și Turismului (EFFAT).

(⁷⁵) ECEG, angajament comun al FESE și EPSU.

(⁷⁶) Stresul profesional este o formă de stres psihosocial care apare la locul de muncă, atunci când lucrătorii au mai multe solicitări decât resurse (a se vedea indicele stresului profesional al OCDE).

(⁷⁷) Comisia Europeană (2023), Employment and Social Developments in Europe (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), Analiza anuală 2023 și Sondajul european privind condițiile de muncă realizat de Eurofound în 2021. Peste 40 % din personalul de curățenie, bucătari și îngrijitori și peste 30 % dintre lucrătorii din domeniul construcțiilor și șoferi raportează dificultăți mari în a face față cheltuielilor. Aproape jumătate dintre lucrătorii din domeniul asistenței medicale, al îngrijirii rezidențiale și al transporturilor raportează niveluri ridicate de stres profesional.



Sursa: Employment and Social Developments in Europe (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa) 2023, Comisia Europeană (2023), pe baza sondajului european telefonic privind condițiile de muncă din 2021 al Eurofound.

Impactul condițiilor de muncă asupra deficitului de forță de muncă variază în funcție de sector și de locație, necesitând astfel o abordare care să corespundă provocărilor întâmpinate. Potrivit Eurofound, peste 40 % din personalul de curățenie, bucătari și îngrijitori și peste 30 % dintre lucrătorii din domeniul construcțiilor și șoferi raportează dificultăți mari în a face față cheltuielilor ⁽⁷⁸⁾. Aproape jumătate dintre lucrătorii din domeniul asistenței medicale, al îngrijirii rezidențiale și al transporturilor raportează niveluri ridicate de stres profesional ⁽⁷⁹⁾. Deficitele din sectorul asistenței medicale și al îngrijirii rezidențiale, în special în ceea ce privește asistenții medicali și profesioniștii din domeniul asistenței medicale primare, se datorează în principal nivelului ridicat de stres profesional și condițiilor inadecvate de sănătate și siguranță, inclusiv riscului de violență la locul de muncă ⁽⁸⁰⁾. Criza provocată de pandemia de COVID-19 a amplificat și mai mult aceste deficite ⁽⁸¹⁾. În zonele rurale, atractivitatea scăzută a condițiilor de viață și accesul redus la servicii pot accentua aceste deficite ⁽⁸²⁾. Lucrătorii agricoli raportează, de asemenea, un nivel ridicat de stres profesional, riscuri pentru sănătate și siguranță și preocupări financiare ⁽⁸³⁾. În acest sector, unele deficite de forță de muncă sunt cauzate, de asemenea, de munca precară și de respectarea scăzută a standardelor de bază de securitate și sănătate în muncă ⁽⁸⁴⁾. Sectorul transporturilor se confruntă cu o lipsă de conducători

⁽⁷⁸⁾ [Sondajul european privind condițiile de muncă realizat de Eurofound în 2021](#)

⁽⁷⁹⁾ [Sondajul european privind condițiile de muncă realizat de Eurofound în 2021](#)

⁽⁸⁰⁾ Comisia Europeană (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023 (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

⁽⁸¹⁾ Comisia Europeană (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023 (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

⁽⁸²⁾ Strategia europeană privind serviciile de îngrijire [COM(2022) 440].

⁽⁸³⁾ „The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)” (Viitorul agriculturii în Europa și impactul său asupra securității și sănătății în muncă), raport al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2021.

⁽⁸⁴⁾ „The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)” (Viitorul agriculturii în Europa și impactul său asupra securității și sănătății în muncă), raport al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2021.

auto, parțial din cauza programului de lucru prelungit ⁽⁸⁵⁾ și a aplicării deficitare a standardelor de muncă și de siguranță ⁽⁸⁶⁾.

Planul de redresare și reziliență al **Spaniei** conține o reformă menită să îmbunătățească condițiile de muncă în sectorul asistenței medicale. Pentru a remedia deficitul de asistenți medicali și medici, această reformă va reduce utilizarea contractelor temporare, va încuraja detașarea profesioniștilor în regiunile îndepărtate și va îmbunătăți mediul și condițiile de lucru ale acestora.

În **Slovenia**, un acord colectiv renegociat în industria hârtiei a stabilit un salariu de bază mai mare, ceea ce face ca ocuparea forței de muncă în acest sector să fie mai atractivă.

Pentru a stimula furnizarea de formare în sectoarele afectate de deficite de forță de muncă, planul de redresare și reziliență al **Slovaciei** conține o măsură care urmărește să ofere formare pentru cel puțin 60 % dintre cadrele didactice din învățământul primar și secundar inferior, în timp ce, în **Țările de Jos**, negocierile colective în sectorul producției de autovehicule contribuie la păstrarea lucrătorilor, oferindu-le posibilitatea de a dobândi noi competențe.

Negocierile colective joacă un rol esențial în asigurarea unor condiții de muncă echitabile. Buna funcționare a dialogului social și a negocierilor colective reprezintă cel mai eficace mijloc de îmbunătățire a condițiilor de muncă, contribuind astfel la atenuarea deficitului de forță de muncă. În mod similar, partenerii sociali ar trebui consultați cu privire la legislația nouă sau consolidată privind condițiile de muncă, pentru a maximiza impactul acesteia.

În ultimii ani, UE a lansat numeroase inițiative pentru a promova condiții de muncă echitabile și salarii adecvate. Printre acestea se numără Directiva privind salariile minime adecvate în UE ⁽⁸⁷⁾, Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă ⁽⁸⁸⁾, Cadrul strategic în domeniul sănătății și securității în muncă 2021-2027 ⁽⁸⁹⁾, precum și

propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme (a se vedea anexa).

Pentru a îmbunătăți în continuare condițiile de muncă, sunt necesare acțiuni suplimentare pentru a consolida și a asigura respectarea deplină a legislației UE în domeniul muncii și pentru a consolida negocierile colective.

În acest scop, Comisia:

- va adopta o propunere privind **un cadru de calitate consolidat pentru stagii** în vederea îmbunătățirii parcursurilor care le permit tinerilor să dobândească experiență profesională, să își îmbunătățească competențele și să aibă acces la piața muncii.

⁽⁸⁵⁾ World Employment and Social Outlook on ‘the value of essential work’ (Perspective sociale și asupra ocupării forței de muncă la nivel mondial privind „valoarea muncii esențiale”), OIM, 2023.

⁽⁸⁶⁾ Comisia Europeană (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023 (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

⁽⁸⁷⁾ Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

⁽⁸⁸⁾ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

⁽⁸⁹⁾ Rezoluția Parlamentului European din 10 martie 2022 referitoare la un nou cadru strategic al UE în domeniul sănătății și securității în muncă după 2020 (inclusiv la o mai bună protecție a lucrătorilor împotriva expunerii la substanțe nocive, a stresului la locul de muncă și a traumatismelor cauzate de mișcări repetate) [2021/2165 (INI)].

- în urma raportului legislativ din proprie inițiativă al Parlamentului European privind dreptul de a se deconecta și munca de la distanță ⁽⁹⁰⁾, va lansa prima etapă a consultării partenerilor sociali în vederea propunerii unei **inițiative privind telemunca și dreptul de a se deconecta** pentru a asigura echilibrul dintre viața profesională și cea privată a lucrătorilor în contextul digitalizării sporite în lumea muncii, precum și sănătatea lor fizică și mintală și, în consecință, calitatea generală a locurilor lor de muncă.
- va adopta, în al treilea trimestru al anului 2024, o propunere pentru a **șasea modificare a Directivei privind agenții cancerigeni, mutageni și substanțele toxice pentru reproducere** ⁽⁹¹⁾ în vederea îmbunătățirii sănătății și securității lucrătorilor prin abordarea a cinci substanțe sau grupuri de substanțe relevante.
- **va analiza impactul digitalizării și al tehnologiilor de automatizare, inclusiv al inteligenței artificiale**, asupra piețelor forței de muncă și va evalua eventuala necesitate viitoare de a reglementa utilizarea algoritmilor în lumea muncii ⁽⁹²⁾.
- va efectua un sondaj privind **sănătatea mintală a personalului din domeniul sănătății** și va prezenta orientări pentru protejarea sănătății mintale a acestuia ⁽⁹³⁾, în cadrul programului „UE pentru sănătate”.
- va efectua o evaluare *inter pares* împreună cu statele membre a abordărilor lor legislative și în materie de asigurare a respectării legislației în ceea ce privește **riscurile psihosociale** la locul de muncă în statele membre, în vederea pregătirii unei posibile inițiative la nivelul UE pe termen mediu, în funcție de constatările evaluării și de contribuția partenerilor sociali.
- la nivel sectorial, va da curs raportului legislativ din proprie inițiativă al Parlamentului European privind **situația socială și profesională a artiștilor și a lucrătorilor din sectoarele culturale și creative**. În acest context, Comisia intenționează să lanseze mai multe inițiative, cum ar fi consolidarea punerii în aplicare și a asigurării respectării normelor existente și identificarea eventualelor lacune în materie de reglementare care ar necesita luarea unor măsuri suplimentare prin intermediul altor inițiative și propuneri.
- va propune o **recomandare a Consiliului privind carierele atractive și sustenabile în învățământul superior**, pentru a promova condiții de muncă mai atractive în sectorul învățământului superior și o guvernanță îmbunătățită.
- va organiza o **conferință participativă privind piața forței de muncă, la 23 aprilie 2024, cu părțile interesate relevante din sectorul transporturilor** – care este afectat în mod deosebit de deficitul de forță de muncă – și va face schimb de bune practici și soluții.

