

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Creșterea mobilității forței de muncă pentru a sprijini redresarea economică”

(aviz din proprie inițiativă)

(2023/C 75/08)

Raportor: **Philip VON BROCKDORFF**

Decizia Adunării Plenare	20.1.2022
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură Aviz din proprie inițiativă
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	29.9.2022
Data adoptării în sesiunea plenară	26.10.2022
Sesiunea plenară nr.	573
Rezultatul votului (voturi pentru/voturi împotriva/abțineri)	101/0/0

1. Concluzii și recomandări

1.1. Într-o serie de avize, CESE a menționat importanța mobilității forței de muncă și a observat că, de-a lungul anilor, mobilitatea forței de muncă în interiorul UE a crescut, dar doar într-un ritm moderat.

1.2. CESE consideră că este necesară o analiză mai aprofundată a motivelor – în afară de restricțiile cauzate de pandemie – pentru care numărul persoanelor în vârstă de muncă care se deplasează în cadrul UE înregistrează o creștere procentuală mai mică decât în anii precedenți. CESE solicită, de asemenea, un studiu care să stabilească costul economic al situației actuale a pieței forței de muncă.

1.3. CESE recomandă măsuri naționale mai eficiente, care să pună accentul pe politici active în ceea ce privește piața forței de muncă, precum prestațiile pentru exercitarea unei activități profesionale pentru lucrătorii din UE și din țările terțe.

1.4. CESE solicită Comisiei Europene să includă în semestrul european în cadrul recomandărilor specifice fiecărei țări, indicatori pentru a monitoriza politicile naționale care, într-un fel sau altul, limitează mobilitatea lucrătorilor în întreaga UE.

1.5. De asemenea, CESE invită Comisia să analizeze evoluțiile negative în materie de mobilitate a lucrătorilor, în special fenomenul exodului de creiere în anumite sectoare și regiuni. În același timp, măsurile de combatere a exodului creierilor trebuie să meargă mână în mână cu cele de promovare a convergenței sociale și economice ascendente.

1.6. De asemenea, CESE recomandă statelor membre să își îmbunătățească în continuare portalurile relevante prin includerea condițiilor minime de muncă impuse de legislația națională pentru a evita abuzurile. CESE solicită, de asemenea, eforturi suplimentare pentru îmbunătățirea competențelor lingvistice.

1.7. CESE solicită statelor membre să faciliteze mobilitatea persoanelor cu handicap.

1.8. CESE consideră, de asemenea, că egalitatea de gen este un factor important pentru creșterea mobilității forței de muncă în UE, astfel cum se menționează în Avizul SOC/731 ⁽¹⁾.

1.9. CESE solicită Comisiei Europene să monitorizeze permanent coordonarea securității sociale și să asigure soluții comune pentru situații nou apărute, cum ar fi telemunca din străinătate. În plus, CESE solicită să se intensifice eforturile consacrate introducerii unui număr european de securitate socială, o soluție posibilă pentru a depăși obstacolele ce împiedică accesul la securitatea socială în situații transfrontaliere.

⁽¹⁾ JO C 443, 22.11.2022, p. 63.

1.10. CESE observă că, pentru a-și menține avantajele competitive și a atrage lucrători calificați, întreprinderile trebuie să asigure condiții bune de muncă și de angajare, precum și anumite aspecte privind calitatea vieții, cum ar fi școli de bună calitate și infrastructura de agrement.

1.11. CESE observă, de asemenea, că oportunitățile de telemuncă au crescut în mod clar ca urmare a pandemiei de COVID-19. Din ce în ce mai mulți lucrători sunt interesați să lucreze de la distanță din străinătate pentru o perioadă scurtă de timp sau temporar. CESE așteaptă cu interes viitoarele negocieri ale partenerilor sociali cu privire la o directivă pe această temă.

1.12. CESE solicită crearea unei rețele de puncte de informare la nivelul UE, care să includă servicii online, dar și servicii cu prezență fizică și prin telefon, pentru a ajuta lucrătorii și angajatorii să se informeze în domenii precum serviciile bancare și de asigurări.

1.13. În cele din urmă, CESE subliniază importanța analizei statistice în curs a fluxurilor de mobilitate a forței de muncă pentru a contribui la abordarea neconcordanței între cererea și oferta de competențe de pe piețele forței de muncă din UE și pentru a evalua impactul unor schimbări de situație precum războiul din Ucraina și deplasarea persoanelor în vârstă de muncă în interiorul statelor membre ale UE și între acestea.

2. Observații generale

2.1. Într-o perioadă de mare incertitudine economică, în care previziunile economice sunt revizuite în sens descendent și în care se preconizează o creștere a ratei dobânzii în zona euro pentru a contracara ratele ridicate ale inflației, mobilitatea forței de muncă în UE ar putea juca un rol esențial pentru redresarea economică și perspectivele de creștere ale UE. Este general recunoscut faptul că libera circulație a lucrătorilor și a serviciilor contribuie la creșterea economică și la coeziunea din Uniune și creează oportunități de locuri de muncă pe piața unică. Efectul este clar: o creștere a mobilității pentru ocuparea posturilor vacante existente îmbunătățește alocarea resurselor de forță de muncă și crește producția economică și bunăstarea, mai ales dacă condițiile de muncă oferite sunt echitabile. Piața forței de muncă din UE se bazează, de asemenea, pe principiul egalității de tratament, astfel cum este consacrat la articolul 45 din TFUE și specificat într-o serie de acte legislative secundare. În ansamblu, economia UE are doar de câștigat de pe urma creșterii mobilității forței de muncă. Cu toate acestea, pentru fiecare stat membru, pot exista câștiguri și pierderi, în funcție de efectele pe termen lung ale direcției fluxurilor de mobilitate. Pe termen scurt, mobilitatea forței de muncă ar fi benefică pentru țările de origine caracterizate prin șomaj structural. Cu toate acestea, efectele nete asupra țărilor de destinație ar depinde în mare măsură, printre altele, de condițiile de muncă oferite lucrătorilor.

2.2. În mai multe dintre avizele sale, CESE a făcut trimitere la importanța mobilității forței de muncă și a remarcat că mobilitatea forței de muncă în interiorul UE a crescut de-a lungul anilor, dar într-un ritm moderat și, din punct de vedere procentual, rămâne în continuare în urma mobilității forței de muncă din SUA. Conform unui studiu realizat de Direcția Generală Politică Regională și Urbană a Comisiei Europene, populația americană care s-a mutat într-un alt stat reprezintă aproximativ 2,8 % din totalul populației în vârstă de muncă, în timp ce în UE proporția este de aproximativ 1,2 % ⁽²⁾.

2.3. Potrivit statisticilor Eurostat privind populația pentru 2019, 13 milioane de persoane din UE în vârstă de muncă (20-64 de ani) s-au mutat dintr-un stat membru în altul. Cu toate acestea, numărul persoanelor în vârstă de muncă care s-au deplasat în cadrul UE a înregistrat o creștere procentuală mai mică decât în anii precedenți, iar pandemia nu a contribuit la creșterea acestor cifre.

2.4. Ancheta asupra forței de muncă din UE în 2019 a indicat un număr de 11,9 milioane de persoane mobile în vârstă de muncă în UE (definite ca cetățeni ai UE care își au reședința în alt stat membru decât țara lor de cetățenie), dintre care 9,9 milioane de lucrători mobili activi (definiți ca cetățeni ai UE care ocupă un loc de muncă în alt stat membru fără a fi nevoie să obțină un permis de muncă). Această cifră reprezintă 4,2 % din totalul forței de muncă din cele 28 de state membre la momentul respectiv. Ieșirea Regatului Unit din UE a redus în mod evident oportunitățile de muncă pentru cetățenii UE, iar principalele țări de destinație sunt în prezent Germania, Franța, Italia și Spania.

2.5. România și Polonia sunt cele mai importante țări de origine ale lucrătorilor mobili activi, principalele sectoare de activitate economică ale persoanelor respective fiind producția și comerțul cu ridicata și cu amănuntul. Alte sectoare relativ importante din acest punct de vedere sunt construcțiile și transporturile, asistența socială și serviciile casnice, turismul și agricultura.

2.6. UE-28 număra 1,5 milioane de lucrători transfrontalieri, însă numărul lor a scăzut și el odată cu ieșirea Regatului Unit din UE. Principalele țări de reședință ale lucrătorilor transfrontalieri sunt Franța, Germania și Polonia. Alte fluxuri demne de luat în seamă au loc între Slovacia, Ungaria și Austria. CESE observă că mobilitatea forței de muncă în cadrul UE

⁽²⁾ <https://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

are la bază o serie întreagă de motive, în funcție de situația personală, printre care diferențele de remunerare dintre țara gazdă și țara de reședință a lucrătorului transfrontalier. Decizia de a se muta în străinătate pentru a ocupa un loc de muncă se poate întemeia, într-adevăr, pe o combinație de motive, printre care oferta de locuri de muncă sezoniere în sectoare precum agricultura și turismul. Mai recent, scăderea puterii de cumpărare, care afectează cetățenii din întreaga UE, poate descuraja mobilitatea forței de muncă, mai ales dacă creșterea prețurilor influențează și prețul locuințelor închiriate.

2.7. În ultimii ani, s-a înregistrat o mobilitate sporită în rândul persoanelor cu studii superioare, peste o treime dintre lucrătorii mobili care se deplasează pe teritoriul UE încadrându-se în această categorie. În schimb, ponderea lucrătorilor mobili cu un nivel scăzut de calificare a scăzut într-o măsură egală cu creșterea lucrătorilor mobili cu studii superioare. Este important de remarcat faptul că mobilitatea lucrătorilor cu înaltă calificare este un important promotor al economiei cunoașterii. Cele mai importante țări de destinație din UE pentru lucrătorii mobili cu înaltă calificare sunt Germania, Spania, Franța, Belgia și Austria. Deși lucrătorii mobili cu înaltă calificare lucrează cel mai frecvent ca profesioniști în sectoarele întreprinderilor, învățământului, științei și ingineriei, supracalificarea pare a fi destul de răspândită. Se estimează că 55 % dintre lucrătorii mobili cu înaltă calificare sunt femei.

2.8. Potrivit previziunilor demografice ale Eurostat, se estimează că vârsta medie a cetățenilor UE va crește. De asemenea, se estimează că ponderea populației în vârstă de muncă raportată la totalul populației va scădea, în special în categoria de vârstă 20-39 de ani. În schimb, categoriile de vârstă mai înaintată vor înregistra creșteri proporționale mari. Aceste evoluții demografice vor avea un impact considerabil asupra numărului potențial de lucrători care se vor deplasa în cadrul UE în anii următori, întrucât este mai probabil ca persoanele să se mute la începutul vieții profesionale și mai puțin probabil să facă acest lucru odată cu înaintarea în vârstă. Există date care confirmă acest lucru, persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 29 de ani și între 30 și 39 de ani înregistrând rate de mobilitate mai mari decât alte categorii de vârstă.

2.9. Se estimează că tendința de scădere a numărului tinerilor și în țările de origine va duce la scăderea numărului de lucrători mobili în întreaga UE. Totuși, această scădere preconizată a fluxurilor de mobilitate poate fi contracarată de îmbătrânirea populației UE, care duce la creșterea cererii de asistență medicală și socială specializată și la necesitatea de a recruta tot mai mulți lucrători mobili.

2.10. Este evident din cele de mai sus că fluxurile de mobilitate de la nivelul întregii UE rămân o provocare care limitează oferta și duce la neconcordanța de competențe în majoritatea sectoarelor, inclusiv în sectorul IT și în cel al industriei înaltei tehnologii. Pandemia nu a ajutat la echilibrarea situației, mobilitatea în interiorul UE fiind îngrădită de măsurile de limitare a mișcării persoanelor și de alte măsuri restrictive, cum ar fi închiderea frontierelor și interdicțiile de călătorie. Înainte de pandemie, fluxul de lucrători mobili din țările din est către cele din vest a depășit fluxul din sud către cele din nord, și se estimează că această tendință va continua odată cu aflulul de refugiați din Ucraina devastată de război. În orice caz, este de dorit ca mobilitatea în rândul cetățenilor UE să revină cât mai curând la nivelurile anterioare pandemiei. Numărul lucrătorilor mobili activi pe piața forței de muncă a scăzut cu 4 % între 2019 și 2020 ⁽³⁾.

