



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 4.12.2025
COM(2025) 944 final

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

Foaie de parcurs privind locurile de muncă de calitate

1. CONSOLIDAREA COMPETITIVITĂȚII EUROPEI PRIN LOCURI DE MUNCĂ DE CALITATE

Turbulențele geopolitice și geoeconomice actuale, concurența de pe plan mondial, dependențele comerciale și transformarea bazei industriale europene obstrucționează creșterea economică și stabilitatea. În timp ce întreprinderile depun eforturi mari pentru a rămâne competitive, lucrătorii resimt impactul crizelor globale, al costului mai ridicat al vieții și al schimbărilor bruște care le afectează viața și cariera.

Timp de zeci de ani, economia socială de piață caracteristică Uniunii Europene a dat rezultate bune în ceea ce privește oportunitățile de afaceri și protecția lucrătorilor. A demonstrat reziliență în fața șocurilor majore – între care se evidențiază pandemia de COVID-19, criza energetică, inflația și creșterea puternică a costului vieții – protejând milioane de întreprinderi, de oameni și de locuri de muncă, iar în prezent ratele de ocupare au atins un nivel record. UE trebuie să facă tot ce îi stă în putință pentru a se asigura că rămâne cel mai bun loc pentru a trăi, a munci, a investi și a face afaceri.

Schimbările structurale necesită soluții structurale pentru o creștere competitivă și echitabilă, iar locurile de muncă de calitate sunt esențiale pentru realizarea acestui obiectiv. Astfel cum s-a subliniat în raportul Draghi privind competitivitatea UE ⁽¹⁾, creșterea productivității merge mână în mână cu îmbunătățirea calității locurilor de muncă și cu creșterea participării pe piața muncii. În plus, accesul la locuri de muncă de calitate consolidează coeziunea teritorială, economică și socială, permițând oamenilor să se bucure de „dreptul de a rămâne” și să prospere în comunitățile lor locale și sprijinind participarea economică pe termen lung în toate regiunile.

Foaia de parcurs privind locurile de muncă de calitate („foaia de parcurs”) reprezintă un angajament reînnoit de a promova locuri de muncă de calitate într-o economie competitivă. În cadrul ei se prezintă inițiative menite să alinieze politica de ocupare a forței de muncă la nevoile unei economii care evoluează rapid, fără a se distanța de principiul economiei sociale de piață europene, al progresului social și al ocupării integrale a forței de muncă. Sindicatele și organizațiile patronale joacă un rol central în acest demers. Astfel cum s-a reafirmat în Pactul pentru dialogul social european ⁽²⁾, semnat la 5 martie 2025, Comisia își menține angajamentul de a consolida dialogul social la toate nivelurile.

Implicarea partenerilor sociali europeni în elaborarea Foi de parcurs privind locurile de muncă de calitate

În perioada aprilie-iunie 2025, Comisia s-a angajat într-un proces de consultare fără precedent cu partenerii sociali, atât la nivel european, cât și la nivel național. În total, consultarea a mobilizat aproximativ 200 de organizații din întreaga UE, a generat peste 100 de contribuții scrise și a implicat mai mult de 50 de discuții pe tot cuprinsul Europei ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Draghi, M., [The future of European competitiveness](#) (Viitorul competitivității europene), septembrie 2024.

⁽²⁾ Comisia Europeană și partenerii sociali europeni la nivel interprofesional, [Pact for European Social Dialogue](#) (Pactul pentru dialogul social european), 5 martie 2025.

⁽³⁾ [EMPL – Bibliotecă](#), registrul de contribuții.

La nivelul UE au fost consultați toți cei 88 de parteneri sociali europeni recunoscuți, prin intermediul unor reuniuni specifice, al Comitetului pentru dialog social la nivel interprofesional și al celor 44 de comitete de dialog social sectorial ale UE, fiind emise 11 contribuții comune și 32 de contribuții unilaterale.

La nivel național, au fost organizate consultări specifice în toate cele 27 de state membre.

Atunci când vine vorba despre calitatea locurilor de muncă, nu există o abordare universal valabilă. Complexitatea acestei provocări este reflectată în avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) din iunie 2025 ⁽⁴⁾, care discută mai multe dimensiuni ale calității locurilor de muncă, printre care veniturile, condițiile de lucru, acoperirea negocierilor colective, perfecționarea și recalificarea.

Foaia de parcurs pune accentul pe domeniile cu cea mai acută nevoie de măsuri la nivelul UE: crearea și păstrarea unor locuri de muncă de calitate în UE, modernizarea și echitatea în lumea muncii. Se urmărește astfel sprijinirea unei creșteri reziliente a productivității prin promovarea unor locuri de muncă de calitate, care să atragă și să păstreze talente din toate generațiile, în special în contextul tranziției climatice, al celei tehnologice și al celei demografice. Având în vedere dimensiunea sa importantă pentru promovarea locurilor de muncă de calitate, pentru sprijinirea lucrătorilor pe parcursul tranzițiilor și pentru protejarea productivității reziliente a Europei, foaia de parcurs va sprijini Busola pentru competitivitate, acționând ca un catalizator pentru competitivitatea Europei.

De asemenea, foaia de parcurs pune accentul pe principalii factori care determină un mediu favorabil întreprinderilor, cum sunt asigurarea respectării drepturilor sociale existente, prestarea unor servicii de calitate în toate regiunile, finanțarea adecvată și consolidarea dialogului social și a negocierilor colective.

2. CREAREA ȘI MENȚINEREA UNOR LOCURI DE MUNCĂ DE CALITATE ÎN UE

Întreprinderile se confruntă cu transformări accelerate în toate sectoarele de activitate, agravate de fragmentarea peisajului mondial și de imprevizibilitatea politicilor comerciale, care amenință lanțurile valorice. O bază industrială puternică și inovatoare – susținută de o forță de muncă adaptabilă și calificată și de angajamentul de a cumpăra produse europene – este esențială pentru a ne păstra competitivitatea și suveranitatea pe plan mondial.

Crearea de locuri de muncă de calitate necesită un mediu în care întreprinderile – inclusiv lucrătorii independenți, start-upurile și întreprinderile mici – să aibă posibilitatea de a inova, de a crește, de a atrage investiții și talente. Pentru a rămâne competitive, menținând în același timp standarde înalte în domeniul muncii, întreprinderile au nevoie de un cadru de reglementare clar, proporțional și favorabil inovării. Aceasta presupune reducerea sarcinilor administrative, îmbunătățirea accesului la informații și la instrumente de sprijin și, în același timp, asigurarea unor standarde sociale și de ocupare

⁽⁴⁾ Consiliul Uniunii Europene, notă din partea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă, [Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind dimensiunile calității locurilor de muncă](#).

înalte. La rândul lor, partenerii sociali au un rol esențial în identificarea de soluții practice care să răspundă nevoilor întreprinderilor din toată Europa.