⁽⁹⁰⁾ Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta [2019/2181(INL)].

⁽⁹¹⁾ Directiva (UE) 2022/431 a Parlamentului European și a Consiliului din 9 martie 2022 de modificare a Directivei 2004/37/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă (JO L 88, 16.3.2022, p. 1-14).

⁽⁹²⁾ Ca urmare a angajamentului asumat în Comunicarea Comisiei intitulată „Condiții de muncă mai bune pentru o Europă socială mai puternică: valorificarea deplină a beneficiilor digitalizării pentru viitorul muncii” [COM(2021) 761 final].

⁽⁹³⁾ Comunicarea Comisiei din 2023 intitulată „O abordare cuprinzătoare cu privire la sănătatea mintală”.

Comisia invită statele membre:

- **să pună în aplicare pe deplin inițiativele UE** care vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă, în special să asigure transpunerea corectă și la timp a Directivei privind salariile minime adecvate și a directivelor UE privind sănătatea și siguranța în muncă pentru actualizarea Directivei privind azbestul la locul de muncă ⁽⁹⁴⁾, a Directivei privind agenții cancerigeni, mutageni și substanțele toxice pentru reproducere (a 5-a modificare) și a Directivei privind agenții chimici ⁽⁹⁵⁾.
- să asigure **aplicarea efectivă a legislației muncii** și, în consecință, să faciliteze procesul de inspecție a muncii, scurtând procedurile prin care lucrătorii identifică și raportează abuzurile, înăsprirea sancțiunilor și împiedicând întreprinderile să se sustragă de la aplicarea acestora, încercând totodată să reducă la minimum sarcinile administrative inutile, în special pentru IMM-uri.
- să dea curs Recomandării Consiliului privind **asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică**, inclusiv în contextul viitorului Observator pentru o tranziție justă, prin luarea unor măsuri pertinente, inclusiv cu privire la modalitatea de **creare a unor condiții de muncă atractive în sectoarele verzi**.
- la nivel sectorial, să elaboreze politici de **atrageră și păstrare a asistenților medicali** prin îmbunătățirea condițiilor de muncă și prin îndrumarea tinerilor profesioniști, cu sprijinul Programului „UE pentru sănătate”.

Comisia salută intenția partenerilor sociali:

- de a aborda **condițiile precare de muncă prin negocieri colective** în sectoarele caracterizate de condiții de muncă inadecvate, cum ar fi asistența medicală, îngrijirea pe termen lung, transporturile, construcțiile, agricultura (de exemplu, lucrătorii sezonieri) și educația ⁽⁹⁶⁾.
- de a se implica în negocierile privind actualizarea orientărilor multisectoriale pentru **a combate violența și hărțuirea din partea terților** legate de munca în **sectorul sănătății** ⁽⁹⁷⁾.
- de a îmbunătăți **condițiile de muncă în sectorul educației**, prin negocieri colective la toate nivelurile, prin asigurarea unor salarii competitive, promovarea bunăstării, reducerea riscurilor și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și prin investiții în dezvoltarea profesională ⁽⁹⁸⁾.
- de a elabora recomandări pentru **îmbunătățirea condițiilor de muncă în serviciile sociale**, inclusiv în **sectorul îngrijirii pe termen lung**, ca parte a proiectului ⁽⁹⁹⁾ IWorCon ⁽¹⁰⁰⁾.
- de a colabora în vederea instituirii unui **cadru european pentru condiții de muncă mai bune pentru conducătorii auto profesioniști din țări terțe** ⁽¹⁰¹⁾.
- de a promova **Carta mondială a conducătorilor auto** pentru îmbunătățirea **tratamentului conducătorilor auto la locurile de livrare** și îmbunătățirea **standardelor de sănătate și siguranță pentru șoferii de camioane**, inclusiv în momentul încărcării și descărcării ⁽¹⁰²⁾.

⁽⁹⁴⁾ Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă (JO L 330, 16.12.2009, p. 28-36).

3.4. Îmbunătățirea mobilității echitabile în interiorul UE a lucrătorilor și cursanților

Mobilitatea echitabilă a forței de muncă poate contribui la remedierea deficitelor care sunt deosebit de acute în unele țări sau regiuni, dar mai puțin răspândite în altele. În 2023, aproape 10,7 milioane de cetățeni ai UE cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani locuiau într-un alt stat membru al UE decât cel de origine ⁽¹⁰³⁾. Peste 7,5 milioane de persoane erau active pe piața forței de muncă, ceea ce reprezintă aproximativ 3,6 % din totalul forței de muncă din UE ⁽¹⁰⁴⁾. Autoritatea Europeană a Muncii (ELA) a fost înființată pentru a asigura faptul că dreptul la libera circulație a lucrătorilor este aplicat în mod echitabil și eficace prin facilitarea accesului la informații, consolidarea capacităților și cooperarea între statele membre, precum și prin aplicarea și asigurarea respectării efective a legislației UE în domeniu. Începând din 2021, ELA gestionează, de asemenea, rețeaua serviciilor europene de ocupare a forței de muncă (EURES), pentru a facilita corelarea cererii și ofertei de locuri de muncă la nivel transfrontalier. Această tranziție s-a confruntat însă cu o serie de provocări și, în prezent, numărul utilizatorilor EURES este mai mic decât în anii precedenți.

În acest context, coordonarea securității sociale la nivelul UE asigură faptul că persoanele continuă să fie acoperite de sistemul de securitate socială atunci când se mută într-un alt stat membru. Trecerea la sisteme de securitate socială mai integrate din punct de vedere digital poate facilita mobilitatea lucrătorilor și a cursanților. Acest lucru poate contribui la reducerea barierelor din calea mobilității forței de muncă și în scopul învățării și poate facilita exercitarea de către lucrători și cursanți a drepturilor lor de securitate socială în alte țări ale UE. Aceasta ar putea, de asemenea, să le permită cetățenilor UE să aibă un acces mai ușor la oportunități de angajare în întreaga UE. Printre măsurile luate până în prezent pentru digitalizarea coordonării securității sociale se numără instituirea Schimbului electronic de informații privind securitatea socială (EESSI) și lansarea inițiativei privind Pașaportul european de securitate socială (ESSPASS), care explorează soluții digitale pentru verificarea documentelor care certifică drepturile de securitate socială ale cetățenilor în alte țări ale UE ⁽¹⁰⁵⁾. Întreprinderile au identificat declarația necesară în contextul detașării transfrontaliere a lucrătorilor ca fiind o sarcină administrativă semnificativă. Comisia a răspuns prin facilitarea acordului privind un formular comun pentru declararea lucrătorilor detașați pentru statele membre interesate și

⁽⁹⁵⁾ Directiva 98/24/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă (JO L 131, 5.5.1998, p. 11-23).

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), ETUCE, EFEE, FESE și IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU și Asociația europeană a angajatorilor din sectorul spitalicesc și al sănătății (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE și EFEE.

⁽⁹⁹⁾ FESE și EPSU.

⁽¹⁰⁰⁾ IWorCon vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă în sectorul serviciilor sociale pentru a-i spori atractivitatea.

⁽¹⁰¹⁾ Uniunea Internațională a Transporturilor Rutiere (IRU) și ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Populația la 1 ianuarie 2022. Sursa: Eurostat, statistici privind populația și migrația.

⁽¹⁰⁴⁾ Sursa: Eurostat, anchetă asupra forței de muncă. În plus, în 2021, în UE existau 1,7 milioane de lucrători transfrontalieri și 3,6 milioane de lucrători detașați (Raportul anual din 2022 privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE).

⁽¹⁰⁵⁾ Comunicarea Comisiei din 6 septembrie 2023 privind digitalizarea coordonării sistemelor de securitate socială: facilitarea liberei circulații pe piața unică, COM(2023) 501.

prin explorarea opțiunilor pentru crearea unui portal electronic comun pentru astfel de declarații.

Accesul transfrontalier la profesiile reglementate este reglementat de o directivă a UE care sprijină recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale de către statele membre ⁽¹⁰⁶⁾. În prezent, directiva prevede un mecanism care le permite cetățenilor să exercite o profesie reglementată într-un alt stat membru, dar experiența arată că procedurile de recunoaștere pot fi îmbunătățite pentru a le face mai simple și mai rapide în sprijinul mobilității în UE.

O mai mare mobilitate în scopul învățării are potențialul de a reduce deficitul de competențe prin îmbunătățirea capacității de inserție profesională a participanților, inclusiv prin dezvoltarea competențelor lingvistice și transversale ale acestora sau acționând ca o rampă de lansare către o experiență profesională într-o altă țară ⁽¹⁰⁷⁾. Realizarea unei mobilități sporite în scopul învățării necesită eliminarea unor obstacole precum sarcina administrativă, barierele lingvistice, sprijinul financiar uneori insuficient și lipsa recunoașterii automate a calificărilor ⁽¹⁰⁸⁾. Aceste obstacole pot fi deosebit de importante pentru cursanții cu mai puține oportunități sau care provin din medii socioeconomice mai puțin avantajate.

