

RO

RO

RO



COMISIA EUROPEANĂ

Strasbourg, 23.11.2010
COM(2010) 682 final

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

**O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă:
o contribuție europeană la ocuparea integrală a forței de muncă**

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

**O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă:
o contribuție europeană la ocuparea integrală a forței de muncă**

INTRODUCERE

Uniunea Europeană a aprobat un obiectiv de ocupare a forței de muncă pentru bărbați și femei de 75% pentru grupa de vârstă 20-64 de ani până în 2020: un angajament ambițios în sensul durabilității modelului social european, a sistemelor de asistență socială, a creșterii economice și a finanțelor publice.

Nu va fi ușor să se ajungă la îndeplinirea obiectivului. Criza a redus ocuparea forței de muncă la 69% și a crescut șomajul până la 10%; presupunând că piața forței de muncă se stabilizează în 2010-2011, realizarea unei ocupări a forței de muncă de 75% până în 2020 va necesita o creștere medie a ocupării forței de muncă de ușor peste 1% pe an. Scăderea fertilității va face ca populația de vârstă activă din UE (15-64) să înceapă să scadă deja din 2012, chiar dacă fluxurile de imigrație continuă. Competența forței de muncă reprezintă o valoare esențială pentru dezvoltarea unei economii competitive, durabile și inovatoare, în conformitate cu obiectivele Europa 2020. În perioade de constrângeri bugetare și presiuni competitive globale fără precedent, politicile UE privind ocuparea forței de muncă și competențele, care contribuie la conturarea tranziției la o economie ecologică, inteligentă și inovatoare, trebuie să reprezinte o prioritate.

UE poate rezolva toate aceste probleme și poate crește substanțial ocuparea forței de muncă, mai ales în rândul femeilor, tinerilor și lucrătorilor în vârstă, **dar numai prin acțiuni decisive, concentrate pe patru priorități-cheie:**

- **În primul rând, o mai bună funcționare a piețelor forței de muncă.** Din punct de vedere structural, un șomaj ridicat cronic reprezintă o pierdere inacceptabilă de capital uman: acesta descurajează lucrătorii și duce la o retragere prematură de pe piața forței de muncă și la excluziune socială. Politicile de flexicuritate reprezintă cel mai bun instrument de modernizare a piețelor forței de muncă: acestea trebuie să fie reexamine și adaptate la contextul post-criză, pentru accelerarea ritmului reformei, reducerea segmentării pieței forței de muncă, susținerea egalității de șanse între femei și bărbați, precum și pentru a se profita de pe urma tranzițiilor.
- **În al doilea rând, o forță de muncă mai competentă,** capabilă să contribuie și să se adapteze la schimbările tehnologice prin noi modele de organizare a muncii. Aceasta este o provocare considerabilă, date fiind competențele în rapidă schimbare necesare și neconcordanțele de competențe persistente pe piața forței de muncă din UE. Investiția în sisteme de educație și formare, anticiparea necesităților de competențe, serviciile de concordanță și orientare reprezintă factori fundamentali în creșterea productivității și competitivității, în accelerarea creșterii economice și, în sfârșit, în creșterea ocupării forței de muncă. UE s-a angajat să îmbunătățească nivelurile de educație prin reducerea abandonului școlar la 10 % sau mai puțin și prin extinderea finalizării educației terțiare sau

echivalente la cel puțin 40 % în 2020. Potențialul mobilității intra-UE și al fluxurilor de imigrație din țări terțe nu este utilizat pe deplin și este insuficient dedicat satisfacerii necesităților pieței forței de muncă, în pofida contribuției substanțiale a migranților la ocuparea forței de muncă și la creșterea economică.

- **În al treilea rând, o mai bună calitate a locurilor de muncă și a condițiilor de muncă.** Nu există un compromis între calitatea și cantitatea ocupării forței de muncă: nivelurile înalte de calitate a locurilor de muncă din UE se asociază cu o la fel de ridicată productivitate a muncii și participare la ocuparea forței de muncă. Condițiile de muncă și sănătatea fizică și mentală a lucrătorilor trebuie să fie luate în considerare pentru a se răspunde cerințelor carierelor profesionale ale prezentului, caracterizate prin tranziții mai numeroase între locuri de muncă mai intense și mai solicitante și prin noi forme de organizare a muncii.
- **În al patrulea rând, politici mai puternice de promovare a creării de locuri de muncă și a cererii de forță de muncă.** Nu e suficient să se asigure că oamenii rămân activi și acumulează competențele necesare pentru a obține un loc de muncă: refacerea economică trebuie să se bazeze pe creștere generatoare de locuri de muncă. Trebuie să se realizeze condițiile corespunzătoare pentru crearea mai multor locuri de muncă, inclusiv în societăți care funcționează cu competențe înalte și modele de afaceri bazate pe cercetare și dezvoltare intensivă. Reduceri selective ale costurilor nesalariale ale forței de muncă sau subvenții pentru ocuparea forței de muncă bine orientate pot reprezenta stimulente pentru angajatori în sensul recrutării șomerilor pe termen lung și a altor lucrători care se îndepărtează de piața forței de muncă. Politicile care permit valorificarea surselor-cheie de creare de locuri de muncă și promovarea spiritului antreprenorial și a activităților independente sunt și ele esențiale pentru creșterea ocupării forței de muncă.

