



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 18.4.2012
COM(2012) 173 final

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

Către o redresare generatoare de locuri de muncă

{SWD(2012) 90 final}
{SWD(2012) 92 final}
{SWD(2012) 93 final}
{SWD(2012) 95 final}
{SWD(2012) 96 final}
{SWD(2012) 97 final}
{SWD(2012) 98 final}
{SWD(2012) 99 final}
{SWD(2012) 100 final}

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

Către o redresare generatoare de locuri de muncă

INTRODUCERE

Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii stabilește un obiectiv de 75% în ceea ce privește ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani până în 2020¹. Pentru ca obiectivul să fie îndeplinit, ocuparea forței de muncă în UE va trebui să crească cu 17,6 milioane de locuri de muncă față de nivelul actual. Cu toate acestea, în cursul crizei rata de ocupare a forței de muncă a scăzut la 68,9% (T3 din 2011)², rata șomajului din UE rămânând în mod constant mai mare de 9,5% de la începutul anului 2010 și depășind pragul de 10,2% în februarie 2012. Deși până la jumătatea anului 2011 s-au creat 1,5 de milioane de locuri de muncă, acestea au compensat doar într-o mică măsură pierderile de 6 milioane de locuri de muncă suferite în UE începând cu 2008. Încetinirea creșterii începând cu jumătatea anului 2011, cu o perspectivă mai puțin favorabilă pentru 2012³ și agravarea dezechilibrelor între statele membre și între regiuni, nu au făcut decât să mărească provocările în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, incluziunea socială și combaterea sărăciei⁴.

Pe lângă recesiunea prevăzută din unele țări și o criză prelungită a datoriilor suverane, activitățile economice din Europa sunt remodelate de transformări structurale pe termen mai lung care afectează competitivitatea relativă a Europei în cadrul economiei globale, precum nevoia de a trece la o economie verde, cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor, îmbătrânirea populației, însoțită de fluxuri demografice complexe, precum și schimbările tehnologice rapide, împreună cu ascensiunea marilor economii emergente. Aceste schimbări structurale afectează și vor continua să afecteze piețele muncii în diverse moduri, în special atunci când este vorba de crearea și menținerea locurilor de muncă. Pentru ca în urma acestor schimbări competitivitatea economiei europene să crească, în loc de a scădea, sunt necesare piețe ale forței de muncă dinamice și favorabile incluziunii, precum și lucrători care să dețină competențele necesare.

Articolul 3 din Tratat stabilește ocuparea integrală a forței de muncă și coeziunea socială ca obiective ale UE. Aceste obiective rămân preocupările de bază ale cetățenilor din UE și se află în centrul Strategiei Europa 2020. Perspectivele de creștere a ocupării forței de muncă depind în mare măsură de capacitatea UE de a genera creștere economică prin politici macroeconomice, industriale și de inovare adecvate. În același timp, este incontestabil că încurajarea unei creșteri generatoare de locuri de muncă necesită politici ale muncii care să

¹ Comunicarea Comisiei Europa 2020 – O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, COM(2010) 2020 din 3 martie 2010; Concluziile Consiliului European din 17 iunie 2010.

² *EU Employment and Social Situation Quarterly Review* (Buletinul trimestrial privind ocuparea și situația socială din UE), martie 2012.

³ Conform previziunilor intermediare ale serviciilor Comisiei din februarie 2012, în 2012 PIB-ul UE va stagna, iar zona euro va trece printr-o ușoară recesiune.

⁴ Documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei „Tendințele și provocările pieței muncii”.

creeze condiții favorabile pentru crearea locurilor de muncă, să faciliteze transformările pozitive, să mărească disponibilitatea forței de muncă și să amelioreze concordanța dintre competențele acestora și necesitățile piețelor muncii din diferitele zone geografice. Pe lângă contribuția la o redresare pe termen scurt, politicile de ocupare a forței de muncă fac parte, de asemenea, din investițiile sociale esențiale care previn creșterea costurilor sociale și fiscale pe termen mai lung⁵. Analiza anuală a creșterii 2012 a UE cere măsuri ferme pentru a consolida crearea de locuri de muncă și a asigura o redresare bogată în locuri de muncă, iar acest mesaj a fost susținut cu fermitate de șefii de stat și de guvern ai statelor membre cu ocazia Consiliului European de primăvară din 2012⁶.

Prezenta comunicare urmărește să completeze prioritățile în materie de ocupare a forței de muncă stabilite de Analiza anuală a creșterii prin orientări pe termen mediu în funcție de obiectivele Europa 2020 privind ocuparea forței de muncă. Ea este bazată pe orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă⁷, stabilește acțiuni care necesită o atenție deosebită în contextul actual și își propune să creeze un climat de încredere între toți participanții, necesar pentru a realiza reformele necesare ale pieței muncii. În acest fel, comunicarea răspunde, de asemenea, invitației Consiliului European⁸ de a sprijini noua guvernare economică printr-o monitorizare mai atentă a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă, în special în privința aspectelor care pot avea impact asupra stabilității macroeconomice și a creșterii⁹.

Comunicarea este însoțită de o serie de documente de lucru ale serviciilor Comisiei, care aprofundează legăturile dintre politicile de ocupare a forței de muncă și o serie de alte politici în sprijinul creșterii inteligente, durabile și favorabile incluziunii. În ansamblu, prezentul pachet privind ocuparea forței de muncă nu numai că duce mai departe inițiativa emblematică UE 2020 privind „Noi competențe și locuri de muncă”, ci contribuie și la realizarea, prin îmbunătățirea sinergiilor, a unor inițiative emblematiche precum „O agendă digitală pentru Europa”, „O Uniune a inovării”, „Tineretul în mișcare”, „O Europă eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor”, „O politică industrială adaptată erei globalizării” și „Platforma europeană de combatere a sărăciei și excluziunii”. Pachetul privind ocuparea forței de muncă indică, de asemenea, modul în care bugetul UE, în special Fondul social european, poate să fie mobilizat în sprijinul reformei pieței muncii și să contribuie la asigurarea investițiilor necesare în contextul unei recesiuni.

În timp ce transformările piețelor muncii vor trebui generate în special la nivel național, prezenta comunicare creează mijloace de acțiune la nivelul UE în sprijinul unei redresări generatoare de locuri de muncă, abordând atât cererea, cât și oferta de forță de muncă și progresând către crearea unei adevărate piețe a muncii la nivelul UE.

⁵ Astfel cum se menționează în declarația membrilor Consiliului European din 30 ianuarie 2012, „Procesul de creștere și de ocupare a forței de muncă va fi reluat numai dacă urmărim o abordare consecventă și de anvergură, care să combine o consolidare fiscală inteligentă, prin care să se mențină investițiile în viitoarea creștere, politici macroeconomice solide și o strategie activă de ocupare a forței de muncă, menită să mențină coeziunea socială”.

⁶ Concluziile Consiliului European din 1-2 martie 2012.

⁷ Decizia 2010/707/UE a Consiliului din 21 octombrie privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

⁸ Concluziile Consiliului European din 9 decembrie 2011.

⁹ Concluziile Consiliului European din 9 decembrie 2012.

1. SPRIJIN PENTRU CREAREA DE LOCURI DE MUNCĂ

Sprijinul pentru crearea de locuri de muncă și (re)alocarea forței de muncă ar trebui să fie destinat activităților, sectoarelor și întreprinderilor durabile și aflate în creștere, în special printre IMM-uri¹⁰. Inițiativele politice trebuie să continue să urmărească atât îmbunătățirea productivității, cât și a ocupării forței de muncă, contribuind la o alocare a resurselor umane care să corespundă necesităților economice și sociale identificate de Strategia Europa 2020, și să realizeze echilibrul optim între sectoarele comerciale și cele necomerciale. Aceasta ar trebui, de asemenea, să îmbunătățească situația de pe piața muncii a grupurilor mai vulnerabile, cum ar fi tinerii, femeile, lucrătorii cu nivel mai scăzut de calificare, lucrătorii în vârstă și grupurile minoritare. Pentru a răspunde principalelor provocări economice structurale cu care se confruntă Europa, măsurile transversale trebuie completate prin acțiuni specifice în sectoarele cu un potențial deosebit de ridicat în ceea ce privește creșterea generatoare de locuri de muncă.

1.1. Stimularea creării de locuri de muncă în toate sectoarele economiei prin încurajarea cererii de forță de muncă

Politicile de ocupare a forței de muncă ajută la realizarea unor condiții favorabile creării de locuri de muncă. Pentru aceasta, ele pot mobiliza bugetul UE (în special Fondul social european)¹¹. În afară de măsurile privind oferta, precum investițiile în competențe și activarea forței de muncă, și de serviciile de corelare a cererii și ofertei, există o serie de instrumente care au un efect pozitiv asupra cererii de forță de muncă:

- **Direcționarea subvențiilor pentru angajări către locurile de muncă noi.** Subvențiile pentru angajări au fost utilizate pe scară largă de către statele membre ca modalitate de a atenua șomajul provocat de criză, ele vizând de regulă grupurile dezavantajate. Crearea unor tipuri adecvate de stimulente și de subvenții pentru angajare ar trebui să motiveze angajatorii să realizeze recrutări noi nete, creând astfel locuri de muncă ce nu ar fi altfel create. Faptul de a viza grupuri vulnerabile, precum tinerii sau șomerii pe termen lung, poate avea efecte pozitive în special dacă subvențiile pentru angajare sunt însoțite de eforturi suplimentare de a sprijini populația țintă.
- **Reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă într-un mod neutru din punct de vedere bugetar** prin trecerea la taxe de mediu¹², impozite pe consum sau pe proprietate, cu o monitorizare adecvată a efectelor redistributive. În multe state membre, contribuțiile de securitate socială ale angajatorilor, care reprezintă cea mai mare parte a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă, ar putea fi reduse. Se preconizează că direcționarea unor astfel de reduceri către cele mai vulnerabile grupuri - mai ales către lucrătorii cu salarii mici – ar avea efecte pozitive și asupra

¹⁰ În perioada 2002-2010 IMM-urile au creat 85% din creșterea netă a ocupării forței de muncă.

¹¹ Trebuie să se asigure respectarea normelor privind ajutoarele de stat, luând totodată în considerare posibilitățile prevăzute de aceste norme în ceea ce privește susținerea ocupării forței de muncă; a se vedea în special articolele 15, 16 și 40-42 din Regulamentul general de exceptare pe categorii de ajutoare, *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, 9 august 2008, L 214.

¹² Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor, Foaie de parcurs pentru trecerea la o economie competitivă cu emisii scăzute de dioxid de carbon [COM(2011) 112] arată că utilizarea veniturilor generate de vânzarea la licitație a certificatelor ETS și de taxarea emisiilor de CO₂ pentru a reduce costul forței de muncă ar avea consecințe pozitive asupra ocupării forței de muncă.

încadrării în muncă a acestora pe termen mai lung, acesta fiind deci un instrument privilegiat pentru stimularea cererii de forță de muncă. Este însă necesar ca elaborarea și punerea în aplicare să fie pregătite atent, astfel încât ele să nu aibă un efect negativ asupra perspectivelor de angajare a grupurilor (imediat) sub pragul de eligibilitate. În plus, pot exista costuri neproductive în cazul în care reducerile nu sunt direcționate în mod adecvat.

- **Promovarea și sprijinirea activităților independente, a întreprinderilor sociale și a noilor întreprinderi.** Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și care doresc să înființeze și să administreze o întreprindere s-ar putea confrunta cu obstacole considerabile, printre care lipsa competențelor profesionale sau antreprenoriale sau a posibilităților de a beneficia de îndrumare, precum și dificultățile în ceea ce privește accesul la finanțare. Încurajarea spiritului antreprenorial, o mai mare disponibilitate a serviciilor de susținere a noilor întreprinderi și a microfinanțării, precum și mecanismele de transformare a prestațiilor de șomaj în granturi pentru întreprinderi nou înființate joacă un rol important pentru stimularea activităților independente și crearea de noi locuri de muncă. Măsurile de sprijin ar trebui să vizeze grupurile cu cel mai mare potențial (cum ar fi șomerii cu competențe profesionale, femeile sau tinerii) și să se bazeze pe o strânsă cooperare între serviciile de plasare a forței de muncă, serviciile de sprijinire a întreprinderilor și organismele de finanțare. Actorii din cadrul economiei sociale și al **întreprinderilor sociale** sunt factori importanți pentru o creare de locuri de muncă favorabilă incluziunii și pentru inovarea socială și necesită un sprijin specific, de exemplu prin intermediul achizițiilor publice și al accesului la finanțare.
- **Transformarea muncii informale sau nedeclarate într-o încadrare în muncă reglementată.** Munca nedeclarată este ilegală. De asemenea, ea are implicații bugetare grave, prin reducerea veniturilor generate din impozite și contribuțiile de securitate socială. Ea are un impact negativ asupra productivității și standardelor de lucru, a dezvoltării competențelor și a învățării pe tot parcursul vieții. De asemenea, ea nu oferă o bază solidă pentru drepturile de pensie și accesul la asistența medicală. Prevenirea și combaterea muncii nedeclarate, aplicarea deplină a Directivei 2009/52/CE privind sancțiunile și lucrătorii ilegali, precum și măsurile care să ajute lucrătorii nedeclarați să se integreze pe piața legală a muncii contribuie la procesul de consolidare fiscală, creând condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și îmbunătățind calitatea locurilor de muncă. Este necesar să se amelioreze cooperarea dintre statele membre.
- **Stimularea salariilor nete.** Mai multe state membre au introdus prestații de completare a veniturilor lucrătorilor, pentru a reduce sărăcia persoanelor încadrate în muncă sau a oferi stimulente pentru încadrarea în muncă. Printre caracteristicile comune ale mecanismelor de completare a veniturilor salariale se numără direcționarea acestora către persoanele sau gospodăriile cu venituri mici și reducerea treptată a sumelor acordate pe măsură ce veniturile persoanelor respective cresc. Un salariu net mai ridicat reprezintă un stimulent pentru angajarea lucrătorilor cu nivel mai scăzut de calificare, întrucât reducerea presiunii salariale va permite angajatorilor să ofere posturi vacante cu mai multă ușurință. Cu toate acestea, prestațiile de completare a veniturilor ar trebui concepute în așa fel încât să se evite „capcana salariilor mici”. Aceste prestații au efecte pozitive atunci când există disparități de remunerare semnificative în partea inferioară a scării veniturilor.

- **Modernizarea sistemelor de stabilire a salariilor pentru a alinia nivelul salariilor la evoluția productivității și pentru a încuraja crearea de locuri de muncă.** Existența unor sisteme de stabilire a salariilor care să garanteze că mărirea salariilor reale reflectă evoluția productivității și a condițiilor pieței muncii reprezintă o condiție prealabilă pentru a garanta că o producție crescută determină o creștere corespunzătoare a cererii de forță de muncă și crearea de locuri de muncă. Evoluția salariilor trebuie să ia în considerare, conform practicilor naționale de negociere colectivă, poziția competitivă a statelor membre. În timp ce în anumite sectoare sau state membre ar putea fi necesară moderarea sau ajustarea salariilor, în cazurile în care salariile au rămas semnificativ în urma evoluției productivității s-ar putea preconiza mărimi salariale precis orientate, care să contribuie la susținerea cererii agregate.

1.2. Exploatarea potențialului de creare de locuri de muncă al sectoarelor-cheie

În prezent Europa se confruntă cu transformări structurale profunde, care au fost identificate de Strategia Europa 2020, în special trecerea la o economie verde, cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor, îmbătrânirea demografică și progresele tehnologice rapide. Pentru a face față acestor provocări și pentru a le transforma în oportunități, va fi necesar ca în următorul deceniu să se realizeze o transformare fundamentală a economiei noastre. Transformarea economiei în această direcție va mări competitivitatea și va oferi posibilități importante de creștere și creare de locuri de muncă, răspunzând, de asemenea, necesităților economice și sociale. Analiza anuală a creșterii 2012 identifică trei domenii principale cu un potențial important în ceea ce privește crearea de locuri de muncă.

- **Crearea de locuri de muncă în economia ecologică a continuat în întreaga perioadă a recesiunii și se prevede că ea va rămâne relativ puternică.** Numai sectoarele eficienței energetice și energiei regenerabile ar putea crea 5 milioane de locuri de muncă până în 2020¹³. Evoluția piețelor produselor și serviciilor, politicile de C&D și inovare, noile cadre de reglementare și instrumentele de piață vor determina trecerea structurilor noastre industriale și economice la o utilizare mai eficientă a resurselor și, prin urmare, vor redefini un număr mare de locuri de muncă din aproape toate sectoarele. Sectoarele cu emisii ridicate de dioxid de carbon se vor confrunta cu provocarea trecerii la o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon și cu o utilizare eficientă a resurselor, determinând transformarea multora dintre locurile de muncă din sectoarele respective, în timp ce sectoarele cu emisii scăzute de dioxid de carbon vor crea locuri de muncă, cu un impact teritorial diferit. Deși trecerea la o economie verde și cu o utilizare eficientă a resurselor va avea inițial un impact pozitiv în special asupra lucrătorilor cu un nivel înalt de calificare, se preconizează că, ulterior, producția și serviciile modernizate și durabile vor oferi și locuri de muncă pentru lucrători cu calificare medie, în timp ce lucrătorii mai slab calificați și lucrătorii în vârstă vor trebui să se adapteze. Pentru susținerea și dezvoltarea unei economii ecologice și eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor sunt necesare piețe ale muncii care să susțină lucrătorii, precum și

¹³ Pe baza a diferite modele, până în 2020, punerea în aplicare a unor măsuri individuale privind eficiența energetică ar putea determina crearea sau menținerea a două milioane de locuri de muncă în sectorul ecologic, în timp ce potențialul de ocupare a forței de muncă al dezvoltării sectorului energiei regenerabile este estimat la trei milioane de locuri de muncă – documentul însoțitor al serviciilor Comisiei „Exploatarea potențialului de ocupare a forței de muncă al creșterii ecologice”.

cunoașterea cererii de competențe, astfel cum se arată în documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei¹⁴. Pentru a realiza cu succes o astfel de tranziție, este necesar ca UE și statele membre să-și unească eforturile.

- **Numărul locurilor de muncă în sectoarele sănătății și serviciilor sociale este în creștere rapidă**, ca urmare a îmbătrânirii demografice și a expansiunii acestor servicii pentru a răspunde unor standarde de calitate mai ridicate și creșterii cererii de îngrijiri personalizate și de servicii sociale personalizate. Dimensiunea și creșterea rapidă a acestor sectoare (de două ori mai mare decât creșterea globală) sugerează că ele vor rămâne un factor-cheie al ofertei de noi locuri de muncă în următorii ani. Pentru a exploata potențialul acestor sectoare, ele trebuie să depășească mai multe provocări, cum ar fi: agravarea lipsei de profesioniști în domeniul sănătății; îmbătrânirea personalului medical și numărul insuficient al noilor angajați în raport cu cei care se pensionează; apariția unor noi tipologii de îngrijiri medicale care să corespundă unor afecțiuni cronice multiple; utilizarea crescută a unor tehnologii care necesită noi pachete de competențe și dezechilibrele în ceea ce privește nivelurile de competențe și modelele de lucru. În plus, recrutarea și menținerea personalului sunt îngreunate de condițiile de lucru dificile, precum și de salariile mici și cu o evoluție lentă. Menținerea unui nivel adecvat al ofertei și calității serviciilor de sănătate în contextul unor constrângeri bugetare crescute reprezintă o provocare atât pe plan social, cât și pe planul ocupării forței de muncă, analizată de documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei¹⁵. În plus, schimbările demografice și evoluția structurilor familiale, precum și necesitatea de a echilibra viața profesională și cea personală duc la apariția unor noi servicii, care acoperă o gamă largă de activități și creează noi locuri de muncă, astfel cum se arată și într-un document de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei, în legătură cu care este lansată o consultare¹⁶.
- **Cererea de profesioniști în domeniul TIC continuă să crească**. Ocuparea forței de muncă în sectorul profesioniștilor TIC a crescut cu circa 3% pe an, cererea de forță de muncă depășind oferta. Dezvoltarea și preluarea pe piață a aplicațiilor TIC vor deveni esențiale pentru stimularea competitivității companiilor europene pe plan internațional, ducând astfel la creșterea ocupării forței de muncă. Pentru a îmbunătăți nivelul competențelor TIC ale întreprinderilor și lucrătorilor din Europa vor fi necesare eforturi în ceea ce privește educația, politicile în materie de competențe ale lucrătorilor, precum și infrastructura, astfel cum se arată în documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei¹⁷.

1.3. Mobilizarea fondurilor UE pentru a crea de locuri de muncă

Fondurile politicii de coeziune (FSE, FEDER și Fondul de coeziune), precum și FEADR și EMFF sunt surse importante de investiții în sprijinul creșterii durabile și al creării de locuri de muncă. Ele contribuie la consolidarea coeziunii economice, sociale și teritoriale a Uniunii. Pentru perioada 2014-2020, Comisia a propus o strânsă corelare între aceste instrumente

¹⁴ Document de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei „Exploatarea potențialului de ocupare a forței de muncă al creșterii ecologice”.

¹⁵ Document de lucru însoțitor „Un plan de acțiune pentru forța de muncă din domeniul sănătății din UE”.

¹⁶ Document de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei „Exploatarea potențialului de a crea locuri de muncă al serviciilor personale și pentru gospodării”.

¹⁷ Document de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei „Exploatarea potențialului de ocupare a forței de muncă al TIC”.

financiare și obiectivele Europa 2020¹⁸. Este esențial ca autoritățile naționale, regionale și locale să utilizeze integral și cu cele mai bune rezultate resursele disponibile, pentru ca Europa să se dezvolte și să-și valorifice potențialul economic, îmbunătățind atât ocuparea forței de muncă, cât și productivitatea.

Fondul social european (FSE) oferă cofinanțare pentru măsurile de activare a pieței muncii, cum ar fi subvențiile pentru angajări, cursurile de formare profesională și antreprenorială și mecanismele de microfinanțare, precum și elaborarea și lansarea politicilor privind ocuparea forței de muncă din UE. Pentru perioada 2014-20, Comisia a propus ca FSE să i se aloce o sumă de cel puțin 84 de miliarde EUR, destinată unor priorități de investiții precum accesul la angajare al persoanelor în căutarea unui loc de muncă și al persoanelor care nu lucrează; integrarea durabilă pe piața muncii a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, inclusiv prin intermediul „garanțiilor pentru tineri”; activitățile independente, antreprenoriatul și crearea de întreprinderi; investițiile în educație și incluziune socială și consolidarea capacităților administrației publice.