Propunerea de recomandare a Consiliului privind „Europa în mișcare” ⁽¹⁰⁹⁾ **conține obiective ambițioase pentru mobilitatea în scopul învățării până în 2030**. Printre acestea se numără ponderea absolvenților care participă la mobilitatea în scopul învățării în învățământul superior (25 %) și în învățământul profesional (15 %). În special, mobilitatea ucenicilor și a altor cursanți din cadrul educației și formării profesionale necesită eforturi sporite. Integrarea sporită a mobilității în scopul învățării în programele de educație și formare, sensibilizarea, îmbunătățirea învățării limbilor străine și recunoașterea automată a rezultatelor învățării ar trebui să deschidă calea pentru atingerea acestor obiective. Propunerea conține, de asemenea, o cotă pentru participarea studenților defavorizați (20 %) și principii pentru sprijinirea mobilității ucenicilor care se confruntă cu obstacole specifice.

Toate aceste măsuri sunt, de asemenea, în concordanță cu eforturile Comisiei de a simplifica normele existente și de a reduce sarcina administrativă pentru întreprinderi ⁽¹¹⁰⁾.

Pentru a îmbunătăți în continuare mobilitatea echitabilă a lucrătorilor și a cursanților în interiorul UE, sunt necesare acțiuni suplimentare.

În acest scop, Comisia:

- în cooperare cu ELA, va implementa sinergii suplimentare între EURES și EUROPASS pentru a oferi servicii mai bune statelor membre, persoanelor aflate în

⁽¹⁰⁶⁾ Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (JO L 255, 30.9.2005, p. 22-142).

⁽¹⁰⁷⁾ Document de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește propunerea de Recomandare a Consiliului „Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți [SWD(2023) 719].

⁽¹⁰⁸⁾ După cum se subliniază în Raportul din 2023 privind punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2018 privind recunoașterea automată, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a obține recunoașterea automată a calificărilor și a perioadelor de învățare petrecute în străinătate, atât pentru învățământul superior, cât și pentru cel secundar.

⁽¹⁰⁹⁾ Propunere de Recomandare a Consiliului din 17 noiembrie 2023 „Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți [COM(2023) 719 final].

⁽¹¹⁰⁾ După cum s-a anunțat în programul de lucru al Comisiei pentru 2024, disponibil [online](#).

căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, pentru a valorifica pe deplin potențialul EURES și pentru a crește numărul de plasamente transfrontaliere.

- va încuraja încheierea în timp util a unui acord cu privire la un formular comun **în format electronic pentru declararea lucrătorilor detașați** și implementarea generalizată a acestui formular, alături de dezvoltarea unui portal digital multilingv prin intermediul căruia întreprinderile să poată depune declarații de detașare pentru statele membre care decid să utilizeze acest instrument, ceea ce va contribui la reducerea sarcinii administrative.
- va încuraja ELA să lucreze în strânsă cooperare cu statele membre și cu partenerii sociali pentru a dezvolta un **instrument de facilitare a calculării remunerației lucrătorilor detașați**.
- va actualiza recomandările adresate statelor membre cu privire la modul de reformare a **accesului la profesiile reglementate** ⁽¹¹¹⁾.
- va analiza posibilitatea unei reforme mai ample a sistemului UE privind **recunoașterea calificărilor și validarea competențelor**, pentru a se asigura că actualul cadru juridic, precum și instrumentele și sistemele existente sunt adaptate exigențelor viitorului, ambițioase și contribuie la buna funcționare a pieței unice.
- **va promova în continuare mobilitatea ucenicilor** prin intermediul Alianței europene pentru ucenicii (EafA) și al **setului de instrumente** pentru mobilitatea ucenicilor ⁽¹¹²⁾, precum și **proiectele de experimentare** transnaționale specifice din cadrul programului Erasmus+ pe această temă ⁽¹¹³⁾.
- va propune un **pachet de măsuri privind învățământul superior** care va include o inițiativă privind un model pentru o diplomă europeană și o propunere de recomandare a Consiliului privind un sistem european de asigurare a calității și de recunoaștere în învățământul superior, cu scopul de a facilita și mai mult mobilitatea studenților prin eliminarea barierelor rămase în calea recunoașterii automate a calificărilor și a perioadelor de învățare petrecute în străinătate.

Comisia invită statele membre:

- să adopte rapid și, ulterior, să aplice propunerea de **Recomandare a Consiliului „Europa în mișcare”** – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți.
- să mărească numărul de **inspecții concertate și comune cu ELA** și să asigure luarea măsurilor ulterioare necesare.
- **să sprijine în continuare digitalizarea coordonării securității sociale**, în special prin finalizarea implementării EESSI până cel târziu în decembrie 2024 și prin implicarea deplină în activitățile pilot ESSPASS.
- **să utilizeze formularul comun pentru declararea electronică a detașării lucrătorilor pe piața unică.**
- **să realizeze progrese în ceea ce privește punerea în aplicare a recomandărilor Consiliului adoptate în contextul Spațiului european al educației și să colaboreze**

⁽¹¹¹⁾ Pentru a actualiza orientările anterioare din documentul de lucru al serviciilor Comisiei privind „Recomandările de reformă în domeniul reglementării serviciilor profesionale”, COM/2021/385 final.

⁽¹¹²⁾ Setul de instrumente al EafA pentru mobilitatea ucenicilor.

⁽¹¹³⁾ Cerere de propuneri privind experimentarea în materie de politici în cadrul Erasmus+ pe tema structurilor și rețelelor de sprijin pentru mobilitatea ucenicilor.

cu Comisia Europeană și cu părțile interesate pentru integrarea viitoare a diplomei europene în cadrele naționale ale calificărilor.

- în conformitate cu Concluziile Consiliului din 2023 privind măsurile suplimentare necesare pentru ca **recunoașterea reciprocă automată în domeniul educației și al formării să devină o realitate**, să ia măsuri pentru a elimina barierele rămase în calea recunoașterii automate.

Comisia salută intenția partenerilor sociali:

- de a identifica, împreună cu Comisia și cu statele membre, o serie de **profesii reglementate prioritare în care deficitele sunt cele mai grave**, pentru a sprijini mobilitatea lucrătorilor în aceste profesii ⁽¹¹⁴⁾.
- de a promova **mobilitatea transnațională a ucenicilor și a tinerilor profesioniști** prin crearea de parteneriate între furnizorii de EFP și IMM-uri pe baza nevoilor în materie de competențe ale întreprinderilor ⁽¹¹⁵⁾.
- de a sprijini **eliminarea obstacolelor din calea mobilității lucrătorilor calificați**, cum ar fi clauzele de neconcurență din contractele lucrătorilor. ⁽¹¹⁶⁾
- la nivel sectorial, de a colabora cu Comisia cu privire la o **viitoare recomandare a Consiliului UE privind verificarea transfrontalieră a antecedentelor personalului de securitate** ⁽¹¹⁷⁾.
- de a încuraja **mobilitatea în scopul învățării** în cadrul **structurilor școlare tradiționale** ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Atragerea de talente din afara UE

În completarea eforturilor de valorificare a talentelor din interiorul Uniunii, mobilitatea ordonată din țările terțe joacă, de asemenea, un rol important în remedierea deficitului de forță de muncă și de competențe. Cu toate acestea, UE nu își valorifică întregul potențial în ceea ce privește atractivitatea sa ca destinație pentru talentele de la nivel mondial. Facilitarea corelării cererii și a ofertei de locuri de muncă și asigurarea unor condiții de muncă egale și echitabile pentru resortisanții țărilor terțe pot contribui la atragerea de talente din țări din afara UE. Ca parte a Pachetului privind mobilitatea competențelor și a talentelor ⁽¹¹⁹⁾, Rezerva de talente la nivelul UE ⁽¹²⁰⁾ propusă recent urmărește să faciliteze recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări din afara UE în ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul UE, la toate nivelurile de competențe. Odată creată, aceasta va fi prima platformă online la nivelul UE deschisă oricărui resortisant dintr-o țară terță care dorește să lucreze în mod legal în Uniune, pe care statele membre participante vor putea înregistra locurile de muncă vacante ale angajatorilor stabiliți pe teritoriul lor. Aceasta poate completa astfel dispozițiile privind circulația persoanelor fizice din acordurile de liber schimb ale UE, care facilitează, la

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ Confederația Europeană a Serviciilor de Securitate.

⁽¹¹⁸⁾ HOTREC.

⁽¹¹⁹⁾ Comunicarea Comisiei din 15 noiembrie 2023 privind mobilitatea competențelor și a talentelor [COM(2023) 715 final].

⁽¹²⁰⁾ Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a rezervei de talente la nivelul UE (COM/2023/716).

rândul lor, furnizarea de servicii de către profesioniști din țări terțe cu un nivel înalt de calificare. În plus, pe lângă măsurile de protecție pentru lucrătorii migranți incluse în Directiva reformată privind permisul unic ⁽¹²¹⁾, cum ar fi garanțiile procedurale sau drepturile specifice acordate pe baza acestui permis, Rezerva de talente la nivelul UE va include garanții integrate pentru a evita practicile abuzive și neloiale, reamintind că resortisanții țărilor terțe recrutați prin intermediul Rezervei de talente la nivelul UE vor avea aceleași drepturi și obligații ca lucrătorii din UE după ce vor avea un loc de muncă, inclusiv în ceea ce privește respectarea legislației și principiilor UE, pentru a asigura o integrare fără probleme în comunitățile locale.

În noiembrie 2023, **Estonia, Letonia și Lituania** au lansat proiectul „Exploratorii digitali 2”, sprijinit de Comisie prin intermediul Instrumentului de parteneriat privind migrația. Proiectul facilitează schimbul de talente și de cunoștințe între UE și țări terțe. În următorii doi ani și jumătate, profesioniști din domeniul TIC din Nigeria, Kenya și Armenia vor lucra în companii și în întreprinderi nou-înființate din țările baltice.

Parteneriatele pentru atragerea de talente pot consolida totodată căile legale de migrație către UE, cu implicarea strategică simultană a țărilor partenere în gestionarea migrației, în special prin contribuția la reducerea migrației ilegale și încurajarea partenerilor să coopereze în materie de returnare și readmisie. Până în prezent, au fost instituite parteneriate pentru atragerea de talente cu Maroc, Tunisia, Egipt, Pakistan și Bangladesh ⁽¹²²⁾. Aceste parteneriate oferă un cadru de politică și de finanțare pentru consolidarea cooperării dintre Uniunea Europeană, statele membre și principalele țări partenere în ceea ce privește mobilitatea și dezvoltarea competențelor într-un mod reciproc avantajos. Programele și inițiativele Comisiei ⁽¹²³⁾

axate pe mobilitatea migranților din țările partenere pentru a studia, a lucra sau a se forma în UE contribuie la parteneriatele pentru atragerea de talente, pe baza principiului beneficiilor reciproce atât pentru țările de origine, cât și pentru țările de destinație. În plus, ca parte a inițiativei cuprinzătoare „Global Gateway”, UE sprijină educația și formarea tehnică și profesională și consolidarea competențelor în țările partenere. ⁽¹²⁴⁾

Validarea competențelor și recunoașterea calificărilor joacă, de asemenea, un rol esențial în contextul recrutării de talente din țări din afara UE. Procesele lente sau complexe de recunoaștere a competențelor și a calificărilor pot restricționa oportunitățile de angajare pentru resortisanții țărilor terțe și îi pot descuraja pe angajatori. Așa cum se indică în Pachetul privind mobilitatea competențelor și a talentelor ⁽¹²⁵⁾, realitatea piețelor forței de muncă necesită abordări care acordă prioritate competențelor. Recomandarea

⁽¹²¹⁾ Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru (reformare), COM/2022/655 final.

⁽¹²²⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE”, COM/2022/657.

⁽¹²³⁾ Inițiativa Comisiei „Către o abordare holistică a guvernării migrației forței de muncă și a mobilității forței de muncă în Africa de Nord” (THAMM) este un exemplu de program care sprijină instituirea de parteneriate pentru atragerea de talente, prin consolidarea guvernării migrației forței de muncă în regiune și prin instituirea unor programe de mobilitate din Maroc, Tunisia și Egipt către Europa.

⁽¹²⁴⁾ Comunicare comună către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European, Comitetul Regiunilor și Banca Europeană de Investiții – Inițiativa „Global Gateway”, JOIN(2021) 30.

⁽¹²⁵⁾ Comunicarea Comisiei din 15 noiembrie 2023 privind mobilitatea competențelor și a talentelor, COM(2023) 715.

Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe ⁽¹²⁶⁾, adoptată, de asemenea, ca parte a Pachetului privind mobilitatea competențelor și a talentelor, oferă orientări statelor membre cu privire la modalitățile de simplificare și accelerare a validării competențelor și a recunoașterii calificărilor dobândite în afara UE, pentru a facilita accesul la profesiile reglementate și la programe de învățare, precum și la vize sau la permise de muncă și de ședere.

Pentru a atrage și mai multe talente din țări terțe care să acopere deficitul din UE, sunt necesare acțiuni suplimentare pentru a asigura politici eficace de corelare a cererii și ofertei de locuri de muncă și de integrare, precum și condiții de muncă egale și echitabile.

În acest scop, Comisia:

- va explora modalități de **consolidare a sprijinului acordat țărilor din afara UE pentru elaborarea programelor de învățământ și a modulelor de formare**, inclusiv în cadrul parteneriatelor pentru atragerea de talente și cu sprijin din partea programelor de finanțare ale UE.
- **va institui Rezerva de talente la nivelul UE**, după adoptarea propunerii de către colegiitori, pentru a facilita recrutarea internațională a resortisanților țărilor terțe care își au reședința în afara UE.
- **va intensifica cooperarea în materie de competențe și de căi legale de acces** cu țările partenere din afara UE, inclusiv prin consolidarea și explorarea de noi parteneriate pentru atragerea de talente ca parte a cooperării strategice și cuprinzătoare în materie de gestionare a migrației și a altor inițiative de cooperare relevante, evitând în același timp „exodul creierelor” și transformându-l în „atrageră a creierelor” în țările partenere.
- își va intensifica **colaborarea cu statele membre și cu partenerii sociali** cu privire la aspecte care reunesc migrația legală și ocuparea forței de muncă prin intermediul **Platformei privind migrația forței de muncă**.

Comisia invită statele membre:

- **să se implice în continuare în parteneriate pentru atragerea de talente** pentru a consolida căile legale de migrație prin lansarea de noi scheme de mobilitate cu sprijinul finanțării din partea UE, dacă este cazul, și prin intermediul unor foi de parcurs convenite de comun acord pentru parteneriatele pentru atragerea de talente.
- **să creeze o cultură primitoare** și să asigure o politică eficace de integrare a lucrătorilor – și a familiilor acestora – care să cuprindă educația și formarea, ocuparea forței de muncă, sănătatea și locuințele, în conformitate cu planul de acțiune al UE privind integrarea și incluziunea ⁽¹²⁷⁾, și cu respectarea valorilor europene comune.
- să finalizeze rapid transpunerea integrală a **Directivei revizuite privind cartea albastră a UE** ⁽¹²⁸⁾ și să utilizeze pe deplin flexibilitatea suplimentară prevăzută în

⁽¹²⁶⁾ Recomandarea Comisiei din 15 noiembrie 2023 privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe [COM(2023) 7700].

⁽¹²⁷⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor „Plan de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027”, COM/2020/758 final.

⁽¹²⁸⁾ Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului (JO L 382, 28.10.2021, p. 1-38).

Directiva reformată privind permisul unic pentru a simplifica procedurile în materie de imigrație după intrarea sa în vigoare.

- **să aplice consecvent legislația națională și a UE** pentru a combate exploatarea prin muncă a lucrătorilor migranți și să le garanteze acestora egalitatea de tratament în conformitate cu Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor ⁽¹²⁹⁾ și protecția consolidată inclusă în Directiva reformată privind permisul unic.

Comisia salută intenția partenerilor sociali:

- de a contribui în continuare, cu expertiza lor, la **instituirea Rezervei de talente la nivelul UE** ⁽¹³⁰⁾.
- de a se asigura că **lucrătorilor migranți li se garantează condiții echitabile și decente** de acces la locuri de muncă, evitând discriminarea și asigurând egalitatea de tratament cu cetățenii UE și condiții de muncă echitabile ⁽¹³¹⁾.
- de a desfășura activități comune care vizează **tratamentul echitabil al conducătorilor auto profesioniști din țări terțe** și de a contribui la crearea unui cadru transparent și armonizat la nivelul UE pentru a facilita recunoașterea competențelor și calificărilor profesionale din țări terțe ⁽¹³²⁾.

4. CONCLUZII

Punerea în aplicare eficace a acestui plan de acțiune necesită o abordare la nivelul întregii administrații – la nivelul UE și al statelor membre, în strânsă cooperare cu partenerii sociali. Deficitul de forță de muncă și de competențe reprezintă un obstacol major pentru creșterea durabilă și favorabilă incluziunii, pentru competitivitatea UE și pentru tranziția verde și cea digitală. De asemenea, ele pot afecta reziliența generală a UE și eforturile sale de a-și îmbunătăți autonomia strategică deschisă și securitatea. Aceste deficite sunt determinate de schimbările demografice, de modificarea nevoilor în materie de competențe pe piața forței de muncă și, uneori, de condițiile de muncă precare. Ele diferă în funcție de sector, ocupație și regiune, necesitând, prin urmare, răspunsuri politice diferite. Numeroase activități sunt deja în desfășurare și, pentru multe inițiative ale UE, provocarea constă în punerea lor efectivă în aplicare pe teren și la nivel sectorial. Comisia se angajează să sprijine statele membre și partenerii sociali în utilizarea eficace a fondurilor și a instrumentelor disponibile în acest scop.

Sunt necesare acțiuni concertate suplimentare din partea Comisiei, a statelor membre și a partenerilor sociali pentru a remedia deficitul de forță de muncă și de competențe. Acest lucru este în conformitate cu Declarația de la Val Duchesse, în care Comisia, președinția belgiană a Consiliului UE și partenerii sociali s-au angajat să ia măsuri pentru a aborda cauzele profunde ale deficitului de forță de muncă și de competențe, în limita competențelor care le revin, dar în strânsă cooperare. Prin urmare, prezentul plan de acțiune prevede o serie de acțiuni pe care Comisia le va întreprinde și pe care statele membre sunt invitate să le pună în aplicare. Acesta evidențiază, de asemenea, o serie de acțiuni-cheie pe care partenerii sociali intenționează să le întreprindă ca urmare a

⁽¹²⁹⁾ Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală (JO L 168, 30.6.2009, p. 24-32).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC și SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Confederația Europeană a Sindicatelor Independente (CESI), CES și IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

summitului de la Val Duchesse pentru a remedia deficitul de forță de muncă și de competențe.

O acțiune cuprinzătoare va fi esențială pentru deblocarea potențialului de creștere al UE și pentru promovarea priorităților sale de politică. Prin reducerea deficitului de forță de muncă și de competențe, aceasta va spori atractivitatea UE pentru inovare și investiții, va stimula baza sa industrială și îi va asigura competitivitatea. Acest lucru va contribui, de asemenea, la menținerea sistemelor de protecție socială ale UE și a coeziunii sociale globale. Progresele înregistrate în punerea în aplicare a prezentului plan de acțiune vor fi monitorizate în cadrul semestrului european, în special prin intermediul orientărilor privind ocuparea forței de muncă și al recomandărilor relevante specifice fiecărei țări. Comisia va invita Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială să organizeze periodic schimburi tripartite pe această temă, cu participarea partenerilor sociali europeni și naționali. Astfel, Comisia va continua să promoveze un efort colectiv de remediere a deficitului de forță de muncă și de competențe în UE.

În ultimii cinci ani, Comisia a instituit o gamă largă de politici și instrumente pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe, majoritatea în cadrul Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și al semestrului european.

1. POLITICI DE ACTIVARE

- **Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată** ⁽¹³³⁾ modernizează cadrele juridice și de politică existente ale UE pentru a sprijini mai bine echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, pentru a încuraja o repartizare mai echitabilă a concediului pentru creșterea copilului între bărbați și femei și pentru a aborda subreprezentarea femeilor pe piața muncii.
- **Garanția pentru tineret consolidată** ⁽¹³⁴⁾ este un angajament asumat de toate statele membre pentru a asigura faptul că toți **tinerii cu vârsta sub 30 de ani** primesc o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educației, de ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor.
- **Recomandarea privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă** ⁽¹³⁵⁾ încurajează statele membre să se asigure că șomerii de lungă durată sunt înregistrați la un serviciu de ocupare a forței de muncă, că beneficiază de o evaluare individuală aprofundată pentru a le identifica nevoile și că li se oferă un acord de integrare în muncă în termen de cel mult 18 luni de la intrarea în șomaj.
- **Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă** vizează atingerea unor niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă prin promovarea unui sprijin adecvat pentru venit, a accesului efectiv la servicii și prin încurajarea integrării pe piața forței de muncă a persoanelor care pot lucra, în conformitate cu abordarea incluziunii active.
- **Strategia europeană privind serviciile de îngrijire** ⁽¹³⁶⁾ urmărește să asigure servicii de îngrijire de calitate și accesibile, inclusiv din punct de vedere financiar, în întreaga UE și să îmbunătățească situația atât pentru îngrijitori (profesioniști sau informal), cât și pentru beneficiarii serviciilor de îngrijire. Strategia este însoțită de o **Recomandare a Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar**, care stabilește un cadru pentru reformele politicilor și investițiile din statele membre, și de **Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie** ⁽¹³⁷⁾, care încurajează statele membre să sporească participarea la aceste servicii. Aceasta vine în continuarea „obiectivelor de la Barcelona” inițiale care au fost stabilite de Consiliul European în 2002 și completează

⁽¹³³⁾ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

⁽¹³⁴⁾ Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă JO C 67.

⁽¹³⁶⁾ Comunicarea Comisiei privind Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, COM/2022/440 final.

⁽¹³⁷⁾ Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030 (2022/C 484/01).

Recomandarea Consiliului privind sistemele de înaltă calitate de educație și îngrijire timpurie a copiilor ⁽¹³⁸⁾.

- **Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap**, care face parte din Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030 ⁽¹³⁹⁾, urmărește să promoveze încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap în cadrul tranziției verzi și digitale echitabile.
- Inițiativa **ALMA** (Aim, Learn, Master, Achieve) este concepută ca o inițiativă de emancipare socială pentru tinerii defavorizați cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET).
- **Setul de instrumente privind demografia** ⁽¹⁴⁰⁾ stabilește o abordare cuprinzătoare a schimbărilor demografice, structurată în jurul a patru piloni: facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu viața privată pentru părinți, capacitatea tinerilor pentru a-și valorifica potențialul, sprijinirea îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate și atragerea de talente din afara UE.
- **Planul de acțiune pentru economia socială** ⁽¹⁴¹⁾ prezintă măsuri specifice menite să consolideze economia socială, inclusiv entități precum întreprinderile sociale de inserție, care asigură integrarea socială și profesională a grupurilor defavorizate. Acest angajament este subliniat și în **Recomandarea Consiliului privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale** ⁽¹⁴²⁾.
- **Strategiile privind o Uniune a egalității** adoptate de Comisie în 2020 și 2021 ⁽¹⁴³⁾ au ca scop crearea condițiilor necesare pentru ca fiecare persoană să poată trăi, prospera și conduce în societate, indiferent de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Toate strategiile includ măsuri concrete de sprijinire a activării pe piața forței de muncă.
- **Grupurile de dezbatere ale cetățenilor europeni** își propun să le ofere cetățenilor o voce, pe baza Conferinței privind viitorul Europei.
- **Strategia europeană privind egalitatea de gen 2020-2025** ⁽¹⁴⁴⁾ prezintă obiective și acțiuni de politică menite să conducă la realizarea de progrese semnificative, până în 2025, către o Europă a egalității de gen. Scopul este o Uniune în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, să se bucure de libertatea de a-și urma propria cale în viață, să aibă șanse egale de a prospera și să poată participa la societatea noastră

⁽¹³⁸⁾ Recomandarea Consiliului din 22 mai 2019 privind sisteme de înaltă calitate de educație și îngrijire timpurie a copiilor (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Comunicarea Comisiei intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030”, COM/2021/101.

⁽¹⁴⁰⁾ Comunicarea Comisiei intitulată „Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune”, COM/2023/577.

⁽¹⁴¹⁾ Comunicarea Comisiei intitulată „Construirea unei economii în serviciul cetățenilor: un plan de acțiune pentru economia socială” [COM(2021) 778].

⁽¹⁴²⁾ Recomandarea Consiliului din 27 noiembrie 2023 privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Acestea includ Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025; Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ 2020-2025; Cadrul strategic al UE privind romii 2020-2030; Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025; Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030.

⁽¹⁴⁴⁾ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: O uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, COM/2020/152.

europeană și să o poată conduce. Printre inițiativele relevante în curs se numără: punerea în aplicare a normelor privind transparența salarială ⁽¹⁴⁵⁾, obiectivele de la Barcelona pentru 2030 privind educația și îngrijirea timpurie ⁽¹⁴⁶⁾ și normele privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ⁽¹⁴⁷⁾.

- **Platforma UE a cartelor diversității** promovează diversitatea și incluziunea la locul de muncă.
- În **Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor** ⁽¹⁴⁸⁾, statele membre se angajează să combată atitudinile negative față de romi și să îmbunătățească situația romilor, printre altele în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și educația.
- **Instrumentul de sprijin tehnic** ajută statele membre, la cerere, să mărească oferta de forță de muncă prin consolidarea capacității serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și prin reformarea punerii în aplicare a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă (ALMP), de exemplu în cadrul inițiativei emblematică „Youth FIRST” (Tineretul pe primul loc) din 2023, sau printr-o mai bună coordonare și integrare a asistenței sociale și a asistenței medicale, în cadrul inițiativei emblematică din 2023 privind îngrijirea integrată centrată pe individ.
- **Comunicarea privind punerea oamenilor pe primul loc, asigurarea creșterii durabile și favorabile incluziunii, deblocarea potențialului regiunilor ultraperiferice ale UE** ⁽¹⁴⁹⁾ invită statele membre și regiunile ultraperiferice să identifice nevoile în materie de competențe, să recalifice lucrătorii din sectorul turismului și să promoveze competențele verzi și digitale.

2. POLITICI ÎN MATERIE DE COMPETENȚE

- **Agenda europeană pentru competențe** ⁽¹⁵⁰⁾ din 2020 este strategia Comisiei pentru educație și formare, cu 12 acțiuni menite să sprijine tranziția digitală și tranziția verde, să promoveze o redresare echitabilă, să asigure competitivitatea și să consolideze reziliența. Aceasta include:
 - **Recomandarea Consiliului privind educația și formarea profesională**, care definește principii-cheie pentru a asigura faptul că educația și formarea profesională

⁽¹⁴⁵⁾ 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.

⁽¹⁴⁶⁾ Recomandarea Consiliului din 22 mai 2019 privind sisteme de înaltă calitate de educație și îngrijire timpurie a copiilor, ST/9014/2019/INIT.

⁽¹⁴⁷⁾ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

⁽¹⁴⁸⁾ Recomandarea Consiliului din 12 martie 2021 privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor, 2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT.

⁽¹⁴⁹⁾ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „Punerea oamenilor pe primul loc, asigurarea creșterii durabile și favorabile incluziunii, deblocarea potențialului regiunilor ultraperiferice ale UE”, COM (2022) 198 final.

⁽¹⁵⁰⁾ Comunicarea Comisiei din 1 iulie 2020 intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței”, COM(2020)0274.

se adaptează rapid la nevoile pieței forței de muncă și oferă oportunități de învățare de calitate pentru tineri și adulți.