Principala responsabilitate, precum și instrumentele pentru atingerea acestor obiective, revin statelor membre, în conformitate cu tratatul și cu principiul subsidiarității. Cu toate acestea, obiectivul UE de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați de 75 % până în 2020 va fi atins numai prin cumularea tuturor eforturilor și instrumentelor. **Această inițiativă emblematică „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă” stabilește, prin 13 acțiuni-cheie cu măsuri însoțitoare și pregătitoare,** contribuția posibilă a UE la acest efort comun, ca parte a strategiei Europa 2020. De asemenea, în cadrul procesului de extindere a UE și în cadrul politicii europene de vecinătate, Comisia va asigura preluarea obiectivelor prezentei agende de către țările relevante.

PRIORITĂȚILE AGENDEI

1. CĂTRE O NOUĂ DINAMICĂ PENTRU FLEXICURITATE: REDUCEREA SEGMENTĂRII ȘI SPRIJINIREA TRANZIȚIILOR

Lecții învățate: politicile de flexicuritate au contribuit la traversarea crizei, dar grupurile vulnerabile au fost cel mai greu lovite

În decembrie 2007, Consiliul a adoptat principiile comune pentru flexicuritate ale UE, inclusiv cele patru componente ale acestora, ca un mijloc de modernizare a piețelor forței de

muncă și de promovare a muncii prin noi forme de flexibilitate și securitate¹. Pentru creșterea adaptabilității, a ocupării forței de muncă și a coeziunii sociale, statelor membre li s-a cerut să își dezvolte propriile măsuri naționale de flexicuritate și să conceapă, împreună cu partenerii sociali, strategii de reformare a propriilor piețe ale forței de muncă. De atunci, criza a pus la încercare strategiile naționale de reformă și flexicuritatea; lecțiile ultimilor doi ani sunt atât încurajatoare, cât și generatoare de semne de întrebare².

Pe de o parte, s-a dovedit că politicile de flexicuritate au contribuit la traversarea crizei. Numeroase state membre au introdus temporar noi măsuri de șomaj parțial sponsorizate public sau au extins nivelul, extinderea și durata acestora și au făcut ca utilizarea lor să fie mai ușor de gestionat. Prin sporirea flexibilității interne, statele membre au contracarat scăderea ritmului de creștere a ocupării forței de muncă în perioada 2008-09 cu 0,7 puncte procentuale în medie anual. Aceste măsuri au ajutat societățile să evite pierderea de capital uman specific activității lor și costurile de reangajare și au contribuit la diminuarea dificultăților pentru lucrători.

În mod similar, mai multe state membre și-au consolidat sistemele de asigurare de șomaj (respectiv nivelul prestațiilor, durata acestora și extinderea lor pentru noi grupuri). Măsurile active pentru piața forței de muncă s-au înmulțit, incluzând stimulente pentru deschiderea unei întreprinderi, precum și programe de formare și de stagiu. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă au oferit o asistență mai specifică la căutarea unui loc de muncă pentru grupuri speciale precum tinerii, imigranții, lucrătorii cu contracte pe termen scurt, noii șomeri sau cei care nu primesc prestații. În unele țări, serviciile de ocupare a forței de muncă și-au sporit numărul personalului cu 10% pentru a face față creșterii numărului de solicitanți de locuri de muncă.

Pe de altă parte, criza a scos în evidență necesitatea urgentă de a trece la reformarea pieței forței de muncă fără a se reduce capacitatea de consens și încredere între partenerii sociali – o precondiție-cheie pentru politici de flexicuritate de succes. Politicile de reducere a segmentării au fost insuficiente: tinerii, lucrătorii temporari și migranții s-au numărat printre cei mai greu loviți de recesiune. Șomajul pentru tineri (până în 25 de ani) a crescut cu 5,8 puncte procentuale din martie 2008 până la peste 20%, în timp ce pentru adulți (25-64 de ani) a crescut numai cu jumătate pe atât și este, în prezent, 8,3%. La momentul de vârf al recesiunii, pierderile de locuri de muncă pentru lucrătorii cu contracte temporare au fost de aproape patru ori mai mari decât pentru cei cu contracte permanente. De asemenea, șomajul a crescut puternic în rândurile populației migrante.

Criza a demonstrat, de asemenea, cât de greu este să se pună în aplicare politici cu adevărat integrate. De exemplu, măsurile de șomaj parțial nu au fost completate, într-o măsură suficientă, cu oportunități de formare pentru angajați. Chiar și în state membre care au oferit stimulente suplimentare pentru formare, nu au fost suficienți beneficiari potențiali care să accepte oferta unei noi formări.

O nouă dinamică: consolidarea componentelor de flexicuritate și punerea în aplicare

Principiile comune pentru flexicuritate ale UE sunt bine echilibrate și cuprinzătoare; ele rămân valabile și astăzi. Cu toate acestea, cele patru componente ale flexicurității (acorduri

¹ Concluziile Consiliului privind Comunicarea „Către principii comune ale flexicurității” din 5/6 decembrie 2007 (doc 16201/07).

² Concluziile Consiliului privind „Flexicuritatea în perioade de criză” din 8 iulie 2009 (doc.10388/09).

contractuale flexibile și sigure, politici active pentru piața forței de muncă, învățare de-a lungul vieții și sisteme moderne de securitate socială) trebuie consolidate pentru a se asigura că, în contextul post-criză, țările se concentrează pe reformele cele mai eficiente din punct de vedere al costurilor, în același timp cu furnizarea unei mai bune flexibilități și securități.

Măsurile naționale de flexicuritate adoptate de statele membre pot fi consolidate și adaptate la noul context socioeconomic printr-un nou echilibru în cadrul și între cele patru componente ale flexicurității și în programarea diferitelor politici. Instituțiile pieței forței de muncă trebuie și ele să fie consolidate, pentru a se asigura că lucrătorii beneficiază de pe urma tranzițiilor între locuri de muncă, ocupații, sectoare sau statute de ocupare a unui loc de muncă. Asigurarea profitabilității tranzițiilor este esențială pentru a oferi lucrătorilor securitatea necesară pentru a accepta și pentru a face față mobilității în mod adecvat. În ultimul rând, punerea în aplicare și guvernarea trebuie să amelioreze coordonarea politicilor și implicarea partenerilor sociali și a altor părți interesate relevante.

1.1. Priorități pentru consolidarea celor patru componente ale flexicurității

Pentru consolidarea reformei și modernizării pieței forței de muncă, pe baza principiilor comune ale UE, **Comisia propune următoarele priorități politice cheie pentru întărirea celor patru componente ale flexicurității, în parteneriat cu statele membre și partenerii sociali:**

Acorduri contractuale flexibile și sigure:

- *Orientare pe reducerea segmentării pieței forței de muncă.* Se pot urma diferite căi, în conformitate cu contextul național, precum descentralizarea negocierilor colective sau revizuirea acordurilor contractuale existente. În timp ce în unele cazuri ar putea fi necesară o mai mare varietate contractuală pentru a răspunde unor condiții specifice teritoriale și sectoriale, în piețe puternic segmentate ale forței de muncă, o cale posibil de discutat ar putea fi extinderea utilizării acordurilor contractuale cu durată nedeterminată, cu o perioadă de probă suficient de lungă și cu extinderea treptată a drepturilor de protecție, acces la formare, învățare de-a lungul vieții și orientare profesională pentru toți angajații. Aceasta ar avea drept obiectiv reducerea diviziunilor existente între cei care dețin contracte temporare și cei care dețin contracte permanente;
- *Atribuirea unei ponderi mai mari flexibilității interne în perioade de declin economic.* Chiar dacă atât flexibilitatea internă, cât și cea externă, sunt importante în cursul unui ciclu de afaceri, flexibilitatea internă îi poate ajuta pe angajatori să ajusteze aportul de forță de muncă la o scădere temporară a cererii, păstrând, în același timp, locuri de muncă viabile pe termen lung. Angajatorii pot astfel să păstreze competențele lucrătorilor specializați care vor fi la mare căutare atunci când se instalează refacerea economică. Formele de flexibilitate internă includ ajustarea organizării muncii sau a timpului de lucru (de exemplu, măsuri de șomaj parțial). Flexibilitatea permite, de asemenea, bărbaților și femeilor să combine munca și angajamentele de îngrijire, ameliorând în mod special contribuția femeilor la economia formală și la creșterea economică prin muncă salariată în afara locuinței. Fără a aduce atingere importanței flexibilității interne, flexibilitatea externă rămâne esențială în cazul în care sunt necesare ajustări structurale pentru a se permite o realocare eficientă a resurselor.

Învățare cuprinzătoare de-a lungul vieții:

- *Îmbunătățirea accesului la învățarea de-a lungul vieții,* pentru a-i ajuta pe oameni să se reorienteze către sectoare cu înaltă valoare adăugată și pentru extinderea ocupațiilor cum sunt cele rezultate din politicile de „creștere durabilă”, politicile și legislația referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați și locurile de muncă din sectoarele sănătății și serviciilor sociale. Căi mai flexibile de învățare pot facilita tranzițiile între faze de muncă și de învățare, inclusiv prin modularizarea programelor de învățare. Aceste căi ar trebui să permită, de asemenea, validarea învățării non-formale și informale și să se bazeze pe rezultatele învățării, ca și pe integrarea învățării cu sistemele de orientare profesională.
- *Adoptarea de abordări orientate către lucrătorii mai vulnerabili,* mai ales către cei cu grad scăzut de competență, șomeri, lucrători tineri și în vârstă, persoane cu handicap, persoane cu tulburări psihice sau grupuri minoritare precum migranții și romii: serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) ar trebui să ofere orientare profesională și programe de formare și de stagiu bine orientate și adaptate. Ar trebui să se acorde o prioritate specifică i) îmbunătățirii competențelor lucrătorilor mai în vârstă care sunt vulnerabili în mod special la restructurarea economică, ii) refacerii competențelor părinților care se întorc la muncă după o perioadă în care au avut în grijă persoane dependente din familie și iii) refacerii competențelor muncitorilor în vederea tranziției către locuri de muncă ecologice.
- *Îmbunătățirea implicării părților interesate și a dialogului social* privind punerea în aplicare a învățării de-a lungul vieții. Parteneriatele la niveluri regionale și locale între serviciile publice, furnizorii de educație și formare și angajatori pot să identifice în mod

eficient necesitățile de formare, să sporească relevanța educației și formării și să faciliteze accesul persoanelor la o continuare a învățării și a formării. Dialogul între partenerii sociali prezintă o importanță specială pentru măsurile eficiente de partajare a costurilor, furnizarea de învățare la locul de muncă și promovarea cooperării între organizațiile din sectorul public și întreprinderi.

- *Aplicarea unor stimulente eficiente și măsuri de partajare a costurilor*, pentru extinderea investițiilor publice și private în formarea continuă a forței de muncă și pentru creșterea participării lucrătorilor la învățarea de-a lungul vieții. Măsurile ar putea să includă: sisteme de scutiri fiscale, programe de bonuri educaționale dedicate unor grupuri specifice și conturi de învățare sau alte sisteme prin care lucrătorii pot acumula atât timp, cât și finanțare. Chiar dacă aceste măsuri ar trebui să respecte normele UE privind ajutoarele de stat, statele membre pot beneficia de posibilitățile oferite de Regulamentul general de exceptare pe categorii de ajutoare (CE) nr. 800/2008.

Politici active în domeniul pieței forței de muncă (PADPFM)

- *Adaptarea gamei de PADPFM și a cadrului instituțional al acestora pentru reducerea riscului de șomaj cronic*. Statele membre au făcut progrese semnificative în ceea ce privește această componentă a flexicurității: în parte datorită Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, PADPFM sunt mult mai bune și mai puternice decât erau în urmă cu un deceniu. Cu toate acestea, există posibilitatea unor îmbunătățiri sub mai multe aspecte: consultanță individuală privind locul de muncă, asistență în căutarea unui loc de muncă, măsuri de îmbunătățire a competențelor și a capacității de inserție profesională. Raportul cost-eficacitate al PADPFM și condiționarea prestațiilor pentru șomaj prin participarea în cadrul PADPFM reprezintă încă două domenii cărora trebuie să li se acorde o mai mare atenție. Aceste măsuri care vizează oferta de forță de muncă ar putea să nu fie suficiente dacă ritmul de creare a locurilor de muncă scade: ele trebuie completate prin măsuri orientate către cererea de forță de muncă, de exemplu prin subvenții la angajare specifice eficiente din punct de vedere al costurilor. Pentru diminuarea sarcinii asupra finanțelor publice, aceste subvenții ar trebui să se concentreze asupra creării efective de locuri de muncă și asupra lucrătorilor „greu de plasat”, precum cei cu nivel scăzut de competențe și cu experiență limitată.

Sisteme moderne de securitate socială:

- *Reformarea sistemelor de prestații de șomaj, pentru a facilita ajustarea nivelului și extinderii acestora pe parcursul ciclului economic* (de exemplu să se ofere mai multe resurse în perioade dificile și mai puține în perioade bune). Aceasta ar ameliora rolul stabilizator automat al prestațiilor, prin promovarea asigurării veniturilor și a necesităților de stabilizare față de stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă în timpul perioadelor de încetinire a creșterii economice și invers în perioadele de creștere. În timp ce piețele forței de muncă se refac, statele membre ar trebui să ia în considerare restrângerea extensiilor temporare de prestații și a duratei asigurării de șomaj introduse în timpul recesiunii, pentru a evita efectele negative asupra stimulentele pentru reangajare. Revizuirea prestațiilor pentru șomeri și pentru cei care ocupă un loc de muncă în sensul ameliorării stimulentele financiare pentru intrarea în câmpul muncii ar trebui să fie combinate cu măsuri de promovare a utilizării formării profesionale și altor sisteme de activare, în timp ce se asigură că prestațiile au în continuare capacitatea de a oferi o ușurare a sărăciei pentru cei care rămân în afara câmpului muncii.

- *Îmbunătățirea extinderii prestațiilor pentru cei care riscă cel mai mult să intre în șomaj, precum lucrătorii pe termen fix, tinerii la primul lor loc de muncă și cei care desfășoară activități independente. Aceasta se poate realiza, după caz, prin lărgirea extinderii sistemelor de prestații de șomaj și consolidarea altor drepturi de securitate socială (concediu parental și alte drepturi de reconciliere, concediu medical, prestații de handicap, etc.); nivelul prestațiilor de șomaj ar trebui să corespundă istoricului individual de muncă.*
- *Revizuirea sistemului de pensii pentru asigurarea unor pensii adecvate și viabile pentru cei care au pauze în contribuțiile la sistemul de pensii-economii din cauza perioadelor de șomaj, boală sau obligații de îngrijire, sau din cauza contractelor pe termen scurt. Reformele sistemelor de pensii ar trebui să meargă împreună cu politicile de sprijin al tranzițiilor persoanelor în vârstă pe piața forței de muncă, mai ales din șomaj înapoi în câmpul muncii.*

1.2. Priorități pentru ameliorarea punerii în aplicare, monitorizării și guvernancei flexicurității

Partenerii sociali europeni au susținut adoptarea principiilor comune pentru flexicuritate și au subliniat importanța unei abordări care să combine flexicuritatea internă cu cea externă. Chiar dacă, în mai multe țări, partenerii sociali au fost implicați în punerea în aplicare și monitorizarea abordărilor naționale ale flexicurității, consultarea și dialogul ar trebui consolidate: politicile de flexicuritate nu pot avea succes decât dacă partenerii sociali îmbrățișează pe deplin reformele pieței forței de muncă.

După cum a anunțat în „Actul privind piața unică”³ și în inițiativa emblematică „O politică industrială pentru era globalizării”⁴, Comisia consultă din nou partenerii sociali europeni pentru a elabora un cadru UE pentru restructurare, în vederea încurajării unei treceri de la măsuri pur reactive la strategii mai anticipative și pentru asigurarea deplinei aplicări a acesteia. Strategiile anticipative permit luarea în considerare a necesităților care derivă din tranziția la o economie cu emisii scăzute de carbon și din sectoare cu exces structural de capacitate. Acestea pot contribui, de asemenea, la evitarea conflictului social prin gestionarea negociată a operațiunilor de restructurare, de exemplu prin dezvoltarea formării profesionale și a reconversiilor economice.

Una dintre lecțiile esențiale învățate pe parcursul ultimilor doi ani este importanța instituțiilor pieței forței de muncă. Serviciile de ocupare a forței de muncă și în mod special serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) pot acționa ca agenții de tranziție prin consolidarea prestării serviciilor. Chiar dacă rolul lor principal în prezent este de a răspunde necesităților șomerilor, serviciile de ocupare a forței de muncă pot juca un rol mai extins ca furnizori de servicii de-a lungul vieții, oferind servicii de evaluare a competențelor, stabilire de profil, furnizare de formare, orientare profesională individuală și consultanță pentru clienți (lucrători și angajatori), asigurare a concordanței între persoane și fișele de post și oferind servicii pentru angajatori, precum și oferind soluții la problemele cu care se confruntă cei care s-au îndepărtat cel mai mult de piața muncii. Serviciile de ocupare a forței de muncă ar trebui, de asemenea, să promoveze parteneriate între servicii și în cadrul acestora (publice, private și servicii de ocupare a forței de muncă în sectorul terțiar), furnizori de educație și formare, ONG-uri și instituții de asistență socială.

³ COM(2010) 608, 27.10.2010.

⁴ COM(2010) 614, 28.10.2010.

În sfârșit, aplicarea unor politici sănătoase de flexicuritate necesită o monitorizare sistematică și eficientă a progreselor înregistrate de statele membre. De la adoptarea principiilor comune, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) a elaborat un cadru analitic, inclusiv un set extins de indici. Comisia se va baza pe acest cadru și va asigura o monitorizare regulată și o evaluare a politicilor de flexicuritate pe întreg teritoriul UE.

Flexicuritate – acțiuni-cheie 1-3:

1. O nouă dinamică pentru flexicuritate trebuie să fie rezultatul unei abordări comune din partea instituțiilor UE, statelor membre și partenerilor sociali. Pe baza principiilor comune pentru flexicuritate ale UE, prioritățile propuse în prezenta inițiativă emblematică stabilesc termenii unei **dezbateri cuprinzătoare privind consolidarea celor patru componente ale flexicurității** (de exemplu, cu privire la acordurile contractuale cu durată nedeterminată sau reforma sistemelor de prestații). Aceste priorități ar putea fi dezbătute la începutul anului 2011 la o **conferință a părților interesate privind flexicuritatea** organizată de Comisie împreună cu statele membre, Parlamentul European și partenerii sociali. Consensul privind flexicuritatea ca o contribuție-cheie la obiectivul de ocupare a forței de muncă Europa 2020 ar trebui consolidat într-o comunicare privind o nouă dinamică pentru flexicuritate în prima jumătate a anului 2012.

2. Importanța-cheie a acumulării de competențe și calificări pe parcursul vieții active necesită strategii cuprinzătoare pentru **învățarea de-a lungul vieții și, în mod special, o nouă abordare a educației pentru adulți pe baza unor principii comune** precum responsabilitatea comună și parteneriatul, mecanisme eficiente de finanțare, căi flexibile și educație inițială de calitate și formare continuă specifică. Pe baza progreselor realizate în procesul de la Copenhaga, Comisia va prezenta în 2011: o comunicare privind **punerea în aplicare a strategiilor de învățare de-a lungul vieții și de dezvoltare a competențelor**; un **manual de politică europeană** prin care se stabilește un cadru pentru punerea în aplicare a învățării de-a lungul vieții și un **plan de acțiune reînnoit pentru educația pentru adulți**.

3. Pentru ameliorarea participării partenerilor sociali și pentru adoptarea de către aceștia a agendei pentru noi competențe și locuri de muncă la nivel UE, Comisia propune organizarea în 2011 a unui **forum social tripartit**. Forumul ar discuta punerea în aplicare a agendei și a politicilor de flexicuritate în mod special, înainte de summitul social tripartit care precede Consiliul de primăvară în cadrul Semestrului european.

Măsuri însoțitoare și pregătitoare:

În completarea acestor acțiuni-cheie, pentru consolidarea guvernantei și a mecanismelor de punere în aplicare și pentru sprijinirea statelor membre, Comisia:

- va introduce din 2011 o **metodologie cuprinzătoare de monitorizare** a progreselor înregistrate de statele membre în punerea în aplicare a principiilor de flexicuritate, pe baza lucrărilor aflate în desfășurare cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă;
- va stabili până la finalul anului 2011 un **parteneriat între serviciile de ocupare a forței de muncă** din sectoarele public, privat și terțiar pentru încurajarea unui dialog strategic la nivel UE pentru a face tranzițiile profitabile. Parteneriatul va asigura, de asemenea, finanțare de mică anvergură pentru proiecte de cele mai bune practici; un nou instrument internet va difuza bunele practici evaluate și testate.

- va lansa în 2011 o **consultare a partenerilor sociali europeni privind un cadru european pentru restructurare.**

2. ECHIPAREA CETĂȚENILOR CU COMPETENȚELE CORESPUNZĂTOARE PENTRU OCUPAREA UNUI LOC DE MUNCĂ

Îmbunătățirea concordanței dintre oferta de competențe și necesitățile pieței forței de muncă rămâne o problemă

În 2008, prin comunicarea Comisiei „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”, urmată de două concluzii ale Consiliului și un raport elaborat de experți independenți, s-a stabilit că anticiparea și satisfacerea cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe reprezintă o prioritate de vârf pentru UE⁵. În luna mai 2009, statele membre au aprobat „Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale” pentru a aborda învățarea de-a lungul vieții și dezvoltarea competențelor cetățenilor de toate vârstele.

Criza a subliniat importanța problemei: ea a accelerat ritmul restructurării economice, dislocând numeroși lucrători din sectoare în declin în șomaj, din cauza unei lipse de competențe necesare în sectoarele în expansiune. Acum, primele semne de refacere economică merg mână în mână cu dificultățile de recrutare a unui personal cu nivel ridicat de competență.

Perspectivile pe termen lung subliniază, de asemenea, importanța competențelor. Numărul locurilor de muncă ocupate de persoane cu înaltă calificare este așteptat să crească în UE cu 16 milioane până în 2020, în timp ce numărul celor deținute de lucrători cu calificare scăzută va descrește cu aproximativ 12 milioane. Prea multe persoane nu dețin competențele necesare pentru a reuși pe piața forței de muncă; adulții cu nivel scăzut de frecvență a sistemului educațional sunt de șapte ori mai puțin probabil să fie implicați în educație și formare continuă decât cei cu nivel ridicat de frecvență și, ca urmare, se adaptează cu tot mai mare dificultate la necesitățile nou apărute și în continuă evoluție de competențe.

Deficitele serioase de personal calificat cu competențe specifice de gestionare și tehnice dăunează obiectivelor europene de dezvoltare durabilă. Aceeași situație se înregistrează în domenii critice pentru inovare, mai ales în științe, tehnologie, inginerie și matematică. În sectorul industriei automobilului și în cel al construcțiilor navale, de exemplu, cererea pentru vehicule hibride și investiții offshore în energie durabilă necesită numeroase alte competențe decât cele pe care le dețin în prezent lucrătorii din aceste sectoare. Într-adevăr, trebuie să se facă investiții semnificative în competențe ecologice pentru a se asigura că Europa se ridică la înălțimea ambiției sale de a avea 3 milioane de lucrători ecologici până în 2020. În 2015, se estimează că deficitul de profesioniști TIC va fi de 384 000-700 000 de locuri de muncă, punând probleme în primul rând sectorului respectiv, dar și difuzării TIC în toate sectoarele economice. În plus, peste 30 % dintre europeni folosesc rar sau nu folosesc deloc internetul, ceea ce diminuează semnificativ șansele lor de a ocupa un loc de muncă, având în vedere că majoritatea locurilor de muncă solicită deja competențe digitale (informatică)⁶. În 2020, în sectorul sănătății se estimează un deficit de aproximativ 1 milion de profesioniști - care poate

⁵ COM(2008) 868, 16.12.2008. Concluziile Consiliului din 09.03.2009 și 07.06.2010. „Noi competențe pentru noi locuri de muncă: acțiune imediată” Raport al grupului de experți, febr. 2010.

⁶ A se vedea definiția în COM(2007) 496, 7.9.2007.

ajunge până la 2 milioane dacă se iau în considerare profesiile auxiliare asistenței medicale, respectiv 15% din asistența necesară în UE. Pentru satisfacerea ambițiilor noastre de a institui o Uniune a inovării sunt necesari încă 1 milion de cercetători.

Neconcordanța între cererea și oferta de competențe are și o componentă geografică: deficitul de competențe și blocajele în zonele cu creștere rapidă coexistă cu zone cu șomaj ridicat cronic. Cu toate acestea, mobilitatea în UE rămâne foarte scăzută: în 2009, cetățenii altui stat membru reprezentau numai 2,4% din populația UE. Migrația economică ajunge și ea să aibă o importanță strategică în combaterea deficitelor de competențe. Numărul cetățenilor non-UE s-a ridicat la aproape 20 de milioane sau 4,0 % din totalul populației UE-27; fără o migrație netă, populația de vârstă activă va scădea cu 12% în 2030 și cu 33% în 2060 în comparație cu 2009. Cu toate acestea, lucrători migranți competenți ocupă prea adesea locuri de muncă cu necesar scăzut de competență și de proastă calitate, subliniind necesitatea unei mai bune gestionări a potențialului și competențelor acestor lucrători migranți.

Consolidarea capacității Uniunii de a anticipa și satisface necesitățile pieței forței de muncă în materie de competențe

Impactul crizei și șomajul persistent ridicat au făcut să crească necesitatea unei mai bune anticipări a domeniilor în care este cel mai probabil să se înregistreze în UE deficite de competențe în viitor. Cunoștințele acumulate începând cu 2008 prin diferite acțiuni trebuie cumulate într-o examinare sistematică a necesităților de competențe ale UE. Acțiunile statelor membre de ridicare a nivelurilor de competențe trebuie completate prin acțiunea UE, cu un accent puternic pe mobilitatea geografică în calitate de mecanism de ajustare pentru a detensiona zone de șomaj la nivel regional și pentru a răspunde necesităților pieței. De asemenea, Comisia va continua să sprijine crearea de consilii sectoriale privind competențele la nivel european, atunci când inițiativa vine din partea părților interesate precum parteneri sociali sau observatori relevanți. În mod similar, în conformitate cu Programul de la Stockholm⁷, și în mod special cu dezvoltarea legislației UE privind migrația legală, Comisia va trece la acțiune pentru a utiliza în mod mai eficient potențialul migranților care se află deja în UE. Există cinci domenii esențiale de acțiune:

2.1. Dezvoltarea culegerii de informații de pe piața forței de muncă și a gestionării competențelor

Majoritatea statelor membre își dezvoltă culegerea de informații de pe piața forței de muncă privind necesitățile actuale și viitoare de competențe prin intermediul unor organisme precum observatoarele care aduc alături actori de pe piața forței de muncă și furnizori de educație și formare. Aceste analize ajută la conturarea standardelor de calificare și la adaptarea sistemelor de formare la necesitățile pieței forței de muncă.

Cu toate acestea, există în continuare o motivație puternică pentru dezvoltarea suplimentară a instrumentelor anticipative existente pentru piața forței de muncă, la nivel de state membre, regional, sectorial și UE, precum și pentru difuzarea rezultatelor acestora pentru a se aborda în mai bune condiții deficitul de competențe. Comisia va facilita cooperarea între organismele din statele membre implicate în gestionarea competențelor (anticiparea necesităților de competențe și a capacității de răspuns a sistemelor de educație și formare la acestea), pentru a promova schimbul de informații și mai buna utilizare a informațiilor de pe piața forței de muncă în politicile de ocupare a forței de muncă, educație și formare.

⁷ COM(2010) 171, 20.4.2010.

2.2. Asigurarea gamei corespunzătoare de competențe

Indiferent de vârstă, sex, context socioeconomic, etnie sau handicap, toți cetățenii UE ar trebui să aibă ocazia să acumuleze și să dezvolte gama de cunoștințe, competențe și aptitudini de care au nevoie pentru a avea succes pe piața forței de muncă.

În acest scop, sistemele de educație și formare trebuie să ofere gama corespunzătoare de competențe, inclusiv competențe-cheie digitale și transversale, educație în domeniul mass-media și comunicare într-o limbă străină. Acestea trebuie să asigure, de asemenea, posesia de către tinerii absolvenți de educație secundară și terțiară a competențelor necesare pentru realizarea unei tranziții rapide și de succes către ocuparea unui loc de muncă. Lupta împotriva abandonului școlar timpuriu și a rezultatelor educaționale slabe în competențe de bază precum alfabetizarea, competențele numerice și științifice, inclusiv printre adulți, reprezintă un element esențial pentru incluziune ocupare a unui loc de muncă și dezvoltare. Formarea continuă trebuie să atingă criteriul de referință de 15 % dintre toți adulții care participă la învățare de-a lungul vieții⁸.

S-au realizat progrese importante în adaptarea programei școlare, introducerea de reforme în conformitate cu Cadrul european de competențe-cheie pentru învățarea de-a lungul vieții și utilizarea Europass. Cu toate acestea, statele membre ar trebui să întărească ritmul reformei și să pună în aplicare cadre naționale de calificări bazate pe rezultatele învățării, după cum se indică în recomandarea privind cadrul european al calificărilor. În mod similar, procesul de la Copenhaga ar trebui să ajute în continuare la sporirea atractivității educației și formării profesionale inițiale.

Dat fiind rolul transversal al competențelor digitale în economie, Agenda digitală pentru Europa reprezintă un catalizator esențial care poate contribui la asigurarea competențelor digitale corespunzătoare pentru lucrători și pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă, împreună cu eforturile orientate de promovare a educației digitale de bază pentru cei cu nivelurile cele mai scăzute de competențe precum persoanele în vârstă și mai puțin educate sau pentru angajații IMM-urilor, dar și de promovare a competențelor TIC specializate și avansate pentru cei care dețin fișe de post specifice, precum profesioniștii TIC.

2.3. Asigurarea concordanței între competențele potențialilor angajați și locurile de muncă disponibile și valorificarea locurilor de muncă potențiale din Europa

Chiar dacă oferirea gamei potrivite de competențe este importantă, evitarea valorificării inferioare a talentelor și a potențialului angajaților are o la fel de mare însemnătate. Aceasta necesită o mai bună cooperare între universul muncii și cel al educației și formării, precum și o transparență sporită pe piața forței de muncă, mai presus de abordările tradiționale care măsoară competențele numai prin calificări formale.

Trecerea la abordări pe bază de calificări și competențe duce deja la o schimbare semnificativă în sistemele de educație, pe piețele forței de muncă, precum și în interacțiunea dintre acestea. La rândul său, aceasta are implicații importante pentru munca serviciilor de ocupare a forței de muncă în domeniile evaluării competențelor, proceselor de stabilire de profiluri, furnizării de formare, cooperării cu furnizorii de formare, orientării profesionale și în cel al consultanței pentru clienți (inclusiv angajatori). Cooperarea între serviciile de

⁸ Concluziile Consiliului privind „Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale ET(2020)” (doc. 9845/09).

ocupare a forței de muncă și de orientare în domeniul educației trebuie să fie consolidată, astfel încât cele din urmă să poată oferi recomandări direct relevante pieței forței de muncă.

Consultanța, stimulentele și asistența oferită întreprinderilor, inclusiv IMM-urilor, sunt și ele esențiale pentru a contribui la dezvoltarea acestora și pentru a profita la maximum de competențe la locul de muncă. Angajatorii ar trebui să fie încurajați să cofinanțeze și să participe la activitățile instituțiilor de educație și formare, mai ales în învățământul superior și în educația și formarea profesională; aceste parteneriate pot să dezvolte și să actualizeze profilele de competențe, programa multidisciplinară și calificările, precum și să faciliteze asigurarea de educație la locul de muncă, de la ucenicie la doctorate industriale. Aceste parteneriate structurate ar putea oferi un mijloc eficient și sistemic de dezvoltare a acestei interacțiuni.

Pentru completarea golului de competențe pentru locurile de muncă ale viitorului și pentru a face sistemele noastre educaționale să răspundă mai bine necesităților viitoare ale economiei (de exemplu ale economiei ecologice), trebuie să se promoveze noi specializări academice pentru a se atinge o masă critică necesară creșterii competitivității europene.

2.4. Ameliorarea mobilității geografice pe teritoriul UE

Numeroși factori fără caracter de reglementare influențează mobilitatea interregională și transnațională: găsirea unei locuințe, limba, accesul la un loc de muncă pentru partener/parteneră, mecanismele pentru întoarcerea în țara de origine, „barierele” istorice și recunoașterea experienței mobilității, în special în cadrul IMM-urilor. Eforturile recente de îmbunătățire a mobilității geografice s-au concentrat pe înlăturarea obstacolelor legislative și administrative (de exemplu în domeniul recunoașterii calificărilor și în cel al portabilității drepturilor la pensie suplimentară). Acum, cetățenii trebuie să fie mai bine informați cu privire la aceste schimbări pentru a privi cu încredere deplasările transfrontaliere în carieră; trebuie să se pună un accent mai mare și pe creșterea transparenței disponibilităților de locuri de muncă pe teritoriul UE. De asemenea, în contextul coordonării sistemelor de securitate socială, Comisia, în cooperare cu statele membre, va examina situația categoriilor profesionale cu mobilitate ridicată, mai ales a cercetătorilor angajați în activități de cercetare remunerate, pentru facilitarea mobilității geografice și intersectoriale a acestora, astfel încât să se completeze Spațiul european de cercetare până în 2014.

Unii profesioniști trebuie în continuare să treacă prin proceduri lungi și dificile înainte de a li se recunoaște calificările. Comisia realizează în prezent o evaluare a Directivei privind recunoașterea calificărilor profesionale, pentru a identifica soluții posibile, precum un card profesional, și pentru a simplifica situația actuală.

2.5. Valorificarea potențialului migrației

Pentru maximizarea contribuției potențiale a migrației la deplina ocupare a forței de muncă, migrații care au deja reședință legală în UE ar trebui să fie mai bine integrați, în special prin înlăturarea obstacolelor în calea ocupării unui loc de muncă, precum discriminarea sau nerecunoașterea competențelor și calificărilor, care îi expun riscului de șomaj și excluziune socială. Performanțele mai scăzute ale cetățenilor din țări terțe față de populația indigenă în sistemele educaționale ale statelor membre ar trebui să fie și ele abordate.

O mai bună monitorizare și anticipare a necesităților de competențe, precum și îmbunătățiri în recunoașterea competențelor și calificărilor, inclusiv a celor obținute în afara UE, poate reduce substanțial „risipa de inteligență” a migraților cu educație superioară angajați la

locuri de muncă de slabă calitate sau cu nivel scăzut de competențe. Respectând în continuare principiul preferinței comunitare și dreptul statelor membre de a determina volumele admișiilor de lucrători cetățeni din țări terțe, o cartografiere a profilului competențelor cetățenilor din țări terțe care locuiesc deja în UE ar fi esențială pentru determinarea modului în care extinderea cadrului legal al UE și a sistemelor naționale de admisie pentru lucrători migranți ar putea ajuta la minimizarea deficitelor de competențe. O politică de admisie flexibilă, bazată pe cerere, poate aduce o contribuție importantă la satisfacerea viitoarelor necesități de forță de muncă. Concordanța competențelor poate fi îmbunătățită prin cooperare consolidată cu țări terțe în domeniile recunoașterii competențelor, schimbului de informații privind necesitățile pieței forței de muncă și lucrului cu agenți de recrutare și agenții de ocupare a forței de muncă.

Actualizarea și îmbunătățirea concordanței competențelor – acțiuni-cheie 4-8:

Comisia:

- 4. va realiza, începând din 2012, **Panorama competențelor în UE**, pentru a îmbunătăți transparența pentru cei care caută un loc de muncă, lucrători, întreprinderi și/sau instituții publice. Panorama va fi disponibilă online și va conține previziuni actualizate privind oferta de competențe și necesitățile pieței forței de muncă până în 2020. Aceasta va oferi: i) informații actualizate privind primele 25 de ocupații care se bucură de o sporire a interesului în UE și privind primele cinci ocupații „la mare căutare” în fiecare stat membru; ii) o analiză a cerințelor de competențe pe baza Monitorului european al locurilor de muncă disponibile; iii) o analiză a neconcordanțelor de competențe și a utilizării competențelor la locul de muncă, prin sondaje care vizează angajatorii, persoanele care învață și absolvenții; iv) analize de previziune la nivel sectorial, bazate pe lucrările Consiliului sectorial european privind competențele și locurile de muncă; și v) proiecții CEDEFOP⁹ și pentru state membre. Atunci când este relevant, Panorama va raporta necesitățile de competențe în domenii de importanță specială precum științele, tehnologia, ingineria și matematica.
- 5. va completa, până în 2012, în toate limbile europene, **Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor și ocupațiilor (ESCO)**, ca interfață comună între universul muncii și cel al educației și formării;
- 6. va lua în considerare, în 2012, posibilitatea de a prezenta propuneri prin care să contribuie la **reformarea sistemelor de recunoaștere a calificărilor profesionale**, pe baza evaluării Directivei privind recunoașterea calificărilor profesionale;
- 7. va lansa, în 2011, o **Nouă agendă pentru integrarea** cetățenilor din țări terțe pentru a oferi structuri îmbunătățite și instrumente pentru facilitarea schimbului de cunoștințe și includerea priorităților de integrare ale statelor membre în toate domeniile politice relevante.
- 8. va lua în considerare, în 2012, posibilitatea de a prezenta propuneri care să contribuie la îmbunătățirea **controlului aplicării drepturilor lucrătorilor migranți din UE** în legătură cu principiul liberei circulații a lucrătorilor.

Măsuri însoțitoare și pregătitoare:

⁹ Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale

De asemenea, Comisia, în cooperare cu statele membre:

- va propune, până în 2011, **un nou criteriu de referință privind educația pentru capacitatea de inserție profesională** pentru a stimula o nouă concentrare pe pregătirea tinerilor pentru tranziția către piața forței de muncă, va propune o recomandare a Consiliului privind **reducerea abandonului școlar timpuriu** și va stabili un **Grup de experți la nivel înalt pentru ameliorarea alfabetizării** în rândul tinerilor și adulților;
- va lansa, până la finalul anului 2010, o **campanie de sensibilizare privind modul în care cetățenii pot profita de normele UE de coordonare în domeniul securității sociale pentru a se deplasa în interiorul Europei**, fără a-și pierde drepturile;
- va evalua, în cadrul **Analizei performanței IMