

Avizul Comitetului Economic și Social European privind Propunerea de decizie a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre

[COM(2019) 151 final]

(2019/C 282/06)

Raportoare: **Ana BONTEA**

Sesizare	Consiliul Uniunii Europene, 12.3.2019
Temei juridic	Articolul 148 alineatul (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Secțiunea responsabilă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	5.6.2019
Data adoptării în sesiunea plenară	20.6.2019
Sesiunea plenară nr.	544
Rezultatul votului (voturi pentru/voturi împotriva/abțineri)	211/3/10

1. Concluzii și recomandări

1.1. CESE reiterează, pentru a fi valorificate, constatările și recomandările sale anterioare privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre ⁽¹⁾.

1.2. CESE apreciază acțiunile de la nivel european și național, care au determinat progrese în domeniul ocupării forței de muncă, recomandând continuarea și dezvoltarea lor, pentru a se asigura promovarea sustenabilității economice și a durabilității sociale, o forță de muncă competentă, calificată și, ca atare, mai bine pregătită pentru schimbări – mai ales pentru cele tehnologice –, piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la evoluția economiei, realizarea obiectivelor de ocupare deplină și de progres social, reducerea decalajelor, promovarea egalității de șanse pentru toți, a incluziunii sociale și combaterea sărăciei, pentru eliminarea disparităților regionale în ceea ce privește condițiile de trai și de muncă, consolidarea funcționării pieței muncii și a eficacității dialogului social.

1.3. CESE reafirmă că în elaborarea politicilor în materie de reglementare a pieței forței de muncă și a drepturilor sociale, trebuie să fie armonios interconectate competitivitatea, productivitatea și durabilitatea socială/drepturile lucrătorilor, între ele existând o legătură directă. Toate politicile puse în aplicare de instituțiile europene, naționale și locale ar trebui să țină seama de un echilibru adecvat între sustenabilitatea economică, durabilitatea socială și cea de mediu.

1.4. Sunt necesare politici și reforme structurale care să faciliteze crearea de locuri de muncă de calitate și să promoveze antreprenoriatul și dezvoltarea IMM-urilor și a întreprinderilor sociale.

1.5. CESE subliniază importanța asigurării unui învățământ tehnic, profesional și terțiar incluziv, echitabil și de înaltă calitate, inclusiv în cazul învățământului superior, a garantării unui nivel ridicat al competențelor și cunoștințelor relevante care facilitează ocuparea forței de muncă, crearea de locuri de muncă de calitate și antreprenoriatul și a promovării oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții pentru toți.

1.6. Buna funcționare a dialogului social este esențială pentru îmbunătățirea elaborării, punerii în aplicare, dar și pentru monitorizarea reformelor ⁽²⁾.

1.7. CESE își menține recomandările anterioare de a se depune eforturi suplimentare pentru eliminarea disparităților, convergența ascendentă fiind un principiu transversal, care trebuie să fie luat în considerare și integrat în toate politicile Uniunii.

1.8. CESE reiterează constatările și recomandările sale privind Pilonul european al drepturilor sociale ⁽³⁾.

⁽¹⁾ JO C 237, 6.7.2018, p. 57.

⁽²⁾ JO C 159, 20.7.2016, p. 1; JO C 434, 15.12.2017, p. 30.

⁽³⁾ JO C 262, 25.7.2018, p. 1; JO C 81, 2.3.2018, p. 145; JO C 125, 21.4.2017, p. 10.

2. Comentarii generale

2.1. Propunerea de decizie a Consiliului prevede menținerea în 2019 a celor patru orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, stabilite în anexa la Decizia (UE) 2018/1215 (4).

2.2. În avizele sale anterioare (5), CESE a formulat constatări și recomandări privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, pe care le reiterează, pentru a fi valorificate.