În acest spirit, Comisia a propus simplificarea normelor UE și reducerea sarcinilor administrative și analizează modalități de a sprijini mai bine microîntreprinderile în eforturile de respectare a legislației UE. Alte măsuri propuse vizează ajutorarea start-upurilor și a întreprinderilor în fază de extindere care doresc să găsească talente și să creeze locuri de muncă de calitate ⁽⁵⁾.

Industria viitorului

Pactul pentru o industrie curată este orientat către transformarea decarbonizării și a circularității într-un motor de creștere pentru industriile europene, inclusiv pentru IMM-uri. În acest context, dialogurile strategice ale UE cu industria siderurgică, metalurgică, chimică și a autovehiculelor au generat contribuții esențiale prin identificarea provocărilor structurale, cum ar fi supracapacitatea globală, practicile comerciale neloiale și cheltuielile mari cu energia.

UE lucrează, de asemenea, la măsuri de consolidare a capacităților sale strategice, printre care se numără un pachet de stimulare a producției de baterii, un act legislativ privind accelerarea activității industriale – cu un prim criteriu privind produse „fabricate în Europa” în cadrul achizițiilor publice – și un pachet privind rețeaua europeană. În plus, inițiativa „Alegeți Europa” urmărește să atragă în UE cercetători științifici și inovatori de vârf.

Oameni calificați pentru înfăptuirea tranzițiilor profesionale

Competențele și locurile de muncă de calitate sunt principalele motoare de creștere ale Uniunii Europene. Propunerea de recomandare a Consiliului privind capitalul uman ⁽⁶⁾, adoptată recent ca parte a pachetului de toamnă al semestrului european, subliniază în mod explicit rolul esențial al capitalului uman și al educației și competențelor orientate spre viitor în sporirea competitivității și a autonomiei strategice a Uniunii, în consolidarea pregătirii și în sprijinirea prosperității durabile. Propunerea invită statele membre 1) să inverseze tendințele negative în ceea ce privește competențele de bază, 2) să acorde prioritate științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii la toate nivelurile de instruire și 3) să investească în date pentru a dispune de informații operative mai bune cu privire la nevoile de pe piața muncii. În acest context, este esențial să se valorifice potențialul celor peste 50 de milioane de persoane din UE rămase în afara forței de muncă, dintre care majoritatea sunt femei. Deblocarea deplină a acestei rezerve de talente ar ajuta UE să își mențină competitivitatea. Uniunea competențelor pune un accent puternic pe egalitatea de gen, în special în domeniile STEM (științe, tehnologie, inginerie și matematică), și urmărește să aducă 1 milioane de studenți în programele STEM până în 2030. Oferirea de sprijin persoanelor în vârstă pentru a-și actualiza competențele, a rămâne

⁽⁵⁾ Comisia Europeană, [Strategia UE privind start-upurile și întreprinderile în fază de extindere](#), 28 octombrie 2025.

⁽⁶⁾ Comisia Europeană, [Recomandarea Consiliului privind capitalul uman în UE](#), 25 noiembrie 2025.

pe piața forței de muncă sau a-și transmite mai departe experiența poate transforma schimbările demografice într-o sursă de coeziune socială și de prosperitate comună.

Garanția de competențe îi va ajuta pe lucrătorii din sectoarele aflate în restructurare sau expuse riscurilor să își păstreze locul de muncă, sprijinindu-i în tranziția către domenii strategice care înregistrează creștere. Această inițiativă este eligibilă pentru a primi finanțare prin Fondul european pentru competitivitate (FEC) și este testată în cadrul componentei privind ocuparea forței de muncă și inovarea socială (EaSI) a Fondului social european (FSE+).

Va exista o nevoie tot mai mare de forță de muncă calificată în activitățile economice legate de proiectarea durabilă a produselor, de reutilizarea, refabricarea și reciclarea materialelor, precum și în domeniul tehnologiei curate și al bioeconomiei. Academia noului Bauhaus european va accelera perfecționarea și recalificarea în cadrul întregului ecosistem al construcțiilor, înzestrând profesioniștii cu competențele necesare pentru un mediu construit atractiv, circular și neutru din punctul de vedere al emisiilor de carbon.

De asemenea, este esențial să se asigure o mai mare agilitate pe piața forței de muncă printr-o recunoaștere mai ușoară a competențelor la nivel transfrontalier. Comisia va propune o inițiativă privind portabilitatea competențelor pentru a simplifica și a facilita recunoașterea competențelor și a calificărilor, inclusiv printr-o mai mare digitalizare, de care vor beneficia și resortisanții țărilor terțe. UE va crea o rezervă de talente și va consolida parteneriatele pentru atragerea de talente, în vederea atragerii de resortisanți calificați din țările terțe în ocupații cu deficit de forță de muncă. Viitoarea strategie a UE privind politica în domeniul vizelor va include măsuri de facilitare a sosirii studenților de vârf, a cercetătorilor și a lucrătorilor calificați. Competențele digitale, inclusiv competențele digitale avansate, sunt esențiale pentru competitivitatea Europei și pentru crearea de locuri de muncă de calitate. UE se confruntă în continuare cu un deficit semnificativ de specialiști în domeniul TIC, în care persistă și disparitatea de gen. Pentru a remedia problema, Comisia a investit 400 de milioane EUR prin programul „Europa digitală” pentru a extinde programele specializate de învățământ superior, cursurile de formare pe termen scurt și academiile de competențe digitale. În plus, în perioada 2021-2027 competențele digitale primesc finanțare prin Erasmus+, cu o investiție totală care ar putea depăși 6 miliarde EUR, alături de 1,2 miliarde EUR prin FSE+. În cadrul NextGenerationEU, competențele digitale beneficiază de o finanțare estimată la 28 de miliarde EUR.

Cadrul privind restructurarea și angajamentul colectiv pentru încredere și oportunități

Deciziile de restructurare adoptate în timp util, combinate cu măsuri de anticipare și de atenuare, ajută întreprinderile să rămână viabile pe piețele aflate în evoluție.

Este nevoie de o mai bună aplicare a Cadrului de calitate al UE pentru anticiparea schimbărilor și restructurare. În cadrul Pactului pentru o industrie curată, Comisia s-a angajat să dezbată cu partenerii sociali un cadru axat pe tranziții juste, pe anticiparea schimbărilor, pe o intervenție mai rapidă și pe punerea în aplicare a cadrului de informare și consultare.

Comisia va efectua un studiu privind practicile de restructurare ale întreprinderilor, cu scopul de a evalua dacă și în ce măsură normele aplicabile permit start-upurilor, întreprinderilor în fază de extindere și întreprinderilor inovatoare să se adapteze și să inoveze.

Implicarea puternică a lucrătorilor la nivel de întreprindere este un simbol al democrației europene la locul de muncă, fiind esențială pentru managementul echitabil al schimbărilor și pentru anticiparea acestora. Este nevoie de o aplicare efectivă a cadrului juridic al UE ⁽⁷⁾ în toate statele membre. Comisia strânge dovezi cu privire la punerea în aplicare a directivelor privind informarea și consultarea, concedierile colective și înstrăinarea întreprinderilor, pentru a evalua eficacitatea lor în sprijinirea lucrătorilor și a afacerilor în perioadele de tranziție.