Contribuția **Fondului european de dezvoltare regională (FEDER)** la crearea de locuri de muncă pentru perioada 2014-2020 va fi consolidată prin concentrarea propusă a resurselor vizând cercetarea, dezvoltarea tehnologică și inovarea, mărirea competitivității IMM-urilor și susținerea trecerii la o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon, inclusiv promovarea energiilor regenerabile și a eficienței energetice. FEDER va investi și în sectorul TIC și completează finanțarea din FSE pentru măsurile de promovare a ocupării forței de muncă și a mobilității forței de muncă, precum finanțarea infrastructurilor unităților de educație și formare și a serviciilor de plasare a forței de muncă, precum și promovarea activităților independente și a creării de întreprinderi. De asemenea, el va sprijini investițiile în infrastructurile sanitare și sociale.

Instrumentul european de microfinanțare Progress susține lucrătorii independenți și microîntreprinderile oferind garanții și finanțând investițiile intermediarilor care oferă microfinanțare în întreaga UE. Se preconizează că instrumentul va mobiliza până la 500 de milioane EUR de microcredite cu finanțare din perioada 2007-2013, iar Comisia a propus extinderea sa în perioada 2014-2020 pentru a răspunde necesităților unor segmente ale pieței care sunt insuficient acoperite și a îmbunătăți accesul la finanțare al întreprinderilor sociale. Disponibilitatea microfinanțării este susținută, de asemenea, de o serie de instrumente revolving cofinanțate de FEDER sau FSE.

Fondul european de ajustare la globalizare (FEG), pe care Comisia a propus să îl mențină în perioada 2014-2020, oferă sprijin pentru gestionarea proceselor de restructurare prin cofinanțarea activităților de recalificare și de căutare a unui loc de muncă vizând lucrătorii afectați de concedieri pe scară largă provocate de schimbările structurale ale comerțului mondial.

Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) susține diversificarea locurilor de muncă spre activități neagricole și dezvoltarea micilor întreprinderi rurale, investind în competențe, transferul de cunoștințe și ajutoare pentru începerea activității acordate tinerilor agricultori.

¹⁸ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, Un buget pentru Europa 2020 – Partea I, COM(2011) 500 din 29 iunie 2011.

Fondul european pentru pescuit, care în perioada 2014-20 va fi integrat în cadrul **Fondului european pentru pescuit și afaceri maritime** (EMFF), sprijină trecerea la un pescuit durabil, precum și diversificarea economiilor locale, inclusiv prin activități de formare și prin susținerea întreprinderilor mici.

CREAREA DE LOCURI DE MUNCĂ

Comisia propune:

- o serie de acțiuni-cheie privind ocuparea forței de muncă pentru economia verde;
- un plan de acțiune privind ocuparea forței de muncă în domeniul sănătății;
- o serie de acțiuni-cheie privind ocuparea forței de muncă în sectorul TIC;

acestea sunt anexate la prezenta comunicare și sunt aprofundate în documentele de lucru corespunzătoare ale serviciilor Comisiei.

Comisia lansează:

- o consultare privind potențialul de creare a locurilor de muncă de calitate în sectorul serviciilor personale și pentru gospodării;
- o consultare privind instituirea unei platforme la nivelul UE între inspectoratele de muncă și alte organisme de aplicare a legii pentru combaterea muncii nedeclarate, cu scopul de a îmbunătăți cooperarea, de a face schimb de bune practici și de a identifica principii comune în ceea ce privește inspecțiile, până la sfârșitul lui 2012;

Comisia invită statele membre și Consiliul:

- să ducă mai departe Strategia Europa 2020 fără întârzieri și să adopte, pe baza orientărilor politice din prezenta comunicare, o strategie ambițioasă de susținere a creării de locuri de muncă în cadrul planurilor lor naționale privind locurile de muncă (în programele lor naționale de reformă).

2. RESTABILIREA DINAMICII PIEȚEI MUNCII

Pentru ca piețele muncii să fie dinamice, este necesar ca politicile privind ocuparea forței de muncă să încurajeze tranzițiile care îmbunătățesc productivitatea și calitatea locurilor de muncă, ca forța de muncă să dețină competențe adecvate și să fie suficient de mobilă pentru a se adapta la tendințele geografice în ceea ce privește posturile vacante. Strategia Europa 2020 acordă o importanță deosebită reformei pieței muncii, dezvoltării capitalului uman și mobilității geografice a forței de muncă, pentru a pregăti mai bine forța de muncă din UE pentru schimbări și pentru a crea oportunități de angajare.

2.1. Reforma piețelor muncii

Principiile comune la nivelul UE privind flexisecuritatea rămân un element important pentru crearea unor piețe ale muncii dinamice, urmărind ca statele membre să se angajeze ferm pe calea unor reforme structurale integrate ale piețelor muncii. Flexisecuritatea reunește mai multe politici privind piața muncii (condiții contractuale, măsuri de activare a pieței muncii, învățarea pe tot parcursul vieții și sistemele de protecție socială), în mod integrat și coerent, pentru a stimula atât flexibilitatea, cât și securitatea și pentru a face ca piețele muncii să reziste mai bine la procesele de ajustare economică.

Pe tot parcursul crizei, o serie de state membre au realizat reforme structurale importante ale pieței muncii și au introdus măsuri temporare pentru a păstra locurile de muncă. Cu toate acestea, este clar că progresele către o mai mare flexibilitate și securitate au fost modeste și inegale. În contextul constrângerilor bugetare, dezbaterile privind flexisecuritatea desfășurate în UE în contextul inițiativei emblematice „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă” au permis identificarea mai multor măsuri necesare pentru a ajuta piețele muncii să se adapteze la criză și la schimbările structurale în contextul Strategiei Europa 2020¹⁹.

Următorii pași ai reformelor structurale ale piețelor muncii ar trebui să vizeze în special aspectele prezentate mai jos.

2.1.1. Transformarea piețelor muncii și asigurarea unor piețe ale muncii favorabile incluziunii

- **Folosirea flexibilității interne pentru a reduce nesiguranța și costurile fiscale.** Criza a arătat că flexibilitatea internă poate fi foarte eficace, în contextul unei contracții economice, ca modalitate de a păstra locurile de muncă și a scădea costurile ajustării. Utilizarea unor conturi ale timpului de lucru sau credite de ore de lucru, a programelor reduse de lucru și a contractelor colective cu clauze deschise privind anumite condiții de muncă au contribuit la păstrarea locurilor de muncă și a competitivității întreprinderilor, evitând sau amânând concedierile. Deși programele reduse de lucru scad deseori productivitatea într-o anumită măsură, ele au contribuit totuși la păstrarea competențelor, a locurilor de muncă și a încrederii, iar costurile lor au fost în general mai mici decât costul ajutoarelor de șomaj. Cu toate acestea, dat fiind că marja de manevră fiscală pentru finanțarea acestor sisteme s-a redus față de situația existentă cu doi ani în urmă, dialogul social la nivelul întreprinderii și la nivelurile superioare a devenit mai important pentru găsirea celor mai bune soluții de flexibilitate internă.
- **Salarii decente și sustenabile și evitarea „capcanei salariilor mici”.** Chiar și înainte de criză, faptul de a avea un loc de muncă nu era întotdeauna o garanție împotriva sărăciei, iar la nivelul UE rata de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă rămâne peste 8%. Riscul este ridicat mai ales în rândul persoanelor cu contracte temporare și cu o intensitate scăzută a muncii și în rândul familiilor monoparentale, în special în țările cu disparități mari în privința veniturilor și cu salarii minime mici²⁰. Stabilirea unui nivel adecvat al salariilor minime poate contribui la prevenirea creșterii sărăciei persoanelor încadrate în muncă²¹ și este un factor important pentru a garanta o calitate decentă a locurilor de muncă. În majoritatea statelor membre există în prezent salarii minime prevăzute de lege sau cu caracter juridic obligatoriu sau cu o aplicabilitate generală astfel stabilită²². Impactul salariului minim asupra cererii și ofertei poate fi foarte diferit de la un stat membru la altul, în funcție de nivelul prevăzut, precum și de alte politici și instituții ale pieței muncii. Este necesar ca pragurile salariale poată fi ajustate suficient de ușor, cu implicarea partenerilor

¹⁹ Documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei „Piețe ale forței de muncă deschise, dinamice și favorabile incluziunii”.

²⁰ Situația socială și a ocupării forței de muncă din Europa în 2011; Încadrarea în muncă este suficientă pentru a evita sărăcia? Mecanisme și politici din UE privind sărăcia în rândul lucrătorilor.

²¹ OCDE, *Divided we stand: why inequality keeps rising*, 2011.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics. Nivelurile salariilor minime sunt între 30% și 50% din câștigurile lunare medii brute.

sociali, pentru a ține cont de evoluția economică globală. În acest context, salariile minime diferențiate, care se aplică deja în mai multe state membre, pot fi o modalitate eficientă de susținere a cererii de forță de muncă.

- **Rentabilizarea tranzițiilor.** Flexibilitatea pieței muncii necesită tranziții profesionale realizate în siguranță. În prezent, mulți lucrători, și mai ales lucrătorii tineri, își schimbă locul de muncă de multe ori de-a lungul carierei, uneori în direcție ascendentă, dar și la același nivel sau chiar în direcție descendentă. Calitatea tranzițiilor va determina calitatea carierelor profesionale. Securitatea de-a lungul carierei, inclusiv securitatea în timpul tranziției către un alt statut profesional (de exemplu de la formare la muncă, de la concediul de maternitate la muncă, trecerea la o activitate independentă și antreprenoriat etc.), este esențială pentru a garanta că persoanele au mijloacele necesare pentru a-și menține capacitatea de inserție profesională și pentru ca tranzițiile să reușească. Unele aspecte merită o atenție specială: tranziția **tinerilor** de la școală la locul de muncă, dacă există elemente care să demonstreze că ucenicia și stagiile de calitate pot fi un mijloc bun de a intra în lumea muncii (există însă și multe exemple de stagii prost utilizate); integrarea **femeilor** pe piața muncii, garantând egalitatea de remunerare, îngrijiri adecvate pentru copii, eliminând toate discriminările²³ și măsurile fiscale care descurajează participarea femeilor și optimizând durata concediului de maternitate și a concediului parental; tranzițiile **persoanelor în vârstă** în contextul modernizării sistemelor de pensii și al prelungirii vieții profesionale, care necesită măsuri cuprinzătoare, precum stimulente fiscale, acces la învățarea pe tot parcursul vieții prin orientare și formare profesională, programe flexibile de lucru pentru cei care au astfel de necesități și locuri de muncă sigure și sănătoase.
- **Angajamentul reciproc privind susținerea tranziției de la șomaj la angajare.** Nivelurile actuale ridicate ale șomajului necesită ca sistemele de prestații de șomaj, care susțin întoarcerea de la șomaj la încadrarea în muncă, să fie suficient de adaptabile pentru a stimula o revenire rapidă la o angajare durabilă. În timpul crizei, în unele cazuri a fost extinsă acoperirea prestațiilor de șomaj, pentru a include unele grupuri care nu beneficiau de protecție, în special lucrătorii temporari, în timp ce în alte situații au fost extinse drepturile existente. Este esențial ca acestea să fie menținute atâta timp cât efectele crizei persistă, ținând însă cont de situația bugetară dificilă din majoritatea statelor membre. Când cererea de forță de muncă este slabă, întreruperea indemnizațiilor ar putea agrava riscul sărăciei, fără a reduce efectivele șomerilor. Cerințele de activare ar trebui să facă parte dintr-o abordare bazată pe responsabilități reciproce, care să mențină stimulentele pentru angajare garantând în același timp primirea unor venituri, asigurând o asistență personalizată pentru căutarea unui loc de muncă și oferind protecție împotriva riscului sărăciei.
- **Asigurarea unor condiții contractuale adecvate pentru combaterea segmentării pieței muncii.** Drepturile asociate diferitelor tipuri de contracte reprezintă un alt factor care aduce nesiguranță în ceea ce privește calitatea tranzițiilor. Există elemente care demonstrează că cele mai multe dintre locurile de muncă noi care au fost create în ultimii ani (chiar și înainte de criză) s-au bazat pe contracte temporare și alte

²³

Aplicarea deplină a Directivei 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

forme de angajare atipice²⁴. Astfel, piața muncii a devenit mai fluidă, iar pentru întreprinderi a devenit mai ușor să-și adapteze forța de muncă la noi forme de producție și organizare a muncii. Două directive²⁵ au reglementat munca cu timp parțial și munca cu durată determinată pe baza principiului tratamentului egal, în timp ce o directivă mai recentă²⁶ are obiectivul de a reglementa într-un mod similar munca prin agent de muncă temporară. O preferință pronunțată a angajatorilor pentru aceste relații contractuale poate fi cauzată de costurile mult mai mari de încetare a contractelor pe durată nedeterminată/standard. În plus, deseori aceste locuri de muncă nu constituie o treaptă spre forme de muncă mai stabile. Prin urmare, sunt necesare reforme moderate și echilibrate ale legislației de protecție a muncii, pentru a reduce segmentarea sau a pune capăt excesului de contracte atipice și folosirii abuzive a unor false activități independente. Mai general, ar trebui ca toate tipurile de contracte să garanteze, din momentul semnării, accesul angajatului la anumite drepturi de bază (inclusiv drepturile de pensie), precum accesul la învățarea pe tot parcursul vieții, protecția socială și protecția monetară în cazul desfacerii contractului din motive neimputabile angajatului.