- **Pactul pentru competențe**, care reunește organizații publice și private, inclusiv angajatori și sindicate, pentru a lua măsuri concrete pentru perfecționarea și recalificarea lucrătorilor din Europa.
- **Alianțele sectoriale pentru competențe**, care reunesc principalele părți interesate din ecosistemele industriale, pentru a utiliza informațiile privind competențele și o strategie sectorială în materie de competențe pentru a remedia deficitul de competențe.
- **Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților 2021-2030**, care subliniază necesitatea de a spori în mod semnificativ participarea adulților la învățarea formală, non-formală și informală.
- **Recomandarea Consiliului privind conturile personale de învățare**, care recomandă statelor membre să aibă în vedere crearea unor conturi personale de învățare care să le permită persoanelor să participe la acțiuni de formare relevante pentru piața forței de muncă și să le faciliteze accesul la un loc de muncă sau păstrarea unui loc de muncă, în paralel cu instituirea unui cadru favorabil.
- **Recomandarea Consiliului privind microcertIFICATELE**, care recomandă statelor membre să adopte o abordare europeană a microcertificatelor și, în special, să aplice o definiție comună la nivelul UE, precum și standarde și principii-cheie ale UE pentru conceperea și emiterea de microcertificate. MicrocertIFICATELE atestă rezultatele învățării dobândite de un cursant în urma unui volum de învățare redus.
- Obiectivul principal al **Anului european al competențelor** (mai 2023 – mai 2024) este de a sensibiliza publicul și de a mobiliza o gamă largă de actori pentru a da un nou impuls perfecționării și recalificării în jurul a patru obiective-cheie: investițiile, relevanța competențelor, corelarea aspirațiilor și a seturilor de competențe ale persoanelor cu oportunitățile de pe piața forței de muncă și atragerea de talente din țări terțe. Comunicarea privind valorificarea talentelor în regiunile Europei⁽¹⁵¹⁾ (care include mecanismul de stimulare a talentelor) și propunerile Comisiei de recomandări ale Consiliului care vizează educația și formarea digitală de înaltă calitate, favorabile incluziunii și accesibile au fost prezentate în cadrul Anului european al competențelor.
- **Recomandarea Consiliului din 2023 privind factorii favorizanți esențiali pentru succesul educației și formării digitale** invită țările UE să asigure accesul universal la educație și formare digitală incluzivă și de înaltă calitate; **Recomandarea Consiliului din 2023 privind îmbunătățirea ofertei de competențe digitale în educație și formare** invită țările UE să ofere competențe digitale într-un mod coerent în toate sectoarele educației și formării.
 - **Recomandarea Consiliului din 2022 privind căile către succesul școlar** vizează promovarea unor rezultate educaționale mai bune pentru toți cursanții, indiferent de mediul lor socioeconomic, cultural sau personal, consolidând astfel dimensiunea favorabilă incluziunii a educației.
 - Dezvoltarea competențelor-cheie în conformitate cu **Recomandarea Consiliului din 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții**. În prezent, cerințele în materie de competențe s-au schimbat, tot mai multe locuri

⁽¹⁵¹⁾ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „Valorificarea talentelor în regiunile Europei”, COM(2023) 32 final.

de muncă fac obiectul automatizării, tehnologiile joacă un rol tot mai important în toate domeniile de activitate, iar competențele antreprenoriale, sociale și civice devin din ce în ce mai relevante în vederea asigurării rezilienței și capacității de adaptare la schimbări.

- **Recomandarea Consiliului din 2022 privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă** sprijină statele membre ale UE în eforturile lor de a înzestra cursanții și educatorii cu cunoștințele, competențele și atitudinile necesare pentru o economie și o societate mai ecologice și mai durabile.
- Recomandarea Consiliului din 2022 privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă sprijină statele membre ale UE în eforturile lor de a înzestra cursanții și educatorii cu cunoștințele, competențele și atitudinile necesare pentru o economie și o societate mai ecologice și mai durabile. **Academiile pentru industria „zero net”**, în temeiul Regulamentului privind industria „zero net” ⁽¹⁵²⁾, urmăresc să pună în aplicare programe de perfecționare și recalificare în industriile strategice pentru tranziția către o energie curată, cum ar fi materiile prime, hidrogenul, energia solară și tehnologiile eoliene.
- **Programul Europa digitală** sprijină dezvoltarea programelor de educație și formare (de exemplu, programe de licență și masterat) în domeniul tehnologiilor de vârf, pentru a sprijini excelența în instituțiile de învățământ superior, astfel încât acestea să devină lideri mondiali în formarea specialiștilor în domeniul digital, pentru a spori capacitatea ofertei de formare în tehnologii avansate și pentru a cultiva și a atrage talente digitale (atât studenți, cât și cadre didactice).
- **Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027**, care cuprinde un set de acțiuni dedicate sprijinirii dezvoltării competențelor digitale.
- Comisia a adoptat o **Nouă agendă europeană de inovare**, care urmărește să propulseze Europa în prim-planul scenei emergente a inovării și a întreprinderilor nou-înființate în domeniul tehnologiei profunde (deep tech). Obiectivul său este de a ajuta Europa să creeze noi tehnologii pentru a răspunde problemelor urgente ale societății și de a le pune la dispoziție pe piață. Una dintre cele cinci inițiative emblematice se axează pe talente și competențe și pe promovarea, atragerea și păstrarea talentelor, ceea ce va garanta dezvoltarea și circulația competențelor esențiale în domeniul tehnologiei profunde în interiorul UE și înspre aceasta, printr-o serie de inițiative.
- **Strategia europeană pentru universități** subliniază relevanța recalificării și a perfecționării, inclusiv pentru dubla tranziție. Aceasta încurajează cooperarea între universități și cu ecosistemele industriale.
- **Fondul european de ajustare la globalizare pentru lucrătorii disponibilizați (FEG) 2021-2027**, care este un instrument special al UE prin care aceasta își exprimă solidaritatea cu lucrătorii sau persoanele care desfășoară o activitate independentă care au fost strămutate din cauza restructurării, oferindu-le ajutor pentru a-și găsi noi locuri de muncă, inclusiv prin măsuri de perfecționare și recalificare.
- **Mecanismul de stimulare a talentelor** oferă sprijin regiunilor din UE pentru a atrage, a dezvolta și a reține talentele și pentru a face față impactului tranziției demografice. În

⁽¹⁵²⁾ Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a unui cadru de măsuri pentru consolidarea ecosistemului european de producere de produse bazate pe tehnologie care contribuie la obiectivul zero emisii nete (Regulamentul privind industria care contribuie la obiectivul zero emisii nete), COM(2023) 161.

acest context, platforma „Valorificarea talentelor” este un catalizator pentru colaborare, permițând schimbul de idei, cunoștințe și resurse.

- **Academia de competențe în materie de securitate cibernetică**, lansată de Comisie în aprilie 2023, urmărește să reunească inițiativele existente privind competențele cibernetică și să îmbunătățească coordonarea acestora, în vederea eliminării deficitului de talente în acest domeniu. Cei patru piloni ai săi vizează: i) să stabilească o abordare europeană comună a formării în materie de securitate cibernetică, ii) să asigure o mai bună direcționare a oportunităților de finanțare pentru activitățile legate de competențe, iii) să stimuleze implicarea părților interesate în remedierea lacunelor în materie de competențe în domeniul securității cibernetică, inclusiv prin măsuri de îmbunătățire a echilibrului de gen și iv) să dezvolte o metodologie de monitorizare a progreselor înregistrate.
- **Instrumentul de sprijin tehnic** sprijină statele membre, la cerere, pentru conceperea și punerea în aplicare a unor reforme structurale pentru a promova perfecționarea și recalificarea populației, de exemplu prin intermediul inițiativei emblematice din 2024 privind competențele și al inițiativei emblematice din 2023 privind competențele digitale pentru forța de muncă din domeniul sănătății. În 2025, Instrumentul de sprijin tehnic va continua să sprijine politicile active în domeniul pieței forței de muncă și reformele în materie de competențe în contextul provocărilor demografice, socioeconomice și tehnologice.
- Comisia a anunțat două noi inițiative-pilot menite să stimuleze talentele și interesul față de sectorul spațial: un **program de plasare a forței de muncă** pentru studenți și absolvenți de studii universitare și **tabăra de vară spațială CASSINI**, destinată elevilor în vârstă de 14-18 ani. Aceste inițiative completează **proiectul SpaceSUITE** susținut de **parteneriatul la scară largă pentru competențe Space4GEO**, care vizează promovarea competitivității industriei spațiale a UE prin dezvoltarea competențelor și învățarea pe tot parcursul vieții.
- În **Strategia privind industria europeană de apărare**, recent publicată, Comisia a anunțat că va analiza acțiuni care ar putea îmbunătăți mobilitatea forței de muncă și ar putea sprijini educația în domeniul apărării, în special prin oportunitățile oferite de programele UE privind industria de apărare și prin cooperarea dintre furnizorii de educație, inclusiv **Colegiul European de Securitate și Apărare**. Statele membre se pot baza, de asemenea, pe cadrul european de competențe privind durabilitatea GreenComp, care stabilește competențele pe care toți cursanții trebuie să le dezvolte în ceea ce privește mediul și durabilitatea, precum și pe cadrul comun al UE/OCDE de competențe financiare pentru adulți și pentru copii și tineri, care stabilește competențele și atitudinile necesare pentru a le permite cetățenilor să ia decizii în cunoștință de cauză cu privire la finanțele lor.
- În plus, Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT) desfășoară în mod activ **Inițiativa privind atragerea de talente în domeniul tehnologiei profunde**, cu scopul de a perfecționa un milion de persoane în domeniile tehnologiei profunde până în 2025. Aceasta se axează pe promovarea tehnologiilor de vârf și a unei culturi durabile a antreprenoriatului și a inovării în educație și formare.
- **Academia noului Bauhaus european** va accelera perfecționarea și recalificarea în ecosistemul construcțiilor pentru a sprijini tranziția de la o economie a construcțiilor extractivă, bazată pe minerale și pe hidrocarburi fosile la o bioeconomie regenerativă și la un sistem circular de reutilizare a materialelor.