2.11. Recunoașterea reciprocă a diplomelor și a calificărilor este esențială pentru ocuparea posturilor vacante în sectoarele în care persistă deficite de forță de muncă și pentru facilitarea mobilității. Cu toate acestea, sistemul de recunoaștere trebuie consolidat pentru a funcționa eficient și a sprijini mobilitatea forței de muncă. Principala cauză a problemei este mai curând recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale decât nivelul academic sau profesional. Acestea fiind spuse, este important să se recunoască faptul că există o abordare diferită în ceea ce privește recunoașterea reciprocă a calificărilor academice și a celor profesionale. De asemenea, ar trebui avut în vedere că, în conformitate cu articolul 166 din TFUE, UE respectă pe deplin responsabilitatea statelor membre în ceea ce privește conținutul și organizarea formării profesionale, sprijinind și completând în același timp acțiunea statelor membre.

3. Observații specifice

3.1. CESE consideră că este necesară o analiză mai aprofundată a motivelor – în afară de restricțiile cauzate de pandemie – pentru care numărul persoanelor în vârstă de muncă care se deplasează în cadrul UE înregistrează o creștere procentuală mai mică decât în anii precedenți. CESE solicită, de asemenea, realizarea unui studiu privind așa-numitul „cost al unei piețe a forței de muncă neunificate a UE”, care să determine costul economic al situației actuale a pieței forței de muncă, caracterizată printr-o fragmentare între diversele state membre.

3.2. CESE recomandă adoptarea de măsuri politice naționale mai eficace, cum ar fi stimulentele pentru mobilitate, inclusiv mobilitatea circulară (investiții în țările de origine prin programe de schimb și învățare reciprocă), cu accent pe măsurile naționale de politică activă în domeniul pieței forței de muncă, cum ar fi prestațiile pentru exercitarea unei activități profesionale pentru lucrătorii din UE și din țările terțe. În acest sens, CESE consideră că acordarea de sprijin financiar persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cum ar fi acoperirea costurilor de relocare pentru a ocupa un loc

⁽³⁾ Raportul anual pe privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE (2021).

de muncă într-un alt stat membru sau în altă regiune, ar încuraja și mai mult mobilitatea. În plus, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a îmbunătăți informarea în ceea ce privește locurile de muncă din alte țări ale UE, precum și asistența pentru relocare, pentru a sprijini efortul logistic pe care îl presupune mutarea în altă țară – de exemplu, găsirea unei locuințe, înregistrarea în scopuri fiscale, găsirea unei școli pentru copii, eventuala asistență în găsirea unui loc de muncă pentru parteneri etc. CESE recomandă utilizarea instrumentelor de IA în cadrul unui site internet comun la nivelul UE, care să centralizeze toate ofertele de locuri de muncă din statele membre ale UE, pentru o mai bună corelare a profilurilor cu cerințele posturilor. În mod similar, ar trebui oferite stimulente mai specifice pentru a încuraja lucrătorii șomeri să se mute în statele membre cu niveluri scăzute ale șomajului. Lipsa specialiștilor este cea mai presantă problemă pentru întreprinderile europene, astfel cum se menționează în raportul privind accesul întreprinderilor la finanțare (*Survey on the access to finance of enterprises*, SAFE) publicat de BCE la 1 iunie 2022.

3.3. CESE regretă că piața forței de muncă din UE rămâne fragmentată. Mobilitatea forței de muncă a fost victima abordării fragmentate adoptate până în prezent. Trebuie evitată adoptarea altor politici necorelate, mai ales la nivel național. Deși este necesar să se garanteze egalitatea de tratament între lucrătorii locali și cei mobili, CESE solicită Comisiei Europene să includă în semestrul european, în cadrul recomandărilor specifice fiecărei țări, indicatori pentru a monitoriza politicile naționale care, într-un fel sau altul, restricționează mobilitatea lucrătorilor în întreaga UE.

3.4. Creșterea mobilității lucrătorilor și a profesioniștilor din UE poate avea loc doar în condițiile îmbunătățirii aplicării dispozițiilor existente, a accesului la informații și a cooperării între statele membre. CESE consideră că rolul Comisiei Europene în ceea ce privește toate aceste chestiuni este esențial. CESE remarcă faptul că anumite state membre pot fi reticente cu privire la reformarea mai aprofundată a pieței unice, temându-se că acest lucru ar putea duce la pierderi de locuri de muncă pe termen scurt, mai ales în țările care se află deja în urmă și în țările și sectoarele cu productivitate scăzută. În teorie, libera circulație a forței de muncă ar contribui la abordarea acestei probleme, însă dintr-o perspectivă națională, aceasta ar putea provoca, în etapa intermediară, pierderi de resurse și un posibil exod al creierilor și competențelor. Prin urmare, ar putea fi necesar ca Comisia Europeană să realizeze o analiză a evoluțiilor negative legate de mobilitatea forței de muncă, în special a exodului de creiere din anumite sectoare și regiuni. În același timp, măsurile de combatere a exodului creierilor trebuie să meargă mână în mână cu cele de promovare a convergenței sociale și economice ascendente. CESE recunoaște că situația ar putea fi influențată de o serie de alte variabile, inclusiv de perspectivele demografice și de efectul acestora asupra dimensiunii și componenței populației în vârstă de muncă, atât în țările de origine, cât și în cele de destinație.

3.5. Deși standardele în materie de educație și de validare trebuie menținute în orice moment, CESE solicită statelor membre să reducă birocracia și să adere la principiul fundamental al egalității de tratament. În acest sens, se consideră necesară îmbunătățirea suplimentară a mecanismelor de recunoaștere reciprocă și a portalurilor mobilității pentru ocuparea forței de muncă. CESE remarcă îmbunătățirile importante aduse Portalului mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES), platformei online Europass și sistemului de clasificare europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), și invită statele membre să își îmbunătățească în continuare portalurile relevante prin includerea condițiilor minime de muncă impuse de legislația națională. Acest ultim aspect este considerat deosebit de relevant pentru a evita abuzurile în ceea ce privește condițiile de muncă pentru lucrătorii mobili din regiunile transfrontaliere și pentru lucrătorii din țările terțe. De asemenea, CESE solicită continuarea eforturilor de îmbunătățire a competențelor lingvistice, întrucât lipsa competențelor lingvistice reprezintă un obstacol major în calea liberei circulații în UE.

3.6. CESE solicită statelor membre să faciliteze mobilitatea persoanelor cu handicap. În acest sens, este relevantă adoptarea unei definiții europene comune a statutului de persoană cu handicap, în conformitate cu Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, precum și recunoașterea reciprocă a statutului de persoană cu handicap de către statele membre.

3.7. CESE consideră că egalitatea de gen este un factor important pentru creșterea mobilității forței de muncă în UE, astfel cum se menționează în avizul SOC/731. Aceasta ar trebui să facă parte dintr-un angajament mai larg de a respecta standardele democrației și egalității pentru toți, ca mijloc de creștere a mobilității forței de muncă.

3.8. CESE recomandă ca statele membre gazdă să ofere lucrătorilor pe care îi găzduiesc acces la formare, de exemplu la cursuri de limbă, la începutul experienței lor profesionale, și la cursuri de recalificare, dacă acest lucru este necesar într-o etapă ulterioară, pentru a soluționa deficitul de forță de muncă în anumite sectoare și a sprijini tranziția digitală și măsurile vizând o economie neutră din punct de vedere climatic.

3.9. CESE observă, de asemenea, că Erasmus+ ar putea spori mobilitatea forței de muncă în UE, și atrage atenția asupra unui studiu realizat în 2011 ⁽⁴⁾, care analizează modul în care studiile în străinătate exercită, mai târziu în viață, o influență asupra mobilității pe piața forței de muncă, utilizând experiența trăită în cadrul Erasmus ca sursă independentă de variație a studiilor în străinătate. Studiul a constatat că efectuarea de studii în străinătate crește semnificativ probabilitatea de a lucra în străinătate după obținerea unei diplome universitare. Absolvenții care au studiat în străinătate au o probabilitate cu aproximativ 15 % mai mare de a lucra în străinătate după obținerea diplomei.

3.10. CESE salută îmbunătățirea coordonării securității sociale în UE, dar remarcă cu îngrijorare că există în continuare dificultăți pentru lucrătorii mobili, în special pentru lucrătorii transfrontalieri și frontaliери, în ceea ce privește accesul la sistemele de protecție socială. Prin urmare, CESE solicită Comisiei Europene să monitorizeze în permanență coordonarea securității sociale și să asigure soluții comune în fața unor situații nou apărute, cum ar fi telemunca din străinătate. Nu vom sublinia niciodată în suficientă măsură importanța unei acțiuni coordonate la nivelul Uniunii. Statele membre trebuie să asigure drepturile sociale ale lucrătorilor mobili în orice moment, inclusiv în situații de criză. Deși recunoaște diferențele dintre sistemele de pensii din UE, CESE solicită, de asemenea, eforturi sporite pentru o mai bună coordonare și aplicare a drepturilor de pensie ale lucrătorilor mobili din întreaga UE, eventual prin recomandări specifice fiecărei țări în cadrul semestrului european. În plus, CESE solicită să se intensifice eforturile consacrate introducerii unui număr european de securitate socială, o soluție posibilă pentru a depăși obstacolele ce împiedică accesul la securitatea socială în situații transfrontaliere.

3.10.1. Trebuie subliniat că produsul paneuropean de pensii personale (PEPP) ⁽⁵⁾ ar trebui să fie deosebit de atractiv pentru persoanele care desfășoară activități independente și pentru lucrătorii mobili care lucrează în diferite țări de-a lungul vieții lor profesionale. Posibilitatea de a schimba furnizorii de PEPP la nivel transfrontalier va contribui, fără îndoială, la mobilitatea forței de muncă, deși nu este clar în ce măsură se va realiza acest lucru, deoarece PEPP nu sunt încă disponibile.

3.10.2. CESE a salutat introducerea conceptului de PEPP, ca un pas esențial în încurajarea cetățenilor UE să ia măsuri adecvate pentru anii de pensie și ca element esențial al uniunii piețelor de capital (UPC). Cu toate acestea, întrucât oferta de PEPP trebuie încă să se concretizeze, CESE consideră că sunt necesare eforturi suplimentare în contextul Planului de acțiune privind uniunea piețelor de capital ⁽⁶⁾, în cadrul acțiunii 9, pentru a stimula participarea la sistemele de pensii de serviciu.

3.11. CESE observă că pandemia de COVID-19 a sporit în mod clar oportunitățile de muncă la distanță ⁽⁷⁾. Tot mai mulți lucrători sunt interesați să lucreze de la distanță din străinătate pentru o perioadă scurtă sau temporară. CESE așteaptă cu interes viitoarele negocieri ale partenerilor sociali privind revizuirea și actualizarea Acordului autonom din 2002 privind telemunca, ce urmează să fie prezentat spre adoptare sub forma unui acord obligatoriu din punct de vedere juridic, pus în aplicare prin intermediul unei directive.

3.12. CESE observă că, pentru a-și menține avantajele competitive și a atrage lucrători calificați, întreprinderile trebuie să asigure condiții bune de muncă și de angajare, precum și anumite aspecte privind calitatea vieții, cum ar fi școli de bună calitate și o infrastructură care să răspundă unor standarde ridicate în materie de calitate și sustenabilitate. CESE subliniază, de asemenea, importanța investițiilor în curs în formarea formală și informală și în învățarea pe tot parcursul vieții, pentru a sprijini tranziția către o economie digitală și neutră din punctul de vedere al emisiilor de dioxid de carbon. Într-un mediu dinamic și în schimbare rapidă, este esențială adaptarea rapidă și eficientă la nevoile în schimbare ale pieței forței de muncă și recunoașterea, în același timp, a impactului deficitului de forță de muncă asupra forței de muncă existente. În acest sens, este relevant acordul-cadru privind digitalizarea încheiat de partenerii sociali europeni, care prevede că ambele părți se angajează să se perfecționeze sau să se recalifice pentru a face față provocărilor digitale ale întreprinderilor.

3.13. CESE subliniază nevoia digitalizării procedurilor privind mobilitatea forței de muncă și detașarea lucrătorilor, în vederea îmbunătățirii schimbului de informații dintre autoritățile naționale și a eliminării barierelor care nu sunt proporționale. Acest lucru va contribui, de asemenea, la monitorizarea și asigurarea respectării corecte a normelor. CESE este de acord cu propunerea cuprinsă în Rezoluția Parlamentului European din 20 mai 2021 referitoare la efectele normelor UE asupra liberei circulații a lucrătorilor și a serviciilor: mobilitatea forței de muncă în interiorul UE ca instrument de corelare a nevoilor și competențelor de pe piața forței de muncă (2020/2007 (INI) ⁽⁸⁾) – care recomandă crearea unui serviciu unic de asistență privind normele aplicabile ale Uniunii pentru lucrători și viitorii angajatori, în cadrul Autorității Europene

⁽⁴⁾ Parey și Waldinger (2011) *Studying abroad and the effect on international labour market mobility; evidence from the introduction of Erasmus* (Studiile în străinătate și efectele asupra mobilității internaționale a forței de muncă, pe baza unor date oferite de introducerea programului Erasmus).

⁽⁵⁾ Avizul CESE pe tema „Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind un produs paneuropean de pensii personale (PEPP)” (JO C 81, 2.3.2018, p. 139).

⁽⁶⁾ A se vedea Avizul CESE pe tema „O uniune a piețelor de capital pentru cetățeni și întreprinderi – un nou plan de acțiune” (JO C 155, 30.4.2021, p. 20).

⁽⁷⁾ JO C 220, 9.6.2021, p. 13, JO C 220, 9.6.2021, p. 106.

⁽⁸⁾ JO C 15, 12.1.2022, p. 137.

a Muncii, sub formă atât digitală, cât și fizică (ELA). Astfel cum se prevede la articolul 5 din Regulamentul de instituire a ELA, ELA este responsabilă de îmbunătățirea disponibilității, calității și accesibilității informațiilor privind mobilitatea forței de muncă, inclusiv printr-un site web unic la nivelul Uniunii, care să acționeze ca un portal unic pentru accesarea surselor și serviciilor de informații la nivelul Uniunii și la nivel național, în toate limbile oficiale ale UE. În plus, ELA ar trebui să sprijine statele membre să își actualizeze site-urile lor naționale.

3.14. În același timp, CESE îndeamnă statele membre să-și digitalizeze serviciile publice, în special serviciile de securitate socială relevante, pentru a facilita mobilitatea lucrătorilor europeni în întreaga UE, garantând totodată portabilitatea drepturilor și respectarea obligațiilor în ceea ce privește mobilitatea lucrătorilor și a profesioniștilor.

3.15. Totodată, CESE solicită crearea unei rețele de puncte de informare la nivelul UE, care să includă servicii online, dar și servicii cu prezență fizică și prin telefon, cu scopul de a ajuta lucrătorii și angajatorii să se informeze în domenii precum serviciile bancare și de asigurări.

3.16. CESE subliniază importanța analizei statistice permanente a fluxurilor de mobilitate a forței de muncă pentru a contribui la abordarea neconcordanței între cererea și oferta de competențe de pe piețele forței de muncă din UE și a evalua impactul unor schimbări de situație, precum războiul din Ucraina și deplasarea persoanelor în vârstă de muncă în interiorul statelor membre ale UE și între acestea. CESE recunoaște că obținerea unei concordanțe a competențelor la nivel european este mult mai dificilă decât la nivel național sau regional. Cu toate acestea, CESE consideră că rolul consilierilor EURES de a furniza lucrătorilor mobili un sprijin în cunoștință de cauză este esențial.

3.17. De asemenea, este relevantă cercetarea privind mobilitatea lucrătorilor din țări terțe și condițiile de muncă ale acestora. CESE își exprimă îngrijorarea cu privire la apariția, în statele membre, a unor condiții de muncă precare pentru lucrătorii din țări terțe, și solicită o aplicare mai strictă a normelor în vigoare. De asemenea, CESE remarcă faptul că mobilitatea forței de muncă din statele membre ale UE nu va fi suficientă pentru a face față lipsei de personal calificat. Va trebui, totodată, facilitată și intensificată migrația forței de muncă din țările terțe. În acest sens, CESE salută recentul pachet de măsuri privind politica în domeniul migrației, dar își reiterează punctul de vedere potrivit căruia trebuie luate măsuri eficace pentru a permite cetățenilor UE aflați în șomaj să intre pe piața forței de muncă.

Bruxelles, 26 octombrie 2022.

Președinta
Comitetului Economic și Social European
Christa SCHWENG