- **Anticiparea restructurării economice.** În pofida unei situații economice nefavorabile, multe întreprinderi din UE și angajații lor s-au implicat în procese creative de restructurare care s-au dovedit a fi constructive, eficace și esențiale în limitarea pierderii locurilor de muncă, datorită unor măsuri inovatoare, deseori sprijinite de autoritățile publice și de UE. În cursul ultimilor doi ani a existat o cerere puternică de măsuri de susținere a realocării resurselor între întreprinderi și ocupații. Aceste măsuri includ modificări ale legislației de protecție a muncii și ale practicilor întreprinderilor în ceea ce privește restructurarea, precum și o formare adecvată și politici de activare bine concepute care, dacă sunt însoțite de sisteme de prestații de șomaj bine concepute, orientează lucrătorii concediați spre alte locuri de muncă și profesii. Comisia se va baza pe răspunsurile la Cartea sa verde privind restructurarea²⁷ pentru a difuza cele mai bune practici și pentru a asigura o monitorizare corespunzătoare.
- **Dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții ca factor esențial al securității locurilor de muncă.** Accesul la învățarea pe tot parcursul vieții, atât al angajaților, cât și al șomerilor, este esențial pentru menținerea capacității de inserție profesională. În această privință este deosebit de important angajamentul de a-și forma propriii angajați, în special angajații cu nivel scăzut de calificare și angajații în vârstă. Pentru șomeri, în special grupurile cu nivel scăzut de calificare și grupurile vulnerabile, continuă să fie esențiale o orientare profesională personalizată și formarea pentru a dobândi competențele cerute de piață. Pe de altă parte, noile tehnologii, împreună cu globalizarea, reduc din ce în ce mai mult locurile de muncă cu calificare medie, făcând necesare politici importante de recalificare a lucrătorilor din această categorie. Recesiunea a accelerat polarizarea forței de muncă (reducând locurile de muncă cu calificare medie), determinând riscul de a provoca o segregare din ce în ce mai

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp> Tendințe sociale și ale pieței muncii.

²⁵ Directiva 97/81/CE cu privire la munca cu fracțiune de normă; Directiva 99/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 cu privire la munca pe durată determinată.

²⁶ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

²⁷ Comunicarea Comisiei „Restructurare și anticiparea schimbărilor: învățăminte desprinse din experiența recentă” COM(2012) 7 din 17 ianuarie 2012.

pronunțată în locuri de muncă de calitate ridicată și locuri de muncă de calitate scăzută, fenomen care trebuie împiedicat.

- **Oportunități pentru tineri.** Tinerii din Europa au fost cei mai afectați de criza economică și de problemele structurale ale pieței muncii, astfel cum reiese și din inițiativa recentă privind oportunitățile pentru tineri²⁸. Comisia confirmă angajamentul său de a combate nivelul extrem de ridicat al șomajului în rândul tinerilor, mobilizând de asemenea finanțarea UE disponibilă²⁹. Conform recomandării formulate de Consiliul European³⁰, ar trebui să se acorde prioritate susținerii tranziției către muncă, de exemplu prin intermediul garanțiilor pentru tineri, măsurilor de activare vizând tinerii, calității stagiilor³¹, precum și mobilității tinerilor.

2.1.2. *Mobilizarea tuturor participanților pentru o mai bună punere în aplicare*

- **Consolidarea dialogului social.** Succesul politicilor de ocupare a forței de muncă depinde în foarte mare măsură de existența unui consens în privința reformelor. În multe cazuri, responsabilitatea pentru elaborarea și aplicarea acestora nu este numai în mâinile guvernelor, ci și ale partenerilor sociali. Un dialog social solid este o trăsătură comună a țărilor țări în care piețele forței de muncă au rezistat mai bine la criză. În prima fază a crizei, contribuția partenerilor sociali la punerea în aplicare a soluțiilor de flexisecuritate internă a fost fundamentală pentru atenuarea șocului recesiunii. Este esențială stabilirea unei strategii comune de reforme care să realizeze condițiile pentru crearea durabilă de locuri de muncă de calitate în viitor și în cadrul căreia partenerii sociali să joace un rol activ la toate nivelurile în pregătirea și punerea în aplicare a reformelor. Într-un număr din ce în ce mai mare de întreprinderi, această contribuție a luat forma unor acorduri de întreprindere transnaționale, prin care s-au oferit răspunsuri formulate la nivel european în ceea ce privește provocările generate de criză și s-au creat mecanisme de gestionare a schimbării. Acordurile de întreprindere transnaționale acoperă deja peste 10 milioane de angajați; este necesar ca rolul acestora să fie mai bine recunoscut și sprijinit.
- **Redefinirea funcțiilor de bază ale serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM).** SPOFM au responsabilitatea principală pentru realizarea unor politici de activare care să ducă la o transformare a piețelor muncii în condiții optime. Pentru a-și îndeplini rolul pe deplin, SPOFM trebuie să devină „agenții de gestionare a schimbării” și să ofere o nouă combinație de funcții „active” și „pasive” care să susțină transformările pe întreaga durată a carierei lucrătorilor. Principalele elemente constitutive ar trebui să fie un sistem avansat de informații privind piața muncii, măsuri active și preventive și sprijinirea capacității de inserție profesională dintr-un stadiu incipient, furnizarea unor servicii personalizate, încurajarea utilizării

²⁸ Comunicarea Comisiei „Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri”, COM(2011) 933 din 20 decembrie 2011.

²⁹ Documentul de lucru însoțitor „Punerea în aplicare a inițiativei privind oportunitățile pentru tineri: primii pași” prezintă un raport intermediar privind măsurile luate recent de statele membre pentru a lupta împotriva șomajului în rândul tinerilor. În februarie 2012, echipe ale Comisiei au vizitat cele opt state membre cu cele mai ridicate rate ale șomajului în rândul tinerilor. Rezultatele acestor misiuni vor fi integrate în programele naționale de reformă.

³⁰ Declarația membrilor Consiliului European din 30 ianuarie 2012.

³¹ Documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei „Un cadru de calitate pentru stagii”.

e-serviciilor și dezvoltarea unor parteneriate strânse, în special cu alte servicii de ocupare a forței de muncă, inclusiv din alte state membre.

- **Punerea în comun a resurselor și atenția acordată parteneriatelor eficiente.** În contextul unor fonduri reduse pentru investiții, punerea în comun a resurselor financiare și materiale este la fel de vitală ca reunirea părților interesate în jurul unui obiectiv comun. Un exemplu ar putea fi punerea în comun a resurselor pe grupuri de angajatori. Reunindu-se în jurul unor necesități similare de recrutare și de formare, grupurile de IMM-uri ar reuși să-și depășească dificultățile de a atrage personal calificat și ar putea stabili politici comune de resurse umane. Parteneriatele la nivelul teritorial potrivit pot face ca tranzițiile să reușească; acestea pot reuni servicii de ocupare a forței de muncă publice, private și din sectorul terțiar, instituții de securitate socială, municipalități și administrații regionale, unități de educație și formare, furnizori de orientare profesională, ONG-uri, instituții de protecție socială ș.a.m.d. Structura parteneriatelor ar trebui stabilită în funcție de complementaritățile privind serviciile oferite, precum și de o alocare rentabilă a resurselor.

REFORMELE PIETELOR MUNCII

Comisia invită statele membre și Consiliul:

- să ducă mai departe Strategia Europa 2020 fără întârzieri și să adopte, pe baza orientărilor politice din prezenta comunicare, o strategie ambițioasă de susținere a reformelor pieței muncii în cadrul planurilor naționale privind locurile de muncă (programele naționale de reformă).

Comisia:

- va prezenta o propunere de recomandare a Consiliului privind un cadru de calitate pentru stagii, până la sfârșitul lui 2012, pe baza unei consultări lansate de serviciile Comisiei³²;
- va prezenta o propunere de recomandare a Consiliului privind garanțiile pentru tineri, până la sfârșitul lui 2012, și va sprijini măsurile de activare care vizează tinerii în contextul mecanismelor de garantare pentru tineri;
- va întreprinde alte acțiuni pentru a disemina bunele practici și a promova dezbaterile cu privire la respectarea acordurilor de întreprindere transnaționale;
- va elabora, în 2012, în colaborare cu rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, un plan de acțiune european privind furnizarea pe teren a unor servicii de ocupare a forței de muncă adecvate și eficiente și punerea lor în aplicare în ceea ce privește tipurile de servicii, obiectivele și sarcinile SPOFM, în contextul țintelor Strategiei Europa 2020;
- va realiza un inventar al noilor forme de ocupare a forței de muncă, precum punerea în comun a resurselor de către angajatori, și va prezenta prioritățile comune în vederea unor răspunsuri politice adecvate pentru a sprijini acțiunile care favorizează suplețea întreprinderilor și capacitatea lor de a reacționa la schimbări, stimulând în

³²

Documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei „Un cadru de calitate pentru stagii”.

același timp menținerea pe termen lung a locurilor de muncă și crearea de locuri de muncă.

2.2. Investiții în competențe

Observatorul UE al posturilor vacante arată că nivelul competențelor continuă să fie important, cu un număr în creștere de locuri de muncă pentru care competențele necesare lipsesc³³. Este necesar să se anticipeze necesitățile de competențe de pe piețele muncii din UE și să se remedieze nepotrivirile existente. Pentru a garanta crearea de locuri de muncă, este esențial ca lucrătorii să obțină competențele necesare. Europa și statele sale membre trebuie să cunoască în mod aprofundat aceste necesități, pentru a anticipa mai bine schimbările economice și a remedia nepotrivirile în materie de competențe. În ciuda ratelor mari ale șomajului, în anumite sectoare și/sau regiuni s-au identificat deficite de competențe. Nepotrivirea dintre competențele existente și nevoile piețelor muncii privește toate statele membre, dar le afectează cu intensități diferite. Pentru a face față acestor provocări, mai multe țări au început să pună în aplicare strategii și instrumente naționale privind remedierea nepotrivirilor de competențe. La nivel european, s-au făcut deja primii pași prin instituirea unor acțiuni și instrumente anunțate în cadrul inițiativei emblematice Europa 2020 „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă”. Pe teritoriul UE, Fondul social european este o sursă esențială de investiții, cu o finanțare de peste 30 de milioane EUR programată în perioada 2007-2013 pentru competențe și învățarea pe tot parcursul vieții.