3. POLITICI CARE VIZEAZĂ ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ

- **Directiva privind salariile minime adecvate în UE** ⁽¹⁵³⁾ stabilește un cadru european comun pentru a asigura o protecție adecvată a salariului minim și pentru a promova negocierile colective pentru stabilirea salariilor.
- Propunerea Comisiei de **Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme** ⁽¹⁵⁴⁾ vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă ale lucrătorilor pe platforme.
- **Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă** ⁽¹⁵⁵⁾ prevede noi drepturi materiale pentru toți lucrătorii europeni, în special pentru cei cu forme precare de ocupare a forței de muncă, consolidând în același timp informațiile pe care aceștia trebuie să le primească cu privire la raportul lor de muncă și plasându-i într-o poziție mai bună pentru a-și apăra drepturile.
- **Cadrul strategic în domeniul sănătății și securității în muncă 2021-2027** ⁽¹⁵⁶⁾ definește principalele priorități și acțiuni pentru îmbunătățirea sănătății și securității lucrătorilor la locul de muncă.
- Un element-cheie al **Strategiei europene privind serviciile de îngrijire** ⁽¹⁵⁷⁾, al **Recomandării Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate** și al **Recomandării Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor** este îmbunătățirea condițiilor de muncă ale îngrijitorilor.
- **Recomandarea privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă** ⁽¹⁵⁸⁾ vizează asigurarea accesului la protecție socială pentru toți, în special pentru lucrătorii cu contracte atipice și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă.
- **Politica agricolă comună (PAC) 2023-2027 a introdus un mecanism de condiționalitate socială** prin care plățile către fermieri sunt legate de respectarea dispozițiilor legislației UE în domeniul muncii privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, precum și obligația statelor membre de a sprijini furnizarea de servicii de consiliere agricolă în domeniul condițiilor de muncă și posibilitatea de a sprijini investițiile sectoriale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

⁽¹⁵³⁾ Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

⁽¹⁵⁴⁾ Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme (COM/2021/762).

⁽¹⁵⁵⁾ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

⁽¹⁵⁶⁾ Rezoluția Parlamentului European din 10 martie 2022 referitoare la un nou cadru strategic al UE în domeniul sănătății și securității în muncă după 2020 (inclusiv la o mai bună protecție a lucrătorilor împotriva expunerii la substanțe nocive, a stresului la locul de muncă și a traumatismelor cauzate de mișcări repetate) [2021/2165 (INI)].

⁽¹⁵⁷⁾ Comunicarea Comisiei privind Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, SWD(2022) 440.

⁽¹⁵⁸⁾ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (2019/C 387/01).

- **Recomandarea Comisiei privind mijloacele de abordare a impactului automatizării și al digitalizării asupra forței de muncă din sectorul transporturilor** ⁽¹⁵⁹⁾.
- **Comunicarea Comisiei privind o abordare globală a sănătății mintale** ⁽¹⁶⁰⁾ include o inițiativă emblematică referitoare la competențele profesioniștilor din domeniul sănătății și o inițiativă emblematică referitoare la sănătatea mintală a forței de muncă din domeniul sănătății.
- **Pachetul privind mobilitatea I** include un set amplu de inițiative menite să abordeze principalele provocări care afectează transporturile și mobilitatea europeană. Printre alte beneficii, pachetul îmbunătățește în mod semnificativ condițiile de muncă în sectorul transportului rutier.
- **Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor** din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului stă la baza activității de atragere și păstrare în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului și sprijină noul Cadru european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp).
- **Platforma pentru industria „zero net”, un instrument prevăzut în Regulamentul privind industria „zero net”,** urmărește să promoveze perspectivele de carieră și condițiile de muncă de calitate pentru locurile de muncă din industriile tehnologice „zero net”.

4. POLITICI CARE VIZEAZĂ ÎMBUNĂTĂȚIREA MOBILITĂȚII ÎN INTERIORUL UE

- **Autoritatea Europeană a Muncii**, înființată în 2019, are scopul de a asigura faptul că mobilitatea forței de muncă este aplicată în mod echitabil și eficace prin facilitarea accesului la informații, a consolidării capacităților și a cooperării între statele membre, precum și a sprijinului pentru aplicarea și asigurarea respectării efective a legislației UE în domeniu.
- Introducerea și implementarea unui **formular comun pentru declararea detașării lucrătorilor** și crearea unui portal electronic comun pentru aceste declarații.
- **EURES** facilitează corelarea cererii și ofertei de locuri de muncă la nivel transfrontalier și operaționalizează cooperarea dintre serviciile de ocupare a forței de muncă din diferite state membre. În cadrul „**programelor specifice de mobilitate EURES**”, Comisia sprijină parteneriatele care ajută grupuri specifice de lucrători să ia decizii cu privire la mobilitate.
- Platforma **Europass** îi ajută pe utilizatori să își gestioneze cariera. Aceasta permite documentarea competențelor și a experiențelor profesionale, crearea unui profil personal (inclusiv CV-uri și scrisori de intenție), gestionarea competențelor și stocarea acreditărilor digitale pentru a candida la cursuri de formare sau locuri de muncă în întreaga UE.
- **Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor și ocupațiilor (ESCO)** este o clasificare multilingvă care oferă descrieri standardizate pentru 3 008 ocupații și 13 890 de competențe și concepte privind cunoștințele. Aceasta este utilizată de organizații publice și private din întreaga UE pentru corelarea cererii și ofertei de locuri de muncă,

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex - 32024H0236 - EN - EUR-Lex (europa.eu).

⁽¹⁶⁰⁾ Comunicarea Comisiei privind o abordare globală a sănătății mintale COM/2023/298.

dezvoltarea programelor de învățământ, orientare profesională, informații privind competențele și analiza pieței forței de muncă.

- **Cadrul european al calificărilor (CEC)** este un instrument în sprijinul transparenței și comparabilității calificărilor.
- **Acreditările digitale europene** sunt utilizate din ce în ce mai mult în Europa. Ele pot fi verificate instantaneu și facilitează corelarea lucrătorilor calificați cu locurile de muncă, precum și procesele de recrutare și de recunoaștere.
- Propunerea de Recomandare a Consiliului **„Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți**, adoptată în noiembrie 2023, stabilește obiective concrete pentru ponderea absolvenților care trebuie să fi beneficiat de o experiență de mobilitate în scopul învățării.
- **Revizuirea Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 privind normele de coordonare a sistemelor de securitate socială** (în curs).

5. POLITICI CARE VIZEAZĂ ATRAGEREA DE TALENTE DIN STRĂINĂTATE

- **Parteneriatele pentru atragerea de talente** oferă un cadru pentru consolidarea cooperării dintre Uniunea Europeană, statele membre și principalele țări partenere în ceea ce privește mobilitatea și dezvoltarea competențelor într-un mod reciproc avantajos, în conformitate cu Pactul privind migrația și azilul. Astfel de parteneriate au fost instituite cu Maroc, Tunisia, Egipt, Pakistan și Bangladesh. Finanțarea UE din instrumentul IVCDICI – Europa globală și din Fondul pentru azil, migrație și integrare poate sprijini inițiativele de facilitare a ocupării forței de muncă sau a mobilității în scopul învățării în UE, în cadrul parteneriatelor pentru atragerea de talente, pe baza principiului beneficiilor reciproce. Programele și inițiativele Comisiei Europene axate pe mobilitatea resortisanților din țările partenere pentru a studia, a lucra sau a se forma în UE contribuie la parteneriatele pentru atragerea de talente, inclusiv prin furnizarea de asistență pentru consolidarea capacităților țărilor partenere în domenii precum informațiile privind piața forței de muncă și competențele, educația și formarea profesională, integrarea migranților care se întorc în țara lor de origine și mobilizarea diasporei.
- **Platforma privind migrația forței de muncă** facilitează colaborarea dintre Comisie și reprezentanții statelor membre cu expertiză în politica în domeniul migrației și al ocupării forței de muncă, pentru a discuta provocări comune, cum ar fi deficitul de forță de muncă, și pentru a îmbunătăți schimbul de informații. Aceasta va fi necesară pentru a sprijini operaționalizarea eficace a inițiativelor la nivelul UE privind migrația legală și ocuparea forței de muncă. Ea va asigura, de asemenea, schimburi continue și periodice cu partenerii sociali, care sunt reprezentați în cadrul platformei.
- **Pachetul privind mobilitatea competențelor și a talentelor**, care vine în continuarea discursului președintei von der Leyen din 2022 privind starea Uniunii, prezintă un set de inițiative menite să facă UE mai atractivă pentru talentele din țări terțe. Pe lângă **Rezerva de talente la nivelul UE și Recomandarea „Europa în mișcare” privind mobilitatea în scopul învățării**, pachetul include **Recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe**, care încurajează statele membre să simplifice și să accelereze recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.

- **Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027** propune acțiuni concrete pentru a sprijini statele membre și alte părți interesate relevante în depășirea provocărilor legate de integrare cu care se confruntă migranții și cetățenii UE proveniți dintr-un context de migrație.
- **Directiva revizuită privind cartea albastră** va facilita recrutarea de lucrători cu înaltă calificare în UE, prin introducerea unor norme mai eficiente, inclusiv condiții de admisie mai flexibile, drepturi sporite și posibilitatea de a circula și de a lucra mai ușor între statele membre ale UE.
- Odată adoptată, **propunerea de reformare a Directivei privind rezidenții pe termen lung** va contribui la crearea unui sistem mai eficace, mai coerent și mai echitabil de dobândire a statutului de rezident pe termen lung în UE.
- **Reformarea Directivei privind permisul unic**, cu privire la care colegiitorii au ajuns la un acord politic în decembrie 2023, va contribui la facilitarea recrutării resortisanților țărilor terțe prin simplificarea procedurii privind permisul unic, făcând-o în același timp mai eficace pentru lucrătorii și angajatorii din afara UE.
- Inițiativa emblematică a Instrumentului de sprijin tehnic din 2023 privind integrarea migranților și atragerea talentelor poate sprijini, de asemenea, reformele statelor membre menite să atragă și să integreze migranți pentru a acoperi deficitul de pe piața forței de muncă.
- Evaluarea calificărilor și a competențelor **conducătorilor de autobuze și camioane** din mai multe țări terțe și compararea acestora cu cerințele corespunzătoare din UE, pentru a ajuta statele membre să raționalizeze calificările complementare necesare în UE.

6. FONDURI PENTRU REMEDIEREA DEFICITULUI DE FORȚĂ DE MUNCĂ ȘI DE COMPETENȚE

Bugetul UE și NextGenerationEU oferă un buget considerabil pentru **calificare, recalificare și perfecționare**, inclusiv:

- **Fondul social european Plus (FSE+)** este principalul instrument al UE pentru investiții în oameni, care contribuie la politicile UE în domeniul ocupării forței de muncă, social, al educației și al competențelor, precum și la reforme structurale în aceste domenii. Cu un buget de 43,3 miliarde EUR (aproape o treime din bugetul total al FSE+) dedicat competențelor în perioada 2021-2027, acesta oferă un sprijin important pentru calificare, recalificare și perfecționare ⁽¹⁶¹⁾.
- **Mecanismul de redresare și reziliență (MRR)**, care contribuie, printre altele, la opt domenii-cheie: învățarea în rândul adulților; competențe și locuri de muncă verzi; capitalul uman în digitalizare, sprijinul pentru ocuparea forței de muncă care nu este dedicat tinerilor și crearea de locuri de muncă; sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și crearea de locuri de muncă; modernizarea instituțiilor de pe piața muncii; educația și îngrijirea timpurie, precum și învățământul general, profesional și superior (în total, aceste opt domenii au un cost estimat de 94,4 miliarde EUR pentru reforme și investiții combinate, adică aproximativ 15 % din pachetul financiar total al MRR la prețurile din 2022). Aceste măsuri vizează abordarea unora dintre provocările legate de calitatea, echitatea și relevanța pe piața forței de muncă a sistemelor de

⁽¹⁶¹⁾ Mai multe informații sunt disponibile la adresa: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

educație și formare din întreaga UE, inclusiv în vederea remedierii deficitului de competențe ⁽¹⁶²⁾.

- **Erasmus+** (26,2 miliarde EUR), care sprijină, de asemenea, dezvoltarea cursanților, a personalului și a instituțiilor în domeniul învățării în rândul adulților și al educației și formării profesionale.
- **InvestEU** (4,9 miliarde EUR), un instrument financiar care vizează mobilizarea investițiilor publice și private în perioada 2021-27 prin garanții, componenta sa pentru investiții sociale și competențe acoperind atât cererea, cât și oferta de competențe.
- **Liniile bugetare aferente prerogativelor în domeniul dialogului social** oferă finanțare pentru a sprijini activitatea partenerilor sociali în ceea ce privește deficitul de forță de muncă și de competențe prin intermediul a două cereri de propuneri - Măsuri de formare și informare pentru organizațiile lucrătorilor și Dialog social.

În ceea ce privește FSE+, acesta este unul dintre principalele instrumente de finanțare pentru realizarea priorităților politice ale Uniunii, inclusiv tranziția verde și cea digitală, reziliența și punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. În contextul unui deficit de forță de muncă și de competențe, este important atât să se investească în persoanele aflate deja pe piața muncii, cât și să se integreze în forța de muncă persoanele din afara acesteia, potențialul neexploatat. Utilizând ca punct de reper cele 20 de principii ale Pilonului european al drepturilor sociale, finanțarea FSE+ se axează, prin urmare, pe următoarele obiective ⁽¹⁶³⁾:

- **incluziune socială:** incluziunea activă, accesul egal la servicii de calitate și modernizarea sistemelor de protecție socială, integrarea socioeconomică a resortisanților țărilor terțe, integrarea socioeconomică a comunităților marginalizate, cum ar fi romii, integrarea socială a persoanelor expuse riscului de sărăcie și de excluziune socială, combaterea deprivării materiale;
- **educație și competențe:** sisteme de educație și formare mai bune la toate nivelurile, acces egal la educație și formare de calitate, perfecționare, recalificare și învățare pe tot parcursul vieții pentru toți;
- **ocuparea forței de muncă:** accesul la locuri de muncă de calitate pentru toți, inclusiv ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, modernizarea instituțiilor și serviciilor de pe piața muncii, participarea echilibrată din punctul de vedere al genului pe piața forței de muncă, adaptarea la schimbare a lucrătorilor, a întreprinderilor și a antreprenorilor.

Printre alte programe care pot sprijini, educația, formarea și dezvoltarea competențelor se numără Fondul european de ajustare la globalizare pentru lucrătorii disponibilizați, Fondul european de dezvoltare regională ⁽¹⁶⁴⁾, Fondul pentru o tranziție justă, Corpul european de solidaritate, Programul pentru mediu și politici climatice (LIFE), Fondul european pentru afaceri maritime, pescuit și acvacultură (FEAMPA), Fondul pentru modernizare,

⁽¹⁶²⁾ Măsurile includ, printre altele, crearea de locuri suplimentare în învățământul superior în domenii de studiu cu cerere ridicată pe piața forței de muncă, revizuirea programelor din învățământul școlar și superior, sprijin pentru educația și formarea profesională, precum și măsuri de învățare în rândul adulților pentru a facilita tranziția verde și cea digitală.

⁽¹⁶³⁾ Mai multe informații privind fondurile de coeziune: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

⁽¹⁶⁴⁾ În perioada 2021-2027, Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) pune la dispoziție aproximativ 8,4 miliarde EUR pentru a sprijini dezvoltarea competențelor, educația și formarea în vederea îmbunătățirii capacității de inserție profesională și a competențelor pentru a răspunde mai bine nevoilor pieței forței de muncă, în special în ceea ce privește strategiile de specializare inteligentă, tranziția industrială și antreprenoriatul.

programul „UE pentru sănătate”, Instrumentul de sprijin tehnic și Instrumentul de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională. O serie de politici și programe sectoriale contribuie, de asemenea, la eforturile UE în materie de perfecționare și recalificare ⁽¹⁶⁵⁾.

Programele sus-menționate sprijină, de asemenea, **măsurile de activare** și măsurile legate de **îmbunătățirea condițiilor de muncă**. De exemplu, FSE+ oferă un sprijin esențial pentru eliminarea barierelor din calea ocupării forței de muncă, inclusiv prin promovarea unor servicii de educație și îngrijire timpurie accesibile, abordabile ca preț și de înaltă calitate, în aplicarea Strategiei europene privind serviciile de îngrijire și a Directivei UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Programele naționale din cadrul FSE+ abordează disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și includ ca prioritate ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Statele membre cu rate peste medie ale tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare ar trebui să investească cel puțin 12,5 % din resursele lor provenind din FSE+ în acțiuni specifice de sprijinire a tinerilor. Investițiile FSE+ oferă mai multe oportunități de angajare tinerilor, persoanelor în vârstă, persoanelor care provin dintr-un context de migrație și persoanelor cu un nivel de instruire mai scăzut, pentru a remedia deficitul de forță de muncă.

În ultimii ani, a fost pus la dispoziție, de asemenea, un sprijin financiar substanțial pentru promovarea locurilor de muncă și a competențelor pentru **tranziția verde** în cadrul mai multor instrumente de finanțare ale UE, cum ar fi Fondul social european + (9,6 miliarde EUR programate în total, inclusiv o contribuție a UE de 5,8 miliarde EUR), politica de coeziune, Mecanismul pentru o tranziție justă, Mecanismul de redresare și reziliență (1,5 miliarde EUR), dar și programul REPowerEU.

⁽¹⁶⁵⁾ În sectorul agricol, de exemplu, aproximativ 2 miliarde EUR vor fi cheltuite în cadrul PAC 2023-2027 pentru perfecționarea și recalificarea fermierilor, a silvicultorilor și a consilierilor agricoli, prin sprijin specific pentru schimbul de cunoștințe, consiliere și formare.