În plus, Consiliul a aprobat mesaje-cheie privind punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică ⁽⁸⁾. Noul Observator european al tranziției echitabile, care va deveni operațional la începutul anului 2026, va consolida baza de date concrete și va asigura un dialog activ cu principalele părți interesate în ceea ce privește aspectele legate de tranziția justă.

Reforme și investiții care generează locuri de muncă de calitate

Reformele și investițiile menite să promoveze locuri de muncă de calitate necesită eforturi combinate din partea UE și a statelor membre. Pe baza avizului EMCO din iunie 2025 privind dimensiunile calității locurilor de muncă, Comisia și-a unit forțele cu comitetele consultative ale Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO) pentru a realiza un cadru de monitorizare actualizat, care conține indicatori pentru fiecare dimensiune a calității locurilor de muncă și care este pus în aplicare începând cu ciclul actual al semestrului 2025-2026. Pe baza acestui cadru de monitorizare, s-ar putea elabora un obiectiv principal de urmărire a progreselor înregistrate în ceea ce privește îmbunătățirea condițiilor de muncă pe tot cuprinsul UE.

Având în vedere că autoritățile publice cheltuiesc aproximativ 15 % din PIB-ul UE, achizițiile publice pot fi un instrument puternic de sprijinire a locurilor de muncă de calitate și de stimulare a creșterii durabile, promovând în același timp obiectivele strategice de politică ale UE. Directivele din 2014 privind achizițiile publice prevăd, printre altele, obligația de a asigura printr-o clauză generală respectarea legislației sociale, a muncii și a mediului în executarea contractelor de achiziții publice. Autoritățile contractante pot să excludă un operator economic de la participarea la o procedură de achiziții publice în cazul în care autoritatea contractantă poate demonstra că operatorul

(7) [Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană](#), 11 martie 2002; [Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective](#), 20 iulie 1998; [Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități](#), 12 martie 2001; Directiva 2009/38/CE, modificată prin Directiva 2025/[încă nepublicată] privind comitetul european de întreprindere.

(8) [Recomandarea 2022/C 243/04 a Consiliului](#) privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică, 16 iunie 2022.

economic nu și-a îndeplinit obligațiile aplicabile în domeniul social, al muncii sau al mediului.

În plus, directivele oferă instrumente fără caracter juridic obligatoriu de sprijinire a achizițiilor publice responsabile social, cum sunt contractele rezervate (de exemplu pentru întreprinderile sociale de inserție) sau acordarea de puncte pentru îndeplinirea anumitor criterii sociale în contextul stabilirii celui mai bun raport calitate-preț.

Cu toate acestea, criteriul de atribuire pe baza celui mai mic preț continuă să fie larg răspândit în UE. Ca parte a revizuirii directivelor UE privind achizițiile publice, anunțată pentru 2026, Comisia va analiza modalități prin care să promoveze mai bine achizițiile publice responsabile social, de exemplu prin utilizarea pe scară mai largă a celui mai bun raport calitate-preț și a negocierii colective.

Normele privind ajutoarele de stat pot oferi stimulente mai bune industriei pentru a crea locuri de muncă durabile și de calitate și pentru a investi în competențe. În cadrul revizuirii în curs a Regulamentului general de exceptare pe categorii de ajutoare, Comisia va evalua dacă și în ce mod ar trebui actualizat acesta, în special în ceea ce privește normele privind ajutorul acordat întreprinderilor sociale, formarea și ocuparea forței de muncă, precum și recrutarea lucrătorilor defavorizați. Comisia va elabora orientări specifice cu rol de asistență pentru statele membre la elaborarea măsurilor de ajutor de stat pentru sprijin social și investiții sociale și își propune să reducă semnificativ sarcina administrativă atât pentru întreprinderi, cât și pentru statele membre.

Întreprinderile, în special IMM-urile, start-upurile și întreprinderile în fază de extindere, au nevoie de un mediu favorabil inovării, care să le ofere spațiul necesar pentru a se dezvolta și a atrage investiții. Pentru a scădea și mai mult sarcinile administrative, noile inițiative ale Comisiei trec în prezent prin filtrul mai puternic al noului mecanism de verificare a impactului asupra IMM-urilor și a competitivității. Verificarea include o evaluare a efectelor preconizate asupra diferențelor de costuri în comparație cu concurenții internaționali.

Reforma fiscală și reforma pensiilor pot contribui substanțial la o mai mare îmbunătățire a participării pe piața forței de muncă și la consolidarea protecției sociale. De exemplu, pensiile suplimentare pot ajuta lucrătorii, în special pe cei mobili și pe cei care prestează forme atipice de muncă, să economisească mai mult pentru pensii. Strategia UE privind start-upurile și întreprinderile în fază de extindere urmărește să îmbunătățească tratamentul opțiunilor pe acțiuni ale angajaților, ajutând start-upurile să atragă și să păstreze talentele de vârf și să promoveze locuri de muncă de înaltă calitate. În același timp, eliminarea obstacolelor fiscale pentru angajații transfrontalieri la distanță este importantă pentru a stimula dezvoltarea start-upurilor și a întreprinderilor în fază de extindere, fiind în curs de elaborare o recomandare în acest sens.

Facilitarea tranzițiilor într-o economie globală în schimbare

Instrumentul european de **sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE)** – a mobilizat mijloace financiare semnificative pentru a proteja locurile de muncă și întreprinderile în circumstanțele specifice ale pandemiei de COVID-19. În 2020, acesta a oferit sprijin pentru aproximativ 32 de milioane de oameni

și peste 2,5 milioane de întreprinderi prin scheme privind reducerea timpului de muncă și măsuri similare, destinate în special IMM-urilor din sectoarele cele mai afectate. De asemenea, instrumentul a facilitat abordarea de către statele membre a creșterilor bruște de cheltuieli legate de ocuparea forței de muncă în vederea menținerii gradului de ocupare, estimându-se că s-au economisit dobânzi în cuantum de 9 miliarde EUR.

Comisia a propus introducerea, în următorul cadru financiar multianual 2028-2034, a unui nou **mecanism extraordinar și temporar** pentru a răspunde consecințelor crizelor, dificultăților sau amenințărilor grave care afectează Uniunea sau statele sale membre. Activarea acestui instrument va fi decisă de Consiliul UE după obținerea aprobării Parlamentului European. Dacă va fi activat, acesta va oferi împrumuturi finanțate prin operațiuni de împrumut ale UE și susținute de o garanție anuală de la bugetul UE de până la 0,25 % din VNB-ul UE.