2.2.1. O mai bună monitorizare a necesităților de competențe.

Există mai multe instrumente UE elaborate pentru a anticipa cererea de competențe: Observatorul european al posturilor vacante oferă informații pe termen scurt privind posturile vacante și tensiunile de pe piața muncii, Cedefop oferă în mod regulat prognoze pe termen lung, iar Eurofund furnizează informații esențiale obținute prin anchete, vizând angajatorii și lucrătorii, privind condițiile de muncă, unul dintre elementele care explică nepotrivirile analizate mai sus. De asemenea, Comisia a sprijinit recent înființarea unor consilii sectoriale europene pentru competențe, pentru a dobândi o înțelegere mai aprofundată a nevoilor la nivel sectorial.

Cu toate acestea, Europa încă nu are o imagine cuprinzătoare a necesităților sale în materie de competențe. Panorama competențelor în UE, care urmează să fie lansată până la sfârșitul anului 2012, reprezintă primul pas spre convergența tuturor instrumentelor de anticipare existente. Panorama va oferi o imagine de ansamblu a rezultatelor europene, naționale și sectoriale privind perspectivele pe termen scurt și mediu în ceea ce privește evoluția situației locurilor de muncă și a competențelor până în 2020. Ea va contribui la identificarea noilor deficite de competențe pentru ocupații specifice unuia sau mai multor sectoare. Ea va fi o resursă pentru observatoarele competențelor la nivel național, regional sau sectorial și pentru profesioniștii din domeniul educației și orientării profesionale, precum și pentru consilierii și serviciile de ocupare a forței de muncă. De asemenea, se va îmbunătăți cooperarea dintre organismele UE care realizează prognoze și anchete, precum Eurofund și Cedefop. Concentrându-și în mod mai sistematic analiza la nivelul țărilor, aceste organisme vor îmbunătăți înțelegerea evoluțiilor naționale și vor alimenta programul de reforme structurale

³³ Comunicarea Comisiei, Analiza anuală a creșterii 2012, Proiect de raport comun privind ocuparea forței de muncă, COM(2011)815, curba Beveridge, de la pagina 7.

al Strategiei Europa 2020. Convergența instrumentelor va rămâne principala prioritate pentru a gestiona mai bine nevoile de competențe.

2.2.2. O mai bună recunoaștere a competențelor și a calificărilor.

Au fost create instrumente UE precum Cadrul european al calificărilor sau CV-ul Europass, care susțin mobilitatea persoanelor între instituții de educație, întreprinderi, sectoare sau țări din întreaga Europă și facilitează transparența competențelor și calificărilor. Pe măsură ce cadrul european al calificărilor evoluează, nivelul de calificare european ar trebui inclus în toate certificatele de calificări obținute în Europa. Cadrul național al calificărilor va trebui să includă și calificările obținute la nivelul sectorului economic. CV-ul Europass va fi completat de un pașaport european al competențelor care să ofere o imagine de ansamblu a competențelor unei persoane, în mod independent de contextul în care acestea au fost obținute.

2.2.3. O mai bună sinergie între lumea educației și cea a muncii.

O cooperare strânsă între lumea educației și cea a muncii, atât la nivel politic, cât și la nivel operațional, este esențială pentru a remedia nepotrivirile de competențe. De asemenea, cooperarea la nivel politic între organismele relevante ale Consiliului (EPSCO și EYCS) prin intermediul comitetelor (EMCO, Comitetul pentru educație) este necesară pentru a asigura eficiența procesului de elaborare a politicilor.

La nivel operațional, sunt necesare sinergii care să faciliteze tranziția de la educație și formare la muncă. O opțiune este introducerea unor cicluri scurte de învățământ de nivel terțiar care să vizeze însușirea competențelor necesare în sectoarele în care au fost identificate deficite de competențe.

De asemenea, au fost deja înființate alianțe ale cunoașterii, în cadrul cărora are loc o cooperare mai structurată între universități și întreprinderi, creându-se noi programe de învățământ care promovează spiritul antreprenorial, soluționarea problemelor și gândirea creativă. Alianțele la nivelul UE între lumea educației și întreprinderi ar trebui să includă și furnizorii de educație profesională și formare profesională, pentru a crea programe și metode de formare practice pe baza analizei consiliilor sectoriale pentru competențe.

Se preconizează că, de asemenea, clasificarea europeană multisectorială a aptitudinilor, competențelor și ocupațiilor (ESCO), în curs de elaborare, ar trebui să îmbunătățească cooperarea dintre piețele muncii și sectorul educației și formării, făcând legătura între aptitudini și competențe, pe de o parte, și meserii pe de altă parte. În plus, legătura dintre instrumentele privind competențele, precum CV-ul european și pașapoartele de competențe, inclusiv pașaportul european al competențelor, vor facilita tranziția spre și în cadrul pieței muncii.

Aceste instrumente și măsuri trebuie însoțite de eforturi de modernizare a sistemelor de educație și formare, care să aducă îmbunătățiri în privința cantității, calității și relevanței competențelor. În a doua jumătate a lui 2012 Comisia va prezenta o inițiativă privind valorificarea educației și formării pentru a genera creștere economică, locuri de muncă și competitivitate.

INVESTIȚII ÎN COMPETENȚE

Pentru a remedia nepotrivirile de competențe din UE și a favoriza anticiparea necesităților de competențe, Comisia:

- va depune eforturi, în colaborare cu statele membre și partenerii sociali, pentru ca Cedefop și Eurofound să completeze expertiza acestora la nivelurile sectoriale și la nivelul UE cu informații mai aprofundate specifice fiecărei țări, și pentru a consolida cooperarea dintre cele două organisme;
- va lansa Panorama competențelor în UE, bazată în special pe Monitorul locurilor de muncă vacante din UE, până la sfârșitul lui 2012;
- va lansa o nouă etapă a recunoașterii calificărilor și competențelor, pe baza unor orientări pentru o indicare sistematică a nivelurilor din Cadrul european al calificărilor în toate certificatele noi de competențe emise în UE și cu mai multe complementarități cu Cadrul calificărilor pentru învățământul superior;
- începând cu 2013, se va asigura că cel puțin un sfert dintre calificările obținute în fiecare an includ o trimitere la nivelul european de calificare;
- va lansa pașaportul european al competențelor până la sfârșitul lui 2012;
- va sprijini instituirea unei rețele de reprezentanți ai mediului profesional și ai mediului educației pentru a favoriza administrarea competențelor.

2.3. Spre o piață europeană a forței de muncă

Majoritatea piețelor muncii din Europa sunt caracterizate de coexistența unor niveluri ridicate ale șomajului în unele zone și a unor posturi vacante greu de acoperit în regiuni sau sectoare cu o creștere puternică³⁴. Nepotrivirile structurale dintre oferta și cererea de forță de muncă sunt frecvente. Astfel cum se evidențiază în Analiza anuală a creșterii 2012³⁵, mobilitatea forței de muncă în Europa este prea mică³⁶ față de dimensiunea globală a piețelor muncii din UE și a populației active corespunzătoare, iar acest lucru împiedică ajustările în ceea ce privește alocarea resurselor, care ar putea sprijini creșterea economică și ocuparea forței de muncă. Consolidarea integrării pieței europene a muncii și asigurarea unei corelări eficiente între cererea și oferta de forță de muncă sunt esențiale pentru ca toate oportunitățile de ocupare a forței de muncă să poată fi valorificate. În această privință, mobilitatea nu înseamnă doar faptul de a se deplasa acolo unde sunt disponibile locuri de muncă sau de a avea acces la locuri de muncă mai bune; de asemenea, ea este asociată cu îmbunătățirea competențelor generale și profesionale și mărește capacitatea de adaptare și de inserție profesională.

2.3.1. Eliminarea obstacolelor juridice și practice în calea liberei circulații a lucrătorilor

Mobilitatea lucrătorilor din UE continuă să se confrunte cu obstacole importante. Printre acestea se numără barierele lingvistice, accesul la locuințe sau discriminarea, care sunt adânc înrădăcinate în societate și dificil de depășit pe termen scurt. În ceea ce privește barierele lingvistice, ele ar putea fi depășite prin finanțarea unor programe de învățare a limbilor străine speciale pentru lucrătorii mobili. Pentru aceasta, este necesar să se ia măsuri pentru a favoriza deschiderea față de oportunitățile oferite de mobilitatea pe teritoriul Europei. Lucrătorii care decid să se mute în altă țară se confruntă însă și cu alte dificultăți³⁷ legate de exercitarea

³⁴ Comunicarea Comisiei, Analiza anuală a creșterii 2012, Proiect de raport comun privind ocuparea forței de muncă, COM(2011)815 din 23 noiembrie 2011.

³⁵ Comunicarea Comisiei, Analiza anuală a creșterii 2012, COM(2011) 815 din 23 noiembrie 2011.

³⁶ În 2010, numai 2,8% din populația europeană în vârstă de muncă (15-64 de ani) locuia în alt stat membru (Ancheta UE asupra forței de muncă).

³⁷ Eurobarometru special din iunie 2010 privind „Mobilitatea geografică și pe piața muncii”.

drepturilor conferite de legislația UE și de inadecvarea sprijinului oferit mobilității geografice în interiorul UE. În ciuda unui *acquis* legislativ cuprinzător³⁸, cetățenii europeni care se mută în alt stat membru continuă să se confrunte cu obstacole juridice, administrative și practice:

- **Restricțiile privind liberul acces la piața forței de muncă pentru lucrătorii din Bulgaria și România** sunt încă menținute de nouă state membre, în ciuda impactului global pozitiv pe care mobilitatea forței de muncă din aceste țări l-a avut asupra economiei țărilor de destinație³⁹. Comisia recunoaște dreptul statelor membre de a aplica aceste restricții ale pieței muncii până la 31 decembrie 2013, conform Tratatului de aderare, dar subliniază importanța unei pregătiri treptate pentru aplicarea deplină a legislației UE privind libera circulație în ceea ce privește lucrătorii bulgari și români.
- **Limitarea accesului la anumite posturi din administrația publică** la propriii resortisanți, în conformitate cu articolul 45 alineatul (4) din TFUE, poate fi menținută în condiții excepționale. Curtea de Justiție Europeană a susținut în mod constant că această excepție trebuie interpretată într-o manieră restrictivă și este valabilă numai pentru posturile care presupun participarea directă sau indirectă la exercitarea autorității conferite de dreptul public și la sarcinile care au ca scop protejarea intereselor generale ale statului sau ale altor autorități publice⁴⁰. Aceste criterii se vor evalua de la caz la caz.
- **Absența recunoașterii calificărilor profesionale** rămâne o reală problemă pentru funcționarea eficientă a pieței unice și, în special, pentru libera circulație a lucrătorilor și mobilitatea lucrătorilor. La 19 decembrie 2011, Comisia a adoptat o propunere privind modernizarea directivei privind calificările profesionale⁴¹, pentru a o adapta la evoluția pieței muncii. Propunerea introduce un card profesional european pentru profesioniștii cu grad înalt de mobilitate și oferă un acces mai bun la informații și la serviciile de e-guvernare.
- **Teama de a pierde drepturile de securitate socială și de pensie** continuă să fie o problemă majoră pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și lucrătorii care se gândesc să se mute în alt stat membru. Un aspect important este dreptul persoanelor care caută un loc de muncă în alt stat membru să-și păstreze dreptul la prestațiile de șomaj pentru o perioadă de cel puțin trei luni. Deși legislația UE prevede posibilitatea ca statele membre să extindă acest drept până la o perioadă maximă de 6 luni, acest lucru nu este încă asigurat de practicile naționale.
- În plus, **mulți dintre lucrătorii mobili încă nu își cunosc drepturile și obligațiile**. Comisia amintește necesitatea de a se garanta aplicarea corectă a regulamentelor⁴² privind coordonarea securității sociale, deoarece acestea pun un accent special pe

³⁸ Libertatea de a căuta un loc de muncă în oricare alt stat membru al UE este recunoscută și de articolul 15 din Carta drepturilor fundamentale a UE.

³⁹ Raport privind funcționarea măsurilor tranzitorii referitoare la libera circulație a lucrătorilor din Bulgaria și România, COM(2011) 729 din 11 noiembrie 2011.

⁴⁰ În special în cauza C-290/94.

⁴¹ Propunerea Comisiei de directivă a Parlamentului European și a Consiliului, COM(2011)883 din 19 decembrie 2011.

⁴² Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 și Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009.

obligațiile statelor membre de a oferi un sprijin activ cetățenilor în ceea ce privește exercitarea drepturilor lor⁴³. Pe ansamblu, în cazul în care normele UE existente nu sunt aplicate, Comisia va trebui să examineze alte modalități de punere în aplicare, pentru realizarea liberei circulații a lucrătorilor. Cunoașterea insuficientă a drepturilor garantate de UE și dificultățile de a obține sprijin atunci când aceste drepturi nu sunt respectate reprezintă un aspect mai complex. În contextul pieței unice, Comisia și statele membre cooperează pentru a înlesni accesul la informații și la servicii gratuite precum Europa ta - Consiliere și Solvit, prin intermediul portalului Europa ta.

- **Barierile fiscale cu care se confruntă cetățenii din UE** care se mută pentru a lucra temporar sau permanent în alt stat membru sau lucrează ca transfrontalieri îngreunează în mod semnificativ mobilitatea forței de muncă în UE. Acestea pot fi dificultăți privind obținerea unor reduceri sau scutiri fiscale în țara în care o persoană lucrează, rate de impozitare progresivă mai mari aplicate nerezidenților sau probleme legate de dubla impozitare.

2.3.2. *Îmbunătățirea corelării dintre posturile vacante și persoanele în căutarea unui loc de muncă la nivel transfrontalier*

Serviciile europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES), cu numai 25 000 de angajatori și 150 000 de plasări/recrutări înregistrate, încă nu valorifică pe deplin potențialul lor direct. Prin urmare, Comisia intenționează să direcționeze EURES spre activitățile de corelare, plasare și recrutare, pentru a asigura cea mai amplă rază de acțiune și capacitate de acoperire posibilă, lansând instrumente inovative cu utilizare autonomă în toate limbile europene și o interoperabilitate semantică deplină pentru comunicarea datelor privind posturile vacante și CV-urile⁴⁴. Astfel, EURES va putea oferi un acces facilitat în timp real la posturile disponibile în UE, și în același timp va oferi angajatorilor o bază concretă de candidați deținând competențele de care aceștia au nevoie pentru a-și dezvolta activitatea.

De asemenea, EURES se va extinde prin intermediul unor programe de mobilitate a lucrătorilor care să vizeze ocupațiile cu deficit de personal, precum și anumite categorii de lucrători cu o tendință puternică spre mobilitate, precum și piețele muncii care primesc sau vor primi lucrători europeni. În această privință, EURES va folosi din plin analiza posturilor vacante și a angajărilor realizată de Comisie prin diferite instrumente, precum Observatorul european al posturilor vacante⁴⁵ și Buletinul european al mobilității profesionale⁴⁶. Consultările periodice cu părțile interesate, precum partenerii sociali și serviciile de ocupare a forței de muncă, vor ajuta EURES să remedieze situația posturilor vacante pentru care se identifică dificultăți de recrutare.

Obiectivul este ca EURES să devină un punct de acces și prima alegere în mod natural pentru lucrătorii sau persoanele în căutarea unui loc de muncă cu reședința legală în UE, precum și

⁴³ Dreptul persoanelor care locuiesc și circulă liber în cadrul UE la prestații de securitate socială și la avantaje sociale, în conformitate cu legislația Uniunii și cu legislația națională, este de asemenea recunoscut de articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

pentru angajatorii care doresc să recruteze forță de muncă din alt stat european, mărind eficiența pieței europene a forței de muncă⁴⁷.

2.3.3. Examinarea impactului migrației interne și externe a UE.

Deoarece se preconizează că până în 2020 va avea loc o creștere semnificativă a cererii de forță de muncă în cele mai dinamice sectoare economice, iar activitățile cu un nivel scăzut de competențe vor continua să regreseze, este foarte probabil să apară deficite de competențe specifice unor profesii calificate. Pe termen scurt, mobilitatea în interiorul UE ar putea contribui la reducerea anumitor deficite de personal și/sau neconcordanțe din UE-27. Pe termen mai lung, având în vedere în special evoluția demografică a UE, imigrația economică a resortisanților țărilor terțe reprezintă un aspect esențial pentru piața muncii din UE. Cu toate acestea, persistența unor niveluri ridicate ale șomajului în multe state membre a avut un impact negativ asupra acceptării de către opinia publică a lucrătorilor imigranți, în timp ce, din cauza crizei economice, anumite state membre se confruntă cu emigrarea în afara UE a unor lucrători cu un nivel înalt de calificare.

SPRE O PIAȚĂ EUROPEANĂ A FORȚEI DE MUNCĂ

Libera circulație a lucrătorilor

Comisia își propune:

- să prezinte, până la sfârșitul lui 2012, o propunere legislativă pentru a susține lucrătorii mobili (oferind informații și consiliere) în ceea ce privește exercitarea drepturilor conferite de Tratat și de Regulamentul (CE) nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii⁴⁸;
- în 2012, să dea un nou impuls pregătirii directivei privind transferabilitatea pensiilor, care stabilește standarde minime pentru dobândirea și păstrarea drepturilor la pensii suplimentare;
- să amelioreze în continuare portalul Europa ta, pentru a oferi un punct unic de acces la informațiile privind drepturile UE, precum și un acces simplu la servicii personalizate precum Europa ta – Consiliere și Solvit;
- să examineze măsurile fiscale aplicabile lucrătorilor transfrontalieri, pentru a propune măsuri vizând eliminarea obstacolelor fiscale cu care se confruntă salariații, dar și lucrătorii independenți și pensionarii.

Comisia invită statele membre:

- să adopte propunerea Comisiei de modernizare a directivei privind calificările profesionale pentru a facilita recunoașterea calificărilor profesionale, care este atât de necesară;
- să amelioreze cunoașterea drepturilor conferite de legislația UE în ceea ce privește lupta împotriva discriminării, egalitatea dintre bărbați și femei și libera circulație a lucrătorilor și să deschidă și să faciliteze accesul cetățenilor din UE la posturile din

⁴⁷ Document de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei „Reforma EURES pentru a îndeplini obiectivele Europa 2020”.

⁴⁸ Jurnalul oficial al Uniunii Europene, 27.5.2011, L 141, p. 1.

sectorul public, în conformitate cu legislația UE, astfel cum a fost interpretată de Curtea de Justiție;

- să reanalizeze necesitatea de a menține restricțiile existente cu privire la accesul liber la piața forței de muncă al lucrătorilor din Bulgaria și România până la sfârșitul perioadei tranzitorii;
- să transfere prestațiile de șomaj pentru o perioadă de maximum 6 luni în cazul persoanelor în căutarea unui loc de muncă având dreptul la aceste prestații și care se deplasează în alt stat membru pentru a căuta de lucru, în conformitate cu articolul 64 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială;
- să creeze modalități mai eficiente de comunicare cu lucrătorii mobili, pentru ca aceștia să aibă acces la toate informațiile privind drepturile și obligațiile lor atunci când se deplasează pe teritoriul Europei;
- să faciliteze respectarea obligațiilor fiscale la nivel transfrontalier, urmărind o armonizare mai bună a formularelor utilizate pentru cererile și declarațiile fiscale, traducând informațiile în alte limbi oficiale ale UE și utilizând într-o mai mare măsură tehnologiile informației.

Serviciile europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES)

Comisia propune:

să transforme Serviciile europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES) într-un instrument european cuprinzător în domeniul ocupării forței de muncă, în concordanță cu obiectivele Strategiei Europa 2020:

- făcând ca EURES să devină un instrument european de plasare și recrutare orientat în funcție de cerere, care să satisfacă necesitățile economiei, îndeplinind în același timp obligația legală de a asigura transparența informațiilor privind posturile vacante, cu aplicații on-line inovatoare de corelare a cererii și ofertei, inclusiv aplicații pentru internetul mobil, pentru a garanta cea mai bună rază de acțiune și disponibilitate posibilă;
- lansând, începând cu 2013, „Match and Map”, un serviciu online inovator cu utilizare autonomă care va comunica în timp real situarea geografică a posturilor vacante din Europa corespunzătoare profilului utilizatorului, oferind în același timp informații personalizate privind motivele pentru care anumite posturi vacante nu corespund competențelor utilizatorului, precum și posibilitățile de a obține competențele care lipsesc.

Comisia invită statele membre să stimuleze utilizarea EURES:

- asigurându-se că toate posturile vacante relevante înregistrate de toate serviciile de ocupare a forței de muncă sunt accesibile în mod sistematic la nivel național și, prin intermediul EURES, la nivel european;
- monitorizând și îmbunătățind calitatea datelor privind posturile vacante comunicate în cadrul sistemului EURES;
- făcând eforturi pentru o mai bună interoperabilitate la scară europeană a posturilor vacante și a CV-urilor, contribuind la dezvoltarea ESCO;
- integrând EURES în oferta de servicii relevantă a tuturor actorilor de pe piața forței de muncă;

Migrația

Comisia propune:

- lansarea, înainte de sfârșitul lui 2012, a unei consultări care să invite statele membre, partenerii sociali și părțile interesate la o dezbatere amplă privind rolul pe care politicile UE ar trebui să îl joace în contextul oportunităților oferite de migrația economică.

3. CONSOLIDAREA GUVERNANȚEI UE

Semestrul european a reprezentat primul pas spre o nouă abordare la nivelul UE, în cadrul căreia statele membre și instituțiile UE încearcă să consolideze coordonarea fiscală și economică pentru a construi o politică economică coerentă. Semestrul european constituie, de asemenea, metoda efectivă de guvernanță pentru monitorizarea și orientarea punerii în aplicare a măsurilor în sprijinul obiectivelor Europa 2020. De asemenea, coordonarea politicilor economice și fiscale a fost consolidată recent prin intermediul „pachetului de șase”, al propunerii „pachetului privind supravegherea și monitorizarea bugetare” și al Tratatului privind stabilitatea, coordonarea și guvernanța în cadrul uniunii economice și monetare. Îmbunătățirea guvernanței și coordonării din UE în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a devenit esențială cel puțin pentru două motive. În primul rând, participarea la piața muncii, șomajul și costul forței de muncă au impact asupra stabilității macroeconomice și sunt incluse în noul regulament privind prevenirea și corectarea dezechilibrelor macroeconomice. În al doilea rând, criza a scos și mai mult în evidență interdependența dintre economiile și piețele forței de muncă din UE, subliniind nevoia de a completa noua guvernanță economică printr-o coordonare consolidată a politicilor sociale și privind ocuparea forței de muncă, în concordanță cu strategia europeană privind ocuparea forței de muncă prevăzută de Tratat.

3.1. Completarea raportării și coordonării naționale consolidate printr-o supraveghere multilaterală sporită.

Consiliul European din decembrie 2011 a recunoscut importanța complementarității dintre coordonarea economică consolidată și monitorizarea sporită a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă⁴⁹. Acest angajament politic a fost confirmat și de Consiliul European de primăvară din 2012, care a preconizat elaborarea de către statele membre a unor „planuri naționale privind locurile de muncă”, prevăzând inițiative cuprinzătoare privind ocuparea forței de muncă.

Ca parte integrantă a programului de reformă al statelor membre, „planul național privind locurile de muncă” trebuie să includă principalele rezultate preconizate în legătură cu orientările pentru ocuparea forței de muncă formulate de Consiliul European, abordând problemele structurale ale pieței muncii și vizând obținerea unui impact pe termen scurt și mediu asupra locurilor de muncă. Planurile ar trebui să includă un calendar clar privind modul de realizare a programului multianual de reformă în următoarele 12 luni.

Pe lângă consolidarea atenției acordate de planurile naționale de reformă îmbunătățirii rezultatelor în materie de ocupare a forței de muncă, planurile naționale privind locurile de muncă ar trebui să contribuie la îmbunătățirea coordonării politicilor de ocupare a forței de

⁴⁹ Concluziile Consiliului European din 9 decembrie 2011 și Concluziile Consiliului (EPSCO) din 1 decembrie 2011.

muncă la nivelul UE. Consolidarea presiunii reciproce la nivelul UE poate îmbunătăți punerea în aplicare și menținerea nivelului de concentrare. Principala modalitate de exercitare a unei presiuni reciproce rămâne adoptarea de către Consiliu a unor recomandări specifice fiecărei țări, conform Tratatului. Pentru a îmbunătăți coordonarea politicilor, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a adoptat noi metode de lucru, prevăzând o serie de evaluări *inter pares* care vor permite comitetului să adopte o poziție multilaterală privind implementarea reformelor, pe care să se bazeze evaluările Comisiei și Consiliului. Supravegherea multilaterală poate fi de asemenea consolidată printr-un sistem de monitorizare a piețelor muncii bazat pe date obiective, precum și printr-un mecanism de supraveghere individualizată a țărilor care nu urmează recomandările specifice formulate. Astfel ar fi posibilă o supraveghere continuă, transparentă și echilibrată a performanțelor statelor membre în materie de ocupare a forței de muncă și a progreselor privind obiectivele principale Europa 2020.

3.2. O mai mare implicare a partenerilor sociali

Partenerii sociali joacă un rol important la nivel național în ceea ce privește definirea regulilor de funcționare a pieței muncii și stabilirea salariilor și exercită o influență puternică, prin intermediul consultărilor tripartite, asupra altor politici structurale, de exemplu în domeniul securității sociale. De asemenea, ei joacă un rol esențial pentru punerea în aplicare a unor măsuri precum cele privind uceniciile sau strategiile eficiente de învățare pe tot parcursul vieții. La nivelul UE, partenerii sociali participă, pe lângă consultările privind propunerile legislative relevante, la un dialog macroeconomic bianual, precum și la discuții desfășurate de două ori pe an în cadrul reuniunii sociale tripartite la nivel înalt⁵⁰. Atât dialogul macroeconomic, cât și reuniunile sociale tripartite la nivel înalt reprezintă oportunități importante de a implica partenerii sociali, de asemenea în cadrul semestrului european. Cu toate acestea, mecanismele de implicare a partenerilor sociali în coordonarea politicilor economice și de ocupare a forței de muncă la nivelul UE, în special în pregătirea semestrului european⁵¹, ar putea fi îmbunătățite.

În timp ce autonomia dialogului social este indiscutabilă, iar practicile naționale sunt respectate (*conform articolelor 152 și 153 alineatul (5) din TFUE*), pentru ca guvernanta economică europeană să fie eficace și favorabilă incluziunii este necesar ca implicarea partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor economice și de ocupare a forței de muncă să fie echilibrată în funcție de evoluția mecanismelor de supraveghere și coordonare. Mecanismele de stabilire a salariilor constituie un bun exemplu, întrucât recomandările specifice țărilor din 2011⁵² au inclus mai multe aspecte legate de salarii, iar evoluția costurilor naționale unitare ale muncii este monitorizată în contextul prevenirii și corectării dezechilibrelor macroeconomice⁵³.

3.3. Consolidarea legăturii dintre politici și finanțare

Crearea unor piețe ale muncii dinamice și favorabile incluziunii, reducerea nepotrivirilor, îmbunătățirea competențelor și creșterea mobilității geografice nu vor fi posibile fără o investiție semnificativă în capitalul uman. Din acest motiv, Comisia a propus, în cadrul financiar multianual 2014-20, alocări minime din Fondul social european pentru fiecare

⁵⁰ În 2012, Comisia va propune actualizarea Directivei 2003/174 a Consiliului de instituire a reuniunii sociale tripartite la nivel înalt, în conformitate cu dispozițiile TFUE.

⁵¹ Concluziile Consiliului (EPSCO) din 1 decembrie 2011, punctul 9.5.

⁵² Recomandările Consiliului din 12 iulie 2011 privind programele naționale de reformă.

⁵³ Regulamentul (UE) nr. 1176/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 noiembrie 2011.

categorie de regiuni, cu o valoare totală de cel puțin 84 de miliarde EUR. Pe lângă re(evaluarea) priorităților bugetare naționale necesară în contextul unei consolidări fiscale inteligente, coordonată prin intermediul semestrului european, coordonarea strânsă a bugetului UE cu Strategia Europa 2020 în următoarea perioadă de programare trebuie considerată o oportunitate de a mări și a îmbunătăți utilizarea fondurilor UE pentru a susține eforturile de reformă ale statelor membre⁵⁴.

Acest lucru necesită o strânsă corelare a priorităților contractelor de parteneriat și a programelor operaționale post-2013 finanțate din FSE cu orientările formulate în contextul guvernantei economice a UE și în special al guvernantei îmbunătățite a politicilor de ocupare a forței de muncă. De asemenea, Comisia promovează consolidarea coordonării și a integrării fondurilor relevante pentru programele de parteneriat, inclusiv FSE și FEDER, precum și a FEADR și EMFF. Se urmărește astfel o maximizare a sinergiilor, inclusiv din perspectiva ocupării forței de muncă.

Consolidarea evaluării *inter pares* a punerii în aplicare a reformelor și schimbul celor mai bune practici, care vor reprezenta o parte a noii misiuni a Comitetului pentru ocuparea forței de muncă, ar trebui să includă și o evaluare a eficacității efortului investițional relevant, în scopul îmbunătățirii sale, dacă este necesar.

Comisia propune:

Consolidarea coordonării și supravegherii multilaterale în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă, prin:

- publicarea, împreună cu proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă și pe bază anuală, a unui sistem de analiză comparativă bazat pe indicatori selecționați privind ocuparea forței de muncă. Sistemul va fi creat în cooperare cu statele membre și se va baza pe actualul Cadru comun de evaluare și pe Sistemul de monitorizare a performanțelor privind ocuparea forței de muncă, care identifică provocările-cheie în acest domeniu și este elaborat în colaborare cu statele membre.
- elaborarea până la sfârșitul lui 2012, în cooperare cu statele membre și cu toate părțile relevante, a unui tablou de bord care să înregistreze progresele în legătură cu punerea în aplicare a planurilor naționale privind locurile de muncă, incluse în programele de reformă ale statelor membre; primul tablou de bord va fi inclus în Analiza anuală a creșterii 2013 (Raportul comun privind ocuparea forței de muncă).

Creșterea implicării partenerilor sociali din UE în cadrul semestrului european, prin:

- implicarea partenerilor sociali din UE în ceea ce privește prioritățile strategice ale politicii de ocupare a forței de muncă: i) în contextul semestrului european, prin discuții privind creșterea și prioritățile în materie de ocupare a forței de muncă și ii) în pregătirea reuniunilor de primăvară ale Consiliilor ECOFIN și EPSCO (la care participă și Președinția Consiliului);
- înființarea, respectând pe deplin autonomia partenerilor sociali conferită de articolul 152 din Tratat, a unui model tripartit UE pentru monitorizarea și schimbul de puncte

⁵⁴ Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a unor dispoziții comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime, care fac obiectul cadrului strategic comun, precum și de stabilire a unor dispoziții generale privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european și Fondul de coeziune și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1083/2006, COM(2011)615.

de vedere privind evoluția salariilor în funcție de productivitate, inflație și cererea internă, precum și șomajul și inegalitățile veniturilor.

Îmbunătățirea corelării dintre politicile de ocupare a forței de muncă și instrumentele financiare relevante, prin:

- o reflectare fidelă a priorităților programelor naționale de reformă, în special a planurilor naționale privind locurile de muncă, în contextul pregătirii contractelor de parteneriat și a programelor operaționale pentru perioada 2014-2020, inclusiv a cadrului lor de performanță, ținând cont de recomandările de țară relevante și de observațiile Comitetului pentru ocuparea forței de muncă;
- revizuirea contractelor de parteneriat și a programelor operaționale, dacă este necesar, în funcție de recomandările specifice fiecărei țări, astfel cum este prevăzut la articolul 21 din propunerea de regulament care stabilește dispoziții comune fondurilor CSC;
- luarea în considerare a evaluării bazate pe cadrul de performanță al fondurilor pentru pregătirea programelor naționale de reformă din perioada 2014-2020.

Comisia invită statele membre și Consiliul:

- să pregătească, prin intermediul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă, mecanisme de supraveghere multilaterală consolidată în domeniul ocupării forței de muncă;
- să discute și să adopte aceste noi mecanisme în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă, astfel încât ele să poată fi aprobate rapid de Consiliu și să fie aplicate pe deplin în cursul semestrului european 2013;
- să valorifice la maximum finanțarea care va fi pusă la dispoziție în gestionare partajată începând cu 2014 în cadrul Fondului social european pentru a sprijini investițiile care vizează provocările-cheie privind ocuparea forței de muncă.

Concluzie

Prezenta comunicare are scopul de a prezenta modalitățile cele mai eficace disponibile, în actualul context, pentru a îndeplini obiectivul Europa 2020 în materie de ocupare a forței de muncă și a consolida dimensiunea de ocupare a forței de muncă a Strategiei Europa 2020. În acest scop, comunicarea furnizează orientări concrete în legătură cu planurile naționale privind locurile de muncă ale statelor membre și sugerează modalități de a consolida dimensiunea de ocupare a forței de muncă a guvernantei UE:

- Comisia propune orientări privind inițiativele politice de sprijinire a creării de locuri de muncă și reformele piețelor muncii, subliniind importanța investițiilor, și invită Consiliul să urmeze o abordare ambițioasă în această privință.

- Comisia oferă indicații privind măsurile pentru remedierea nepotrivirilor de competențe și îmbunătățirea mobilității forței de muncă, înlăturând obstacolele în calea unei piețe a muncii cu adevărat europene.

- Comisia propune modalități de a consolida supravegherea multilaterală, de a îmbunătăți participarea partenerilor sociali la guvernanta în domeniul ocupării forței de muncă și de a corela mai bine politicile și finanțarea, pentru a maximiza rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă obținute prin intermediul instrumentelor bugetare ale UE.

ANEXĂ

Cele trei planuri de acțiune prezentate în continuare (un set de acțiuni-cheie pentru economia verde, un plan de acțiune pentru forța de muncă din domeniul sănătății și un set de acțiuni-cheie pentru ocuparea forței de muncă în sectorul TIC) sunt propuse în conformitate cu secțiunea 1.2 „Exploatarea potențialului de creare de locuri de muncă al sectoarelor-cheie” din prezenta comunicare. De asemenea, fiecare plan se bazează pe un document de lucru al serviciilor Comisiei.

Set de acțiuni-cheie privind ocuparea forței de muncă pentru economia verde

Ca răspuns la Concluziile Consiliului EPSCO din decembrie 2010 privind politicile de ocupare a forței de muncă pentru o economie competitivă, cu emisii reduse de dioxid de carbon, cu o utilizare eficientă a resurselor și ecologică, se prezintă un *set de acțiuni-cheie în domeniul ocupării forței de muncă* pentru o tranziție reușită spre economia verde.

Comisia:

1. Va promova integrarea locurilor de muncă ecologice în planurile naționale privind locurile de muncă

- cooperând cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) pentru a valorifica indicatorii săi privind locurile de muncă ecologice și pentru a asigura o **monitorizare coerentă a măsurilor de reformă**;

- încurajând statele membre să ia măsuri pentru a răspunde **necesităților de realocare și recalificare a forței de muncă prin politici active în domeniul pieței muncii și al învățării pe tot parcursul vieții**, integrând aceste răspunsuri politice în strategiile de dezvoltare regională, urbană sau locală, în funcție de necesități;

- subliniind, în cadrul semestrului european 2013, **potențialul de ocupare a forței de muncă în sectorul eficienței resurselor** și realizarea reformelor necesare. În special, statele membre vor fi încurajate să **utilizeze într-o mai mare măsură veniturile generate de taxele de mediu și de sistemul ETS pentru a compensa reducerea impozitării forței de muncă**.

2. Va consolida cunoștințele privind competențele ecologice

- asigurându-se că **instrumentele UE de anticipare a competențelor** (Panorama competențelor în UE, ESCO, studiile CEDEFOP și EUROFOUND etc.) țin cont de necesitățile emergente în materie de competențe ecologice;

- organizând în 2013 o serie de **activități de învățare reciprocă la care să participe actorii relevanți ai pieței muncii**, în special cu privire la integrarea dimensiunii competențelor și a formării în cadrul strategiilor naționale generale privind creșterea verde (Programul de învățare reciprocă al DG EMPL), precum și cu privire la modalitățile de a colabora cu mediul afacerilor pentru a orienta persoanele în căutarea unui loc de muncă și cele expuse riscului de concediere către meseriile ecologice emergente (dialogul între SPOFM);

- promovând utilizarea **sistemelor standardizate de certificare a competențelor** prin intermediul Programului Energie inteligentă – Europa, în **2013/2014**.

3. Va promova utilizarea pe scară mai largă a instrumentelor financiare în sprijinul investițiilor ecologice inteligente

- angajându-se, în colaborare cu **Banca Europeană de Investiții**, să **stimuleze capacitatea de împrumut în beneficiul proiectelor publice și private** în domeniul eficienței resurselor și al energiei regenerabile;

- încurajând statele membre să abordeze, în cadrul programelor operaționale **finanțate prin FSE** pentru perioada **2014-2020**, necesitățile de formare în sectorul ecologic și capacitatea SPOFM de a susține tranzițiile către locuri de muncă ecologice, precum și să concentreze resursele **FEDER** asupra investițiilor în domeniul eficienței resurselor și al energiilor regenerabile, în conformitate cu propunerea Comisiei;

- lansând în 2013, în contextul instrumentului de microfinanțare Progress, un **forum al părților interesate din sectorul microfinanțării și al antreprenoriatului social**, în scopul de a implica intermediarii financiari locali în promovarea activităților antreprenoriale în economia verde;

- concentrându-se asupra inițiativelor inovatoare aflate la intersecția dintre eficiența resurselor și ocuparea forței de muncă favorabilă incluziunii, prin intermediul secțiunii „**experimentare socială**” a PROGRESS.

4. Va crea parteneriate între actorii pieței muncii

- susținând proiectele de cooperare privind locurile de muncă ecologice și tranzițiile către o economie verde în cadrul cererii de propuneri **PARES** 2013 pentru proiecte inovatoare între serviciile de ocupare a forței de muncă;

- colaborând cu **partenerii sociali europeni** pentru a găsi modalități de a facilita trecerea la o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon, prin inițiative specifice incluse în **programul de lucru 2012-2014**;

- făcând cunoscute cele mai bune inițiative și activități bipartite și tripartite în domeniul locurilor de muncă ecologice, prin publicarea, în 2013, a unui **manual de bune practici**.

Un plan de acțiune pentru forța de muncă din domeniul sănătății din UE

Pentru a sprijini eforturile statelor membre legate de provocările cu care se confruntă sectorul sănătății și în conformitate cu angajamentul statelor membre de a colabora în acest domeniu, confirmat în concluziile Consiliului din decembrie 2010, Comisia propune **planul de acțiune** prezentat în continuare.

Comisia:

1. Va îmbunătăți planificarea și prognozele privind forța de muncă din domeniul sănătății

- creând, până la sfârșitul lui 2012, o platformă europeană a statelor membre și a organizațiilor profesionale, prin lansarea unei **acțiuni comune la nivelul UE** cu o durată de trei ani **privind prognoza și planificarea în cadrul Programului pentru sănătate**, pentru a face schimb de bune practici, de a dezvolta metodologiile de prognoză a **cererii de personal din sectorul sănătății** și de **planificare eficientă a forței de muncă** și pentru a îmbunătăți datele la nivelul UE privind forța de muncă din domeniul sănătății;

- elaborând, până în 2014, orientări privind schimbul de **capacități de educație și formare pentru profesiile din domeniul sănătății**, pentru a utiliza în mod optim capacitățile existente, pe baza rezultatelor unui studiu care va fi lansat în 2013 pentru a realiza un inventar al capacităților de educație și formare în domeniul sănătății, în special în ceea ce privește universitățile și școlile sanitare;

2. Va îmbunătăți anticiparea cererii de competențe din domeniul medical

- sprijinind crearea în 2013 a unui **consiliu european privind competențele personalului de asistență și îngrijire medicală**, pentru o mai bună analiză și prognoză a cererii de competențe din aceste sectoare, ținând cont în mod corespunzător de modernizarea propusă de directiva privind calificările profesionale;

- încurajând parteneriatele dintre furnizorii de educație/formare profesională și angajatorii din sectorul sănătății, prin intermediul unei **alianțe pilot privind competențele sectoriale**, care urmează să fie instituită în 2013;

- promovând schimbul de bune practici privind **dezvoltarea profesională continuă**, pentru a aduce la zi competențele și a sprijini reținerea personalului medical prin intermediul învățării pe tot parcursul vieții, realizând în 2013 inventarierea și analiza sistemelor și practicilor naționale;

- elaborând, până în 2014, recomandări privind **necesitățile de formare a asistenților medicali**, inclusiv **sprijinul educațional destinat îngrijitorilor informali**, pe baza analizării aptitudinilor și competențelor necesare pentru **asistenții medicali**, printr-o **inițiativă-pilot de instituire a unei rețele de experți și a unei baze de date în acest domeniu**;

3. Va stimula schimbul de informații privind recrutarea și reținerea personalului medical

- lansând, până în 2013, o inițiativă de **inventariere a strategiilor eficiente de recrutare și reținere a personalului** din sectorul sănătății, **în scopul de a face schimb de bune practici** între statele membre, prin lansarea unei licitații și prin explorarea posibilității unei acțiuni comune cu statele membre;

4. Va sprijini recrutarea personalului medical pe baza principiilor etice

- **susținând** punerea în aplicare de către statele membre a **Codului de practică al OMS pentru recrutarea internațională a personalului medical**, prin stabilirea unei abordări comune.

Set de acțiuni-cheie privind ocuparea forței de muncă în sectorul TIC

S-au făcut progrese importante în ceea ce privește punerea în aplicare a Comunicării Comisiei „Competențe informatice pentru secolul XXI”⁵⁵. În prezent există un consens puternic în legătură cu necesitatea unei strategii UE pe termen lung privind competențele informatice, care să se bazeze pe cooperarea dintre Comisie, statele membre, regiuni și partenerii sociali,

⁵⁵ Evaluarea punerii în aplicare a Comunicării Comisiei privind competențele informatice pentru secolul XXI, octombrie 2010, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf

pentru a exploata potențialul de ocupare a forței de muncă al TIC.

Comisia:

1. Va institui parteneriate între diferite părți interesate, pentru a:

- îmbunătăți identificarea **nepotrivirilor** între cerere și ofertă în ceea ce privește profilurile profesionale din domeniul TIC;
- mobiliza organizațiile și rețelele care **elaborează, furnizează și certifică inițiativele de formare în domeniul competențelor TIC**, acordând o atenție deosebită aspectelor legate de capacitatea de inserție profesională și de certificarea competențelor informale;
- sprijini **campanii de sensibilizare** (săptămâna europeană a competențelor informatice⁵⁶, săptămâna accesului la internet), și va **promova carierele în sectorul TIC** pentru a atrage și a implica tinerii și categoriile slab reprezentate, de exemplu femeile, lucrătorii la jumătatea carierei și grupurile vulnerabile;

2. Va consolida cadrul european al competențelor informatice

- creând, până în 2013, o secțiune specializată privind carierele TIC pe site-ul **Panoramei europene a competențelor**;
- **dezvoltând, în cursul anului 2012, cadrul european al competențelor informatice** elaborat de CEN,⁵⁷ pentru a putea oferi până în 2013 descriptori ai competențelor digitale, precum și un instrument de autoevaluare pentru toți cei care învață, care va fi integrat în pașaportul european al competențelor, aflat în curs de elaborare;
- elaborând în 2013 **orientări europene** pentru învățarea informatică bazate pe necesitățile întreprinderilor și pe cele mai bune practici, precum și pe inițiative ale sectoarelor relevante;
- promovând **ciclurile scurte de studii**, atât în învățământul terțiar, cât și pentru educația și formarea profesională, în scopul obținerii de competențe informatice specifice și aplicate;

3. Va susține creșterea numerică a forței de muncă înalt calificate în domeniul TIC

- elaborând, în cursul anului 2012, **etichete de calitate pentru formarea și certificările furnizate de industria TIC**, care să fie compatibile cu cadrul european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională; elaborând, în 2013, un proiect pilot care să ofere o **hartă interactivă a certificărilor din sectorul TIC** și un test online de autoevaluare pentru profesioniștii din sectorul TIC;
- promovând sinergiile dintre acțiunile în domeniul competențelor TIC, antreprenoriatului și *cloud computing*, în contextul viitorului plan de acțiune al UE cu privire la **cloud computing**;
- dezvoltând **inițiativa UE privind poziția de lider în sectorul digital (e-leadership)**, lansată în 2012 pentru a răspunde necesităților antreprenorilor, managerilor, profesioniștilor TIC și utilizatorilor avansați, acordând atenție întreprinderilor nou înființate și IMM-urilor;

4. Va promova utilizarea pe scară mai largă a instrumentelor financiare în sprijinul investițiilor în competențe TIC

⁵⁶

A se vedea <http://eskills-week.ec.europa.eu>

⁵⁷

Comitetul European de Standardizare (CEN).

- încurajând statele membre să consolideze formarea digitală în cadrul propriilor sisteme de educație și formare și să stimuleze incluziunea digitală prin intermediul **programelor operaționale cu finanțare din FSE** din perioada 2014-2020.