2.3. CESE apreciază acțiunile de la nivel european și național, care au determinat progrese (6), recomandând continuarea și dezvoltarea lor, cu îmbunătățirea continuă a calității locurilor de muncă și reducerea inegalităților (căci există încă diferențe între statele membre, între regiuni și între diferitele grupuri de persoane de pe piața muncii, creșterea nefiind în beneficiul tuturor țărilor, regiunilor și cetățenilor în egală măsură, unele state confruntându-se în continuare cu un nivel ridicat al șomajului, cu venituri reale ale gospodăriilor sub nivelurile din perioada anterioară crizei și cu rate ridicate ale sărăciei).

2.4. Pentru 2020, statele membre și Uniunea, cu consultarea partenerilor sociali, trebuie să depună eforturi în vederea elaborării unei noi strategii coordonate pentru ocuparea forței de muncă și, în special, care să asigure promovarea sustenabilității economice și a durabilității sociale, o forță de muncă competentă, calificată și, ca atare, mai bine pregătită pentru schimbări – mai ales pentru cele tehnologice –, piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la evoluția economiei, realizarea obiectivelor de ocupare deplină a forței de muncă și de progres social, reducerea decalajelor, consolidarea funcționării pieței muncii și a eficacității dialogului social.

3. Observații specifice

3.1. Stimularea cererii de forță de muncă și a investițiilor

3.1.1. Astfel cum s-a evidențiat în rapoartele de țară din 2019, toate statele membre s-au confruntat cu obstacole în calea investițiilor, în diferite domenii de politică. „Exemplele includ sarcina administrativă și de reglementare ridicată, lipsa de previzibilitate a cadrelor de reglementare, eficacitatea sistemelor judiciare și ineficiența administrației publice” (7) (reforme și investițiile necesită o capacitate administrativă și tehnică suficientă pentru ca statele membre să obțină rezultatele preconizate), proceduri de aprobare anevoioase și îndelungate, pe lângă deficitul de competențe cauzat de deficiențele sistemelor de educație și de formare. Lipsa de personal calificat este menționată în mai multe rapoarte de țară ca fiind un obstacol care împiedică și întârzie investițiile. În ciuda eforturilor și progreselor recente (8), trebuie menționate, în ceea ce privește carențele sistemului financiar, dificultățile cu care se confruntă în continuare întreprinderile, în special IMM-urile, în accesarea fondurilor pentru investiții (9). Toate aceste vulnerabilități, cu implicații transfrontaliere relevante, necesită acțiuni corespunzătoare la nivel european și național, astfel încât Uniunea și statele sale membre să revină la nivelurile dinaintea crizei în materie de investiții, iar obiectivele stabilite prin Strategia UE 2020 în ceea ce privește cercetarea și dezvoltarea și formarea personalului din întreprinderi să fie îndeplinite.

3.1.2. Sunt necesare politici de investiții mai bine direcționate, corelate cu un set de reforme structurale bine concepute, care să faciliteze crearea de locuri de muncă de calitate, promovarea antreprenoriatului responsabil și a activităților independente autentice, sprijinirea creării și dezvoltării IMM-urilor și a întreprinderilor sociale.

3.1.3. Este necesară o politică europeană orizontală favorabilă incluziunii, coerentă și eficientă pentru IMM-uri, și trecerea de la principiul „a gândi mai întâi la scară mică” (*Think small first*) la etapa în care se aplică principiul „a acționa mai întâi la scară mică” (*Act small first*), CESE reiterând recomandările sale anterioare (10), inclusiv cele privind crearea unui indicator de măsurare a condițiilor pentru antreprenoriat.

(4) Decizia (UE) 2018/1215 a Consiliului din 16 iulie 2018 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (JO L 224, 5.9.2018, p. 4):

- stimularea cererii de forță de muncă;
- consolidarea ofertei de forță de muncă și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe;
- consolidarea funcționării piețelor forței de muncă și a eficacității dialogului social;
- promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei.

(5) JO C 332, 8.10.2015, p. 68; JO C 237, 6.7.2018, p. 57.

(6) Comunicarea COM(2019) 150 final : Uniunea Europeană se bucură de cel de al șaptelea an consecutiv de creștere economică; redresarea economică continuă și are un impact pozitiv asupra piețelor forței de muncă și a progresului social; situația ocupării forței de muncă continuă să se îmbunătățească – numărul persoanelor angajate fiind în trimestrul IV al anului 2018 de 240 de milioane, rata șomajului de 6,6 % a ajuns la nivelul din 2000; numai în 2017, peste cinci milioane de persoane au fost scoase din situația de sărăcie și excluziune socială.

(7) Comunicarea COM(2019) 150 final – (anexa 4); a se vedea și Comunicarea COM (2019) 500 final.

(8) Raportul de informare al CESE pe tema Accesul la finanțare al IMM-urilor și al întreprinderilor cu capitalizare medie în perioada 2014–2020: oportunități și provocări (JO C 345, 13.10.2017, p. 15; JO C 197, 8.6.2018, p. 1).

(9) A se vedea nota de subsol 8.

(10) COM(2019) 150 final.

3.1.4. Având în vedere tendințele demografice, creșterea productivității este esențială pentru asigurarea, în viitor, a unei creșteri economice durabile în toate statele membre. Provocarea-cheie pentru factorii de decizie și partenerii sociali este de a spori creșterea productivității în Europa ⁽¹⁾, prin investiții mai bine orientate în capitalul fizic și uman, în exploatarea progreselor tehnologice în industrie și în servicii, prin creșterea investițiilor productive în inovare, cercetare și dezvoltare, în proiectele relevante pentru asigurarea creșterii, precum și în infrastructurile fizice și sociale, cum ar fi rețelele TIC și facilitățile de îngrijire. Sunt necesare eforturi suplimentare pentru a investi în crearea de locuri de muncă de calitate și pentru a combate munca precară, dat fiind faptul că aceasta scade, totodată, productivitatea.

3.2. Îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe ⁽²⁾

3.2.1. O preocupare deosebită în 2019 este confirmarea unei nepotriviri a competențelor structurale cu cerințele pieței muncii, întreprinderile din UE înregistrând din ce în ce mai des dificultăți în ceea ce privește angajarea lucrătorilor. Acest lucru se datorează insuficienței competențelor relevante în UE, care acționează tot mai mult ca o constrângere asupra capacității de producție. Lipsa de competențe nu există doar în țările cu un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, ci și în cele cu un nivel ridicat al șomajului, fiind mai acută în anumite sectoare: construcții, servicii TIC, inginerie și servicii financiare ⁽³⁾. Sunt necesare acțiuni cu un impact mai puternic pentru a face față acestei situații, prin reformarea sistemelor de educație și formare ca o prioritate în majoritatea țărilor, precum și prin promovarea unei abordări bazate pe rezultatele din învățământul superior.

3.2.2. Constituie priorități: asigurarea echității și egalității de șanse, accesul egal la o educație de calitate, la un nivel ridicat al competențelor și cunoștințelor, precum și la o distribuție echitabilă a rezultatelor învățării.

3.2.3. Instituțiile de învățământ și cadrele didactice ar trebui să beneficieze de sprijin, spațiu și instrumentele necesare pentru încorporarea valorilor democrației, cetățeniei active, gândirii critice, toleranței și păcii, în contextul problemelor de incluziune a migraților/refugiaților, extremismului de dreapta și naționalismului populist.

3.2.4. Buna funcționare a învățământului profesional și tehnic bazat pe formarea duală contribuie la o mai bună ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor.

3.2.5. Alfabetizarea digitală completă a tuturor cadrelor didactice și a elevilor, precum și a tuturor cetățenilor, inclusiv a celor din zonele marginalizate, necesită finanțări publice adecvate, echipamente la stadiul actual al tehnologiei și personal tehnic competent.

3.2.6. Abordarea lacunelor în materie de competențe este o sarcină multidimensională, pentru care trebuie depuse încă eforturi. Trebuie stimulate creativitatea, spiritul antreprenorial și mobilitatea în educație și formare, la toate nivelurile, învățarea pe tot parcursul vieții și consolidarea legăturilor dintre întreprinderi și furnizorii de servicii educaționale. Partenerii sociali joacă, de asemenea, un rol important în acest sens.

3.2.7. Pe lângă accesul la educație și formare profesională de calitate, persoanele cu handicap și alte grupuri care se confruntă cu dezavantaje au nevoie de măsuri specifice și de sprijin pentru îmbunătățirea accesului lor la piața muncii.

3.3. Consolidarea eficacității dialogului social la nivel național și european ⁽⁴⁾

3.3.1. Buna funcționare a dialogului social este esențială pentru realizarea obiectivelor sus-menționate privind convergența socială ascendentă, accesul la locuri de muncă de calitate, la calificări și la competențe și pentru îmbunătățirea elaborării sau punerii în aplicare a reformelor necesare pentru îndeplinirea acestor obiective, în vederea creșterii gradului de asumare a responsabilității.

3.3.2. Implicarea în timp util și semnificativă a partenerilor sociali pe tot parcursul semestrului european este esențială pentru îmbunătățirea angajării în politici, facilitând astfel punerea lor în aplicare cu succes într-un mod care să echilibreze interesele lucrătorilor și angajatorilor. Colaborarea dintre partenerii sociali poate constitui o forță motrică pentru politici economice, de ocupare și incluziune socială reușită, durabilă și incluzivă.

⁽¹⁾ A se vedea nota de subsol 10.

⁽²⁾ SOC/622 (în curs), JO C 62, 15.2.2019, p. 136, JO C 228, 5.7.2019, p. 16, JO C 237, 6.7.2018, p. 8, JO C 81, 2.3.2018, p. 167; JO C 13, 15.1.2016, p. 57; JO C 161, 6.6.2013, p. 67.

⁽³⁾ A se vedea studiul comandat de CESE pe tema „Decalajul dintre competențe și cererea pieței”, 2018.

⁽⁴⁾ JO C 159, 10.5.2019, p. 1; JO C 434, 15.12.2017, p. 30.

3.3.3. Partenerii sociali pot obține soluții inovatoare pentru a face față evoluțiilor societății și ale pieței muncii, schimbărilor demografice, digitalizării și impactului globalizării. Cadrul legislativ la nivel național și european ar trebui să asigure spațiu pentru inovații la nivel de întreprindere, sectorial și național, pentru a stimula evoluția partenerilor sociali. Fondul social european (FSE) are un rol important în oferirea de sprijin pentru dezvoltarea capacităților partenerilor sociali, fapt confirmat în declarația cvadripartită privind „un nou început pentru dialogul social” (2016), CESE încurajând Comisia și statele membre să asigure punerea în aplicare a recomandărilor partenerilor sociali ⁽¹⁵⁾.

3.3.4. Participarea partenerilor sociali la semestrul european necesită, de asemenea, sprijin suplimentar pentru consolidarea capacităților, pentru a putea contribui la diferitele etape, inclusiv la punerea în aplicare a reformelor. În mod similar, consolidarea capacității partenerilor sociali este importantă în unele țări pentru a realiza transpunerea rezultatelor dialogului social european.

3.3.5. Astfel cum s-a evidențiat în rapoartele de țară din 2019, evoluția pozitivă din unele state membre contrastează cu regresivele din alte state membre. În unele state membre, implicarea partenerilor sociali la nivel național este de fapt redusă. Consultarea partenerilor sociali ar trebui să fie obligatorie.

3.3.6. Dialogul social ar trebui să aibă un rol mai important în elaborarea, punerea în aplicare și monitorizarea reformelor. Acordurile partenerilor sociali care identifică provocările urgente și factorii de politică în vederea îmbunătățirii piețelor forței de muncă trebuie avute în vedere, ca și rapoartele de țară și Tabloul de bord social.