O strategie de creștere durabilă necesită mobilizarea de capital public și privat în investiții productive, în beneficiul cetățenilor, al întreprinderilor și al unei economii reziliente. Acest lucru implică, de exemplu, utilizarea pe scară mai largă a pensiilor suplimentare pentru a asigura un venit adecvat după pensionare. În acest mod pot fi sprijinite creșterea economică și competitivitatea UE, prin mobilizarea și canalizarea capitalului pe termen lung către economie.

3. **MODERNIZARE: PROMOVAREA LOCURILOR DE MUNCĂ DE CALITATE, STIMULÂND ÎN ACELAȘI TIMP INOVAREA DIGITALĂ**

Digitalizarea este esențială pentru inovare și pentru competitivitatea UE. Ea poate stimula productivitatea muncii, poate îmbunătăți sănătatea și siguranța la locul de muncă și poate contribui la contracararea deficitelor de forță de muncă. Majoritatea europenilor au o părere bună despre folosirea la locul de muncă a tehnologiilor digitale, inclusiv a inteligenței artificiale, și despre rolul lor în calitatea vieții, inclusiv în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Astfel cum s-a menționat în Strategia privind aplicarea IA ⁽⁹⁾, majoritatea lucrătorilor europeni (67 %) consideră că inteligența artificială (IA) îi ajută să își îndeplinească sarcinile mai rapid. Totuși, 84 % pledează pentru o gestionare atentă, care să protejeze confidențialitatea și să asigure transparența, iar 77 % subliniază necesitatea implicării lucrătorilor și a reprezentanților acestora în proiectarea și utilizarea tehnologiilor la locul de muncă ⁽¹⁰⁾.

Utilizarea responsabilă a gestionării algoritmice

Gestionarea algoritmică (GA) este înțeleasă în general ca fiind utilizarea unor sisteme automatizate de monitorizare și, respectiv, de luare a deciziilor bazate pe algoritmi pentru a înlocui funcții îndeplinite de obicei de manageri, cum ar fi alocarea sarcinilor, alocarea unui preț sarcinilor individuale, stabilirea programelor de lucru, comunicarea instrucțiunilor, evaluarea activității desfășurate, oferirea de stimulente sau aplicarea unui tratament defavorabil.

⁽⁹⁾ [Comunicare a Comisiei către Parlamentul European și Consiliu COM/2025/723 final](#), Strategia privind aplicarea IA, 8 octombrie 2025.

⁽¹⁰⁾ Comisia Europeană, [Eurobarometru special SP554: Inteligența artificială și viitorul muncii](#).

IA și GA pot spori eficiența și calitatea locurilor de muncă, lăsând lucrătorii să se concentreze asupra sarcinilor cu valoare mai mare și îmbunătățind siguranța la locul de muncă. În același timp, este esențial să se asigure o protecție efectivă împotriva discriminării, a încălcării securității datelor sau a supravegherii excesive, precum și împotriva riscurilor psihosociale, pentru a asigura o adoptare fiabilă și pe scară largă a IA în lumea muncii.

Regulamentul privind IA ⁽¹¹⁾ și Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD) ⁽¹²⁾ oferă un cadru cuprinzător pentru reglementarea tehnologiilor digitale la locul de muncă. Deși nu toate sistemele de GA se bazează pe IA, Regulamentul privind IA încadrează la „grad ridicat de risc” sistemele de IA folosite în contextul recrutării sau al selectării persoanelor fizice, inclusiv sistemele de IA ale căror decizii influențează condițiile relațiilor de muncă, alocarea sarcinilor și monitorizarea și evaluarea performanței.

Directiva privind munca pe platforme sporește transparența, echitatea, supravegherea umană și securitatea, precum și informarea și consultarea în cadrul muncii pe platforme; de asemenea, oferă claritate juridică pentru platformele digitale de muncă care organizează munca pe tot cuprinsul UE.

Normele UE privind informarea și consultarea lucrătorilor ⁽¹³⁾ impun obligația de a implica reprezentanții lucrătorilor în deciziile care ar putea duce la modificări importante în organizarea muncii, cum este cea privind implementarea sistemelor de GA.

Calea de urmat trebuie să se orienteze după două obiective care se potențează reciproc: sprijinirea și facilitarea adoptării instrumentelor de IA la locul de muncă și protejarea lucrătorilor împotriva potențialelor riscuri care decurg din utilizarea GA. Regulamentul privind IA și RGPD oferă cadre orizontale esențiale și relevante, care trebuie puse în aplicare și respectate. Cele două acte nu împiedică statele membre sau Uniunea să mențină sau să introducă norme specifice sau mai favorabile privind utilizarea unor astfel de sisteme pentru o mai bună protecție a lucrătorilor. În diverse state membre și sectoare, partenerii sociali au adoptat și aplică norme specifice în contractele colective de muncă.

Eventualele acțiuni întreprinse de UE ar urma să se concentreze pe punerea în aplicare și asigurarea respectării măsurilor de protecție existente ale UE pentru lucrătorii din toate statele membre, pe asigurarea unei clarități suplimentare cu privire la aceste măsuri de protecție și, la nevoie, pe analizarea oportunității unor măsuri complementare specifice care nu sunt acoperite de normele actuale. Acest demers ar trebui să garanteze o valoare adăugată clară, coerența cu cadrul juridic, evitarea suprapunerilor și promovarea unor

⁽¹¹⁾ [Regulamentul \(UE\) 2024/1689](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială.

⁽¹²⁾ [Regulamentul \(UE\) 2016/679](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

⁽¹³⁾ [Directiva 2002/14/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.

condiții de concurență echitabile pe tot cuprinsul UE. Un alt considerent ar fi cel al simplificării sarcinii administrative pentru lucrători și întreprinderi.

Adaptarea modului în care lucrăm la realitatea digitală – Dreptul de a se deconecta și telemunca

Instrumentele digitale la locul de muncă oferă flexibilitate și cresc satisfacția muncii, dar în același timp pot promova o cultură a disponibilității perpetue, în care lucrătorii sunt încurajați sau se simt presați să fie disponibili permanent, la orice oră. În ansamblu, intensificarea muncii și stresul la locul de muncă pot afecta bunăstarea lucrătorilor, ducând în cele din urmă la scăderea productivității și la creșterea cheltuielilor publice ⁽¹⁴⁾.

În 2024, unul din cinci europeni lucra cel puțin parțial de acasă. Preferința pentru telemuncă este de asemenea în creștere, un sondaj Eurofound din 2024 arătând că peste 50 % dintre respondenți preferă să lucreze de acasă de mai multe ori pe săptămână, iar 24 % doresc să lucreze exclusiv de acasă. Pe de altă parte, telelucrătorii se confruntă adesea cu o lipsă de claritate în ceea ce privește normele aplicabile și condițiile de muncă aplicabile în timpul muncii de la distanță, inclusiv în situații transfrontaliere, în ceea ce privește securitatea socială și impozitarea. La rândul lor, angajatorii întâmpină dificultăți legate de gestionarea unor echipe dispersate.

Partenerii sociali: Ghidul „The Right to Disconnect” (Dreptul de a se deconecta) elaborat de UNI Europa prezintă un set de bune practici bazate pe normele naționale privind deconectarea.

Acordul privind digitalizarea încheiat în 2022 de partenerii sociali ai administrațiilor centrale naționale urmărește să asigure că transformarea digitală în sectorul public este incluzivă și centrată pe factorul

În ianuarie 2021, Parlamentul European a adoptat, în temeiul articolului 225 din TFUE, o rezoluție referitoare la dreptul de a se deconecta și de a lucra de la distanță, în care a solicitat măsuri legislative la nivelul UE. În urma eșecului negocierilor purtate de partenerii sociali transsectoriali europeni în perioada 2022-2023 cu privire la un acord revizuit în aceste domenii, Comisia a organizat o consultare formală în două etape cu partenerii sociali în perioada 2024-2025.

Punerea în aplicare pe deplin, de către statele membre, a Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată va asigura condiții de muncă prielnice unei reconcilieri între viața privată, familială și profesională a părinților și a îngrijitorilor.

4. ECHITATEA, SECURITATEA ȘI EGALITATEA: COLOANA VERTEBRALĂ A LOCURILOR DE MUNCĂ REZILIENTE DIN EUROPA

Standardele solide ale Uniunii Europene în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă protejează lucrătorii și mobilitatea organizată a forței de muncă, urmărind consolidarea încrederii, mobilizarea talentelor, promovarea egalității și prevenirea

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. și Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#) (Munca în era digitală: transformarea muncii și a ocupațiilor ca urmare a tehnologiei), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

discriminării și a abuzurilor. Dar lumea muncii este în schimbare, iar odată cu ea se schimbă și presiunile asupra sistemelor noastre.

Promovarea sănătății fizice și mintale la locul de muncă

Protejarea lucrătorilor împotriva rănirii, a îmbolnăvirii și a deceselor este esențială pentru calitatea locurilor de muncă. În pofida progreselor înregistrate, în fiecare an peste 170 000 de persoane din UE mor din cauza unor boli profesionale, aproximativ 3 300 suferă răniri mortale și peste 220 000 au accidente grave neletale care conduc la absențe mai mari de trei luni sau la incapacitate permanentă de muncă ⁽¹⁵⁾. Protejarea unei stări bune de sănătate vizează atât aspectele fizice, cât și pe cele psihice și necesită o abordare care să țină seama de gen.

Politicile solide în materie de securitate și sănătate în muncă (SSM) reprezintă un imperativ social și economic. Acestea reduc absenteismul, ajută la prelungirea vieții profesionale și determină creșterea productivității ⁽¹⁶⁾. Costul pentru societate al accidentelor de muncă și al bolilor profesionale ajunge la aproximativ 3,3 % din PIB-ul UE, în timp ce fiecare euro investit în prevenire generează un randament de peste doi euro ⁽¹⁷⁾.

Este important ca legislația UE în materie de SSM să rămână aliniată la noile realități. Până la jumătatea anului 2026, Comisia va prezenta un raport privind punerea în aplicare a Directivei-cadru privind SSM și a directivelor conexe. Directiva privind agenții cancerigeni, mutageni sau substanțele toxice pentru reproducere este în curs de revizuire pentru a șasea oară. De asemenea, în consultare cu partenerii sociali, Comisia va revizui Directiva privind locul de muncă și Directiva privind lucrul la monitor ⁽¹⁸⁾ cu scopul de a actualiza măsurile de protecție SSM în locurile de muncă moderne – inclusiv în cadrul telemuncii – și instrumentele digitale, în special printr-o mai bună abordare a riscurilor psihosociale și ergonomice și prin luarea în considerare a riscurilor care afectează lucrătorii cu dizabilități.

În cadrul UE, o femeie din trei s-a confruntat cu hărțuirea sexuală la locul de muncă, procentul crescând la 41,6 % în grupul femeilor cu vârsta cuprinsă între 18 și 29 de ani. Au fost demarate inițiative în acest sens, cum ar fi instrumentul interactiv online de evaluare a riscurilor al EU-OSHA privind hărțuirea sexuală și violența din partea terților. Partenerii sociali iau de asemenea măsuri importante, cum ar fi actualizarea din 2025 a orientărilor multisectoriale în acest domeniu.

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023) *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023* (Securitatea și sănătatea la locul de muncă în Europa: situația și tendințele din 2023), [date Eurostat](#) și [date Eurostat](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Securitatea și sănătatea în muncă. În beneficiul companiilor](#).

⁽¹⁷⁾ ISSA, *Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health, Final report 2013* (Calcularea randamentului internațional al prevenirii pentru întreprinderi: costurile și beneficiile investițiilor în securitatea și sănătatea în muncă. Raport final 2013).

⁽¹⁸⁾ [Directiva 89/654/CEE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă, 30 noiembrie 1989; [Directiva 90/270/CEE](#) privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor, 29 mai 1990.

Sporirea gradului de conștientizare și intensificarea cercetării cu privire la riscurile ocupaționale conduce la politici mai bine fundamentate, care îmbunătățesc calitatea locurilor de muncă. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) a publicat în 2023 ghidul „Căldura la locul de muncă – Ghid pentru întreprinderi”⁽¹⁹⁾. În perioada 2026-2028, agenția va derula o campanie pentru locuri de muncă sigure și sănătoase pe tema sănătății mintale și a riscurilor psihosociale la locul de muncă.

Salarii adecvate pentru protejarea lucrătorilor, dezvoltarea capitalului uman și scăderea deficitelor de forță de muncă

Salariile adecvate aduc beneficii atât lucrătorilor, cât și întreprinderilor, sprijină echitatea socială și susțin o economie productivă și incluzivă. El contribuie la protejarea puterii de cumpărare a lucrătorilor, reduc inegalitățile salariale și sărăcia persoanelor încadrate în muncă, sprijină cererea internă și oferă o motivație mai puternică pentru a munci. Directiva privind salariile minime adecvate în UE a încurajat stabilirea unor salarii mai echitabile. De la adoptarea ei, decalajul dintre salariile minime și cele medii s-a diminuat în toate statele membre. Un aspect important este acela că directiva a contribuit și la reducerea decalajului dintre salariul minim cel mai mare și cel mai mic de la nivelul statelor membre, contribuind la o mai mare convergență a salariilor pe plan european.

Este necesar să se îmbunătățească situația cu care se confruntă **tinerii** pe piața forței de muncă, în special în ceea ce privește contractele precare, formele de muncă atipice și economia informală. Locurile de muncă de calitate sunt esențiale pentru echitatea între generații.

Cu toate acestea, în 2024 sărăcia persoanelor încadrate în muncă afecta în continuare aproape un lucrător din doisprezece, riscul fiind disproporționat de mare în cazul lucrătorilor slab calificați, al lucrătorilor cu fracțiuni de normă, al lucrătorilor temporari și al părinților unic susținători ai familiilor monoparentale. În plus, este în continuare esențial să se combată subevaluarea locurilor de muncă unde predomină femeile și să se promoveze transparența salarială pentru a elimina diferența de remunerare între femei și bărbați, prin aplicarea promptă a Directivei privind transparența salarială.

Pentru a se asigura că îmbunătățirea gradului de adecvare al salariilor merge mână în mână cu competitivitatea, este esențial să fie impulsionată productivitatea. Cu toate acestea, în ultimul deceniu multe țări din UE s-au confruntat în mod constant cu o creștere slabă a productivității muncii, ceea ce a limitat potențialul de creștere a salariilor, remunerația medie reală a angajaților crescând cu doar aproximativ 0,5 % pe an. Privind spre viitor, transformarea economică – în special tranziția digitală – oferă șansa de a impulsiona inovarea și productivitatea, crescând posibilitățile de creștere a salariilor și de asigurare a unui nivel de trai decent pentru toate generațiile.

Buna funcționare a negocierilor colective asigură faptul că toți lucrătorii beneficiază de salarii adecvate și poate încuraja recurgerea la sisteme de pensii suplimentare. Comisia va continua să sprijine adecvarea salariilor și dialogul social la nivelul întregii UE. Aceasta

⁽¹⁹⁾ OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#) (Căldura la locul de muncă – Ghid pentru întreprinderi), 1 iunie 2023.

presupune, printre altele, monitorizarea transpunerii corecte a directivei, inclusiv a cerinței ca statele membre cu o acoperire mai mică de 80 % să stabilească un cadru favorabil negocierilor colective și un plan de acțiune pentru consolidarea acestora.

Partenerii sociali: Proiectul SIDE-CIC, derulat în comun de partenerii sociali din UE din sectorul construcțiilor, promovează utilizarea cărților de identitate sociale pentru a îmbunătăți transparența, a monitoriza drepturile și calificările lucrătorilor și a explora soluții pentru o mai

Combaterea exploataării prin muncă

Astfel cum s-a subliniat în raportul Letta, UE ar trebui să abordeze acele practici de **subcontractare** sau de intermediere a muncii care pot **conduce la exploatarea lucrătorilor și la abuzuri asupra acestora** ⁽²⁰⁾. Subcontractarea este un model de afaceri legitim. În acest mod, întreprinderile au acces la experți specializați și se pot adapta rapid, reușind astfel să răspundă nevoilor în schimbare ale afacerii și să rămână competitive. Și totuși, în pofida cadrului de protecție solid asigurat de UE, unii lucrători se confruntă în continuare cu abuzuri. Sectoarele cele mai expuse sunt construcțiile, transporturile, agricultura, serviciile casnice și altele asemănătoare.

Depunerea unor eforturi mai bune și mai coordonate rămâne esențială. Pentru a combate în mod eficace abuzurile, este nevoie de consolidarea eforturilor de asigurare a respectării legislației relevante, de sporirea transparenței sistemelor naționale (sistemul de precalificare, registrele naționale sau sistemul de certificare) fără a se impune sarcini suplimentare inutile, precum și de evaluarea sistemelor prin angajatorii sunt trași și răspundere pentru nerespectarea drepturilor lucrătorilor. În plus, Autoritatea Europeană a Muncii (ELA) poate sprijini într-o măsură mai mare schimbările de practici, studii și măsuri naționale de asigurare a respectării legislației.

Ar putea fi verificată fiabilitatea subcontractanților în contextul achizițiilor publice. Directivele din 2014 privind achizițiile publice conțin prevederi menite să prevină sau să atenueze impacturile sociale negative pe durata executării contractului. Comisia a anunțat o revizuire a directivelor în 2026, iar în pregătirea acesteia a publicat o evaluare în octombrie 2025. Printre alte elemente, aceasta va analiza și chestiunea subcontractării, inclusiv responsabilitățile și calificările contractanților și transparența lanțurilor de aprovizionare. **În același timp, este necesar să se îmbunătățească detectarea și prevenirea exploataării prin muncă**, în special în ceea ce privește lucrătorii din afara UE și inclusiv traficul de persoane. **Directiva privind sancțiunile la adresa angajatorilor și Directiva privind lucrătorii sezonieri** au introdus norme clare privind răspunderea și sancțiunile, inclusiv modalități de aplicare mai strictă a reglementărilor și de protejare mai bună a drepturilor acelor resortisanți ai țărilor terțe care pot fi deosebit de expuși la condiții de muncă abuzive, adesea din cauza statutului lor ilegal, în special în sectoare precum construcțiile, transporturile, serviciile casnice și agricultura.

Viitoarea **revizuire a mandatului ELA** ar putea aduce beneficiul unei abordări mai hotărâte a provocărilor legate de abuzurile asociate condițiilor de muncă ale resortisanților țărilor terțe. De asemenea, ELA și inspectoratele naționale ar putea să își intensifice

⁽²⁰⁾ Letta, E., [raportul „Much more than a market”](#) (Mult mai mult decât o piață), 2024.

eforturile de combatere a muncii nedeclarate, printr-o colaborare mai strânsă cu autoritățile de aplicare a legii.

Promovarea mobilității echitabile a forței de muncă

O serie de sectoare cu grad ridicat de mobilitate se confruntă cu provocări deosebite.

Un exemplu relevant în acest sens este acela al lucrătorilor din sectorul transporturilor. Punerea în aplicare a primului pachet al UE privind mobilitatea transportului rutier va asigura atât protecția socială a conducătorilor auto, cât și libertatea operatorilor de a presta servicii de transport transfrontalier. Raportul Comisiei privind disponibilitatea locurilor de repaus adecvate pentru șoferi și a spațiilor de parcare securizate explorează diverse modalități de creștere a disponibilității acestora ⁽²¹⁾. Comisia analizează soluții de modernizare a normelor referitoare la calificarea și formarea șoferilor de autobuz și de camion, cu scopul de a o face mai relevantă și mai atractivă.

Revizuirea Regulamentului privind serviciile aeriene va pune accentul pe buna funcționare a pieței interne a serviciilor aeriene, abordând în același timp provocările legate de asigurarea respectării legislației muncii pentru personalul navigant mobil.

În sectoarele culturale și creative, artiștii și alți profesioniști foarte mobili care desfășoară astfel de activități se confruntă adesea cu condiții sociale și de muncă precare. Comisia a publicat o Busolă pentru cultura Europei ⁽²²⁾, în care a anunțat o viitoare Cartă a artiștilor din UE cu scopul de a stabili principii fundamentale, orientări și angajamente pentru condiții de muncă echitabile în acest sector.

Pentru a consolida investițiile în cercetare și dezvoltare și a încuraja circulația cunoștințelor și a talentelor, Comisia va prezenta un act legislativ privind Spațiul european de cercetare cu scopul de a consolida cea de a „cincea libertate” a UE pentru cercetare și inovare, de a îmbunătăți carierele și condițiile de muncă ale cercetătorilor și de a consolida imaginea UE ca mediu atractiv.

În plus, Comisia va publica în 2026 un pachet privind mobilitatea echitabilă a forței de muncă. Pachetul va moderniza și va simplifica normele și procedurile UE privind coordonarea sistemelor de securitate socială, valorificând potențialul digitalizării – de exemplu pentru a facilita prestarea temporară de servicii transfrontaliere, protejând în același timp drepturile lucrătorilor. Acest demers va consolida ELA și va digitaliza procedurile din sfera coordonării securității sociale cu ajutorul Pașaportului european de securitate socială. Totodată, Comisia va explora modalități de facilitare și accelerare a recunoașterii calificărilor pentru resortisanții UE și ai țărilor terțe, cu scopul de a spori atractivitatea UE pentru talentele din întreaga lume.

În contextul mobilității forței de muncă intra-UE, dificultățile legate de asigurarea respectării legislației decurg din detașarea tot mai frecventă a resortisanților țărilor terțe și din prestarea transfrontalieră de servicii de către agențiile de muncă temporară și intermediarii de recrutare, inclusiv în cadrul unor lanțuri de subcontractare lungi și

⁽²¹⁾ [EUR-Lex - 52025DC0703 - RO - EUR-Lex.](#)

⁽²²⁾ Comisia Europeană, [Busola pentru cultura Europei](#).

complexe. În plus, ca urmare a raportului din 2024 privind detașarea lucrătorilor ⁽²³⁾, ELA și Comisia analizează aceste provocări pentru a consolida cooperarea transfrontalieră și a sprijini măsurile naționale.

Asigurarea echității și a flexibilității pentru lucrătorii independenți

Locurile de muncă de calitate ale lucrătorilor independenți sunt vitale pentru o creștere economică incluzivă. Lucrătorii care desfășoară activități independente și cei cu contracte atipice ar trebui să aibă acces la prestații sociale, informații, cursuri de formare și asistență medicală adecvate, în condiții comparabile cu cele ale angajaților. Acest lucru poate fi realizat prin punerea în aplicare în mod corespunzător a orientărilor adresate statelor membre prin recomandările Consiliului din 2019 și 2003 privind protecția socială și sănătatea și securitatea în muncă pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă. În plus, astfel cum a recomandat Comisia ⁽²⁴⁾, persoanele care desfășoară o activitate independentă și lucrătorii cu contracte atipice ar trebui să beneficieze de posibilități echivalente cu cele ale angajaților de a opta pentru sisteme de pensii suplimentare în contextul aderării automate, precum și de beneficii echivalente în această privință.

Negocierile colective pentru lucrătorii independenți pot contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă ale acestora și a securității lor economice. Condițiile în care acestea se pot angaja în negocieri colective fără a încălca normele antitrust ale UE sunt clarificate în Orientările privind aplicarea legislației Uniunii în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă privind condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați, adoptate în 2022.

5. FACTORI DETERMINANȚI: MENȚINEREA ȘI PROMOVAREA UNOR LOCURI DE MUNCĂ DE CALITATE

Prin favorizarea unei piețe a muncii competitive, care susține drepturile lucrătorilor și promovează dialogul social și negocierile colective, UE poate să atragă și să păstreze talente, poate debloca noi oportunități și se poate asigura că lucrătorii și întreprinderile beneficiază pe deplin de avantajele pieței unice. La rândul lor, finanțarea adecvată și serviciile publice de calitate sunt esențiale pentru crearea și menținerea unor locuri de muncă de calitate.

Aplicarea efectivă a legislației UE

Respectarea drepturilor lucrătorilor este un element central al piețelor echitabile și competitive ale forței de muncă și constituie o parte a acquis-ului UE. Legislația continuă să fie aplicată neuniform de la un stat membru la altul. Pentru a îmbunătăți respectarea drepturilor lucrătorilor, este nevoie de monitorizarea transpunerii corecte, de soluționarea eficace a plângerilor și de menținerea unui dialog continuu cu autoritățile naționale și cu partenerii sociali.

⁽²³⁾ [Directiva \(UE\) 2018/957](#) din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

Sunt necesare inițiative care să asigure că drepturile sociale ale UE sunt respectate în mod real pe teren. Dezvoltarea de instrumente și orientări privind drepturile lucrătorilor din UE poate să consolideze aplicarea legii, să crească gradul de conștientizare și să consolideze capacitatea administrativă, de aceea Comisia va colabora îndeaproape cu agențiile UE, inclusiv cu ELA și EU-OSHA, pentru a dezvolta astfel de instrumente și orientări pe baza exemplelor de succes cum ar fi instrumentele interactive online de evaluare a riscurilor ale EU-OSHA. Inspecțiile muncii dau rezultate în descurajarea practicilor ilegale. În plus, vor fi explorate modalități de a crește specificitatea și eficacitatea noilor tehnologii, cum ar fi inteligența artificială.

Un alt demers esențial privește monitorizarea calității locurilor de muncă pe tot cuprinsul UE. Urmărirea progreselor presupune un efort comun din partea Comisiei, a statelor membre și a partenerilor sociali din UE. Instrumentele și datele puse la dispoziție de agențiile UE oferă informații valoroase. În paralel, prin intermediul cadrului comun de evaluare al EMCO și al semestrului european, monitorizarea tendințelor, inclusiv prin date demografice și teritoriale solide, va constitui un reper pentru elaborarea de politici bazate pe dovezi.

Angajamentul UE față de dialogul social, forța noastră colectivă și avantajul nostru competitiv

Dialogul social, împreună cu negocierile colective, sunt esențiale pentru calitatea locurilor de muncă. Ele asigură faptul că politicile de la locul de muncă se pot adapta la realitățile economice, tehnologice și sociale în continuă evoluție și pot contribui la menținerea competitivității întreprinderilor europene.

În multe state membre, dialogul social și negocierile colective se confruntă cu presiuni. Acoperirea negocierilor colective a scăzut în 19 dintre cele 27 de state membre, de la aproximativ 77 % în 2005 la 66 % în 2024 ⁽²⁵⁾. Deși 80 % dintre angajații din UE au acces la o anumită formă de reprezentare colectivă prin care își pot exprima opiniile, mulți dintre ei nu dispun de canale oficiale de participare. Persistă disparități semnificative între sectoare: astfel, 56 % dintre lucrătorii agricoli nu sunt reprezentați, comparativ cu 11 % sau mai puțin în administrația publică, educație și serviciile financiare ⁽²⁶⁾. Comisia va continua să sprijine dialogul social și negocierile colective prin intermediul legislației, al politicilor și al mijloacelor administrative și financiare ale UE. Totodată, ea sprijină EMCO în activitatea sa de îmbunătățire a colectării de date privind dialogul social și în schimbul de bune practici cu scopul de a încuraja învățarea reciprocă, contribuind la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2023 privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană. Negocierile colective, atunci când sunt promovate prin condiționalități sociale în cadrul finanțării publice, ajută lucrătorii să beneficieze de sprijinul acordat industriei.

⁽²⁵⁾ Baza de date ICTWSS a OCDE/AIAS, [Policy brief, statistical annex](#) (Sinteză politică, anexă statistică) (septembrie 2025).

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#) (Activitățile independente în UE: Calitatea locurilor de muncă și evoluțiile în domeniul protecției sociale), 30 ianuarie 2024.

Garantarea autonomiei și a libertății contractuale a partenerilor sociali este esențială. Partenerii sociali europeni, naționali și din țările candidate vor continua să aibă la dispoziție resurse financiare din partea UE pentru s-și consolida capacitatea de participare constructivă și de încheiere a unor acorduri semnificative, în special prin intermediul bugetului UE.

De la politică la practică: fonduri europene pentru calitatea locurilor de muncă

Finanțarea din partea UE are un rol esențial în transpunerea politicilor în rezultate tangibile. Cu un buget de 141,3 miliarde EUR pentru perioada 2021-2027, FSE+ este principalul instrument de finanțare al UE pentru investiții în oameni. Componenta pentru investiții sociale și competențe a programului InvestEU sprijină investițiile sociale, în special în microîntreprinderi, în educație și în infrastructura socială prin garanții bugetare. NextGenerationEU sprijină investițiile directe în competențe, alături de reformele structurale ale pieței muncii menite să îmbunătățească accesul la locuri de muncă de calitate, iar statele membre alocă acestor eforturi 40,6 miliarde EUR. Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Mecanismul de stimulare a talentelor sprijină lucrătorii vulnerabili din zone defavorizate, digitalizarea și tranziția echitabilă prin intermediul Fondului pentru o tranziție justă.

Planurile de parteneriat național și regional propuse în următorul cadru financiar multianual sunt concepute pentru a orienta investiții semnificative care să sprijine locurile de muncă de calitate, de exemplu prin facilitatori digitali, ai dezvoltării competențelor și ai protejării sănătății. Comisia propune ca cel puțin 14 % din fondurile oricărui plan de parteneriat național și regional (cu excepția sumelor rezervate pentru agricultură și pentru Fondul social pentru climă) să fie dedicate obiectivelor sociale, în vederea menținerii unui nivel ridicat de ambiție în ceea ce privește finanțarea acțiunilor specifice FSE. În plus, Fondul european pentru competitivitate va sprijini investițiile în dezvoltarea competențelor, în special în sectoarele strategice.

Instrumentele sectoriale specifice sunt un alt factor favorizant al locurilor de muncă de calitate. Agricultură și pescuitul se confruntă cu dificultăți în domeniul forței de muncă, de exemplu legate de atragerea tinerilor fermieri și pescari, de asigurarea unor condiții de muncă echitabile și de eliminarea disparităților de gen. Comisia a adoptat o viziune pentru agricultură și sectorul alimentar și a propus o PAC mai simplă și mai bine direcționată începând din 2027, cu măsuri care să includă o condiționalitate socială pentru a sprijini condițiile bune de muncă și serviciile de înlocuire în cadrul exploatațiilor. Viziunea 2040 pentru pescuit și acvacultură și Strategia pentru reînnoirea generațiilor în sectorul albastru, menționate în Pactul european privind oceanul planetar, promovează o economie albastră prosperă și contribuie la bunăstarea persoanelor care trăiesc în zone costiere.

Servicii de calitate pentru toți și în toate regiunile

Serviciile de calitate sunt un factor esențial pentru tranzițiile profesionale și de pe piața forței de muncă. Asigurând servicii accesibile de educație și îngrijire timpurie, de îngrijire pe termen lung și de asistență medicală, aceste servicii capacitează milioane de lucrători – în special femei – să desfășoare activități remunerate și să avanseze în carieră.

Sistemele de sănătate solide, care dispun de personal suficient, joacă un rol esențial în asigurarea sănătății și a bunăstării comunităților.

Datorită sectorului sănătății și al îngrijirii medicale, milioane de oameni – părinți, îngrijitori și lucrători din toate sectoarele de activitate – pot să participe pe deplin la piața muncii. Comisia lucrează la elaborarea unui cadru mai coerent, care să remedieze problemele legate de forța de muncă din domeniul îngrijirii pe termen lung, și își propune să prezinte un pact european privind serviciile de îngrijire în 2027. În plus, prin intermediul EU4Health, UE consolidează reziliența sistemului sanitar prin sprijinirea planificării forței de muncă, a păstrării asistenților medicali și a transformării digitale.

Regiunile și comunitățile locale sunt esențiale pentru asigurarea unor locuri de muncă de calitate. Dintre cele 26-27 de milioane de persoane care lucrează în sectorul public, aproximativ 17-19 milioane sunt angajate la nivel local și regional⁽²⁷⁾. Ele îndeplinesc funcții în administrație, în educația și formarea profesională, în servicii publice, în asistența medicală, în asistența socială, în transporturi și în serviciile de urgență. Promovarea locurilor de muncă de calitate în aceste zone contribuie la atractivitatea regiunilor și la dezvoltarea regională.

6. ETAPELE URMĂTOARE

Locurile de muncă de calitate se bazează pe numeroase acțiuni de politică. Ele sunt o componentă solidă a modelului social european și a Pilonului european al drepturilor sociale și sunt esențiale pentru atragerea și păstrarea talentelor în Europa. Astfel cum a anunțat președinta von der Leyen în discursul privind starea Uniunii din septembrie 2025, **Comisia va propune un act legislativ privind locurile de muncă de calitate** pentru a completa acțiunile din foaia de parcurs și a consolida impactul acestora.

În conformitate cu articolul 154 alineatul (2) din TFUE, Comisia lansează **prima etapă a consultării partenerilor sociali europeni**, dorind să afle opiniile acestora cu privire la posibila direcție de acțiune a UE în vederea unei mai mari îmbunătățiri a locurilor de muncă de calitate. Aceasta va veni în completarea consultării în două etape privind dreptul de a se deconecta și telemunca, finalizată în octombrie 2025. Actul legislativ privind locurile de muncă de calitate poate fi însoțit de inițiative fără caracter legislativ și va ține seama de diversitatea sistemelor naționale. Va fi asigurat astfel suficient spațiu de manevră pentru punerea în aplicare de către partenerii sociali și vor fi respectate autonomia și libertatea contractuală ale acestora, reducându-se la minimum sarcina administrativă a întreprinderilor într-un efort de consolidare și de simplificare.

Actul legislativ privind locurile de muncă de calitate, alături de restul acquis-ului social al UE, va avea grijă ca lumea muncii să țină pasul cu economia modernă. Creșterea economiei UE necesită o piață modernă a muncii, care să asigure în același timp talente, mobilitate, baze de competențe flexibile, dar totodată solide, precum și un mediu caracterizat de

⁽²⁷⁾ OCDE, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries* (Ocuparea forței de muncă la nivel subnațional în țările OCDE și în statele UE) (noiembrie 2024).

încredere în care lucrătorii să se simtă protejați și să își realizeze pe deplin potențialul, contribuind în acest mod la reziliența și competitivitatea UE.