3.4. *Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei* ⁽¹⁶⁾

3.4.1. CESE reafirmă că în elaborarea politicilor în materie de reglementare a pieței forței de muncă și a drepturilor sociale, trebuie să fie armonios interconectate competitivitatea, productivitatea și durabilitatea socială/drepturile lucrătorilor, existând o legătură directă între ele: toți actorii trebuie să își ia angajamentul de a promova o creștere favorabilă incluziunii și, în același timp, de a crea condiții favorabile pentru mediul de afaceri, în vederea creării de locuri de muncă, mai multe și de mai bună calitate; unica modalitate de a crea o societate mai echitabilă constă în generarea unei creșteri economice și a unor locuri de muncă mai durabile și favorabile incluziunii, în scopul de a asigura cetățenilor condiții de muncă decente, salarii și pensii corespunzătoare și posibilitatea de a-și exercita drepturile.

3.4.2. În pofida ameliorării situației în întreaga Europă, există în continuare diferențe între statele membre, între regiuni și între diferitele grupuri de persoane de pe piața forței de muncă. Creșterea nu este în beneficiul tuturor țărilor, regiunilor și cetățenilor în egală măsură. Unele state membre se confruntă în continuare cu un nivel ridicat al șomajului, cu venituri reale ale gospodăriilor sub nivelurile din perioada anterioară crizei și cu rate ridicate ale sărăciei. Diferențele regionale rămân mari și sunt în creștere în unele state membre.

3.4.3. Recomandările specifice fiecărei țări ⁽¹⁷⁾ pot îndeplini un rol esențial în creșterea eficacității orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă și a Pilonului european al drepturilor sociale, ele oferind o oportunitate semnificativă de modelare a politicilor naționale în concordanță cu orientările și cu principiile Pilonului, în vederea obținerii unor rezultate comune și ar trebui să încerce să reducă aceste diferențe și să suplimenteze și să canalizeze resursele în acest sens.

3.4.4. În unele state membre, ratele șomajului nu s-au redresat pe deplin și sunt în continuare de peste 10 %. Situația tinerilor rămâne o provocare în unele țări: ponderea ridicată a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare suscită preocupări cu privire la capacitatea lor actuală și viitoare de inserție profesională ⁽¹⁸⁾. În alte țări, creșterea deficitului de forță de muncă constituie un blocaj în calea continuării creșterii.

3.4.5. În ansamblu, în pofida creșterii ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, persistă diferențe de gen în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă, acestea ducând la diferențe de remunerare ⁽¹⁹⁾. Persoanele cu un nivel scăzut de calificare și cele provenite dintr-un context de migrație, în special, se confruntă cu dificultăți în a găsi locuri de muncă ⁽²⁰⁾. Persoanele cu handicap rămân, de asemenea, dezavantajate ⁽²¹⁾. În plus, în multe state membre există mari disparități regionale în ceea ce privește participarea pe piața muncii. Schimbările demografice și evoluțiile tehnologice remodelează piețele europene ale muncii. Se impune rezolvarea acestor probleme, prin măsuri legislative/administrative și colaborarea între instituțiile competente și partenerii sociali.

⁽¹⁵⁾ Declarația Președinției Consiliului Uniunii Europene, a Comisiei Europene și a partenerilor sociali europeni pe tema „Un nou început pentru dialogul social”, 2016.

⁽¹⁶⁾ JO C 367, 10.10.2018, p. 15; JO C 237, 6.7.2018, p. 1; JO C 440, 6.12.2018, p. 135; SOC/620 (în curs); JO C 228, 5.7.2019, p. 7.

⁽¹⁷⁾ Recomandările specifice fiecărei țări.

⁽¹⁸⁾ JO C 62, 15.2.2019, p. 142.

⁽¹⁹⁾ SOC/610 (JO C 240, 16.7.2019, p. 3); JO C 110, 22.3.2019, p. 26; JO C 440, 6.12.2018, p. 37; JO C 262, 25.7.2018, p. 101; JO C 110, 22.3.2019, p. 20.

⁽²⁰⁾ Costurile neintegrării și ale neintegrării (raport de informare); JO C 264, 20.7.2016, p. 19; JO C 71, 24.2.2016, p. 46.

⁽²¹⁾ JO C 34, 2.2.2017, p. 15; JO C 367, 10.10.2018, p. 20; SOC/616 (în curs).

3.5. Pilonul european al drepturilor sociale

3.5.1. Pilonul european al drepturilor sociale este esențial pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și salariale și a sistemelor de protecție socială în Europa, pentru garantarea echilibrului între viața profesională și cea privată și pentru îmbunătățirea standardelor sociale și a convergenței între statele membre ale UE – inclusiv a negocierii colective și a accesului la serviciile sociale. În privința Pilonului european al drepturilor sociale, CESE reiterează constatările și recomandările sale din avizele anterioare ⁽²²⁾.

3.5.2. Rapoartele de țară pentru 2019 acordă o atenție specială rezultatelor obținute de statele membre în ceea ce privește dimensiunile Pilonului european al drepturilor sociale. Punerea în aplicare a Pilonului este un punct de reper pentru realizarea unei creșteri economice echitabile, durabile și favorabile incluziunii.

3.5.3. Viitorul pieței forței de muncă ar trebui să reprezinte o prioritate-cheie în cadrul dezbaterilor privind Pilonul, pentru a aborda schimbările majore în curs din acest domeniu, fiind necesară o strategie europeană coerentă de ocupare a forței de muncă, care să vizeze următoarele teme:

- investiții și inovare;
- ocuparea forței de muncă și crearea de locuri de muncă de calitate;
- condiții de muncă echitabile pentru toți;
- tranziții echitabile și fluide sprijinite de politici active pe piața forței de muncă;
- implicarea tuturor părților interesate, în special a partenerilor sociali.

3.5.4. Toate părțile interesate trebuie să colaboreze pentru a se asigura că viitorul muncii este echitabil și favorabil incluziunii, oferind oportunități de angajare tuturor și conducând la progrese sociale, la o forță de muncă calificată și motivată, cu un venit decent și cu acces la locuri de muncă de calitate.

3.5.5. Nu se pot face îmbunătățiri fără resurse financiare: punerea în aplicare efectivă a Pilonului în statele membre va fi posibilă doar dacă acestea dispun de resurse financiare suficiente pentru a investi în politici sociale, transpunând astfel drepturile și principiile în inițiative politice specifice; în acest scop este necesară intervenția substanțială a unor mecanisme cum ar fi Fondul social european, Fondul european pentru investiții strategice, și nu numai.

3.6. Fondurile UE ⁽²³⁾

3.6.1. CESE salută intenția din proiectul de regulament FSE+ de a consolida legătura dintre FSE și procesul semestrului european, în special punerea în aplicare a recomandărilor specifice fiecărei țări.

3.6.2. Pentru unele state membre, fondurile UE reprezintă chiar o parte crucială a investițiilor lor publice. O mai bună aliniere a fondurilor UE la analiza și recomandările semestrului european ar trebui să îmbunătățească rezultatele și să consolideze impactul finanțării politicii de coeziune.

3.6.3. Fondul european pentru investiții strategice și fondurile structurale și de investiții europene ar trebui să fie concepute astfel încât să joace un rol crucial în crearea de locuri de muncă, generarea de creștere economică și promovarea coeziunii teritoriale și sociale, fiind necesară o utilizare mai efecă și mai eficientă a acestor fonduri, precum și investiții UE pe termen lung în infrastructuri și servicii sociale de înaltă calitate, inclusiv prin Fondul european pentru investiții strategice și Banca Europeană de Investiții, care ar trebui să se bucure de prioritate și să fie corelate cu punerea în aplicare a Pilonului.

3.7. Digitalizarea

3.7.1. CESE a examinat, în numeroase avize, fenomenul digitalizării și impactul său asupra organizării muncii și ocupării forței de muncă ⁽²⁴⁾.

⁽²²⁾ JO C 125, 21.4.2017, p. 10; JO C 81, 2.3.2018, p. 145; SOC/614 (în curs).

⁽²³⁾ JO C 62, 15.2.2019, p. 165.

⁽²⁴⁾ JO C 237, 6.7.2018, p. 8; JO C 129, 11.4.2018, p. 7; JO C 237, 6.7.2018, p. 1; JO C 434, 15.12.2017, p. 36; JO C 434, 15.12.2017, p. 30; JO C 173, 31.5.2017, p. 45; JO C 303, 19.8.2016, p. 54; JO C 13, 15.1.2016, p. 161; JO C 128, 18.5.2010, p. 74; SOC/622 (în curs).

3.7.2. Cea de a patra revoluție industrială va aduce modificări majore generate de evoluții din domenii precum genetica, inteligența artificială, robotica, nanotehnologia, tipărirea 3D, biotehnologia etc., vizând modelele de consum, de producție și de ocupare a forței de muncă, cu provocări majore, care necesită o adaptare proactivă la nivelul întreprinderilor, autorităților și cetățenilor. Concomitent cu revoluția tehnologică există un set de factori socioeconomi, geopolitici și demografici ai schimbării cu un impact mai amplu, fiecare dintre ei interacționând în direcții multiple și intensificându-se unul pe altul. Pe măsură ce se adaptează întreaga industrie, cele mai multe ocupații suferă o transformare fundamentală.

3.7.3. În timp ce unele locuri de muncă sunt amenințate de redundanță și altele cresc rapid, locurile de muncă existente se confruntă cu o schimbare a competențelor necesare. Sunt necesare măsuri specifice pentru lipsa de competențe, șomajul în masă și creșterea inegalității, fiind necesare recalificarea și îmbunătățirea calificărilor, abordarea proactivă a învățării pe tot parcursul vieții, stimulente/facilități corespunzătoare și parteneriate multisectoriale.

3.7.4. O înțelegere mai bună a naturii evolutive a muncii și a relațiilor de muncă în era digitală ar trebui să ducă la elaborarea unei politici mai eficiente în domeniul ocupării forței de muncă în UE.

3.7.5. Formarea pe tot parcursul vieții, reconversia și îmbunătățirea competențelor ar trebui să capete caracter prioritar, astfel încât să se asigure tuturor posibilitatea de a obține locuri de muncă în mediul de înaltă tehnologie globalizat și acces la informații/servicii, uneori esențiale.

3.7.6. În era digitală, este esențial să se asigure acces la internet și să se ofere formare în materie de competențe digitale pentru toți cei care sunt expuși riscurilor, acordând acestor persoane posibilitatea de a-și exercita drepturile și de a avea acces la serviciile sociale, îndeosebi la cele de bază.

3.7.7. Noile inegalități și riscuri sociale din era digitală ar putea fi cauzate, în parte, de fenomenul excluziunii digitale, unele categorii de cetățeni nedeținând competențele și cunoștințele digitale de bază, necesare pentru a avea acces la informații și servicii uneori esențiale.

Bruxelles, 20 iunie 2019.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Luca JAHIER

ANEXĂ

Următorul punct al avizului secțiunii a fost modificat pentru a reflecta conținutul amendamentului adoptat de Adunare, însă a întrunit mai mult de o pătrime din voturile exprimate în ședința secțiunii [articolul 59 alineatul (4) din Regulamentul de procedură]:

1.4. Sunt necesare politici și reforme structurale, care să faciliteze crearea de locuri de muncă de calitate, promovarea antreprenoriatului responsabil, dezvoltarea IMM-urilor și a întreprinderilor sociale, și trecerea de la principiul „a gândi mai întâi la scară mică” (*Think small first*) la etapa în care se aplică principiul „a acționa mai întâi la scară mică” (*Act small first*).

Rezultatul votului:

Voturi pentru: 117

Voturi împotriva: 86

Abțineri: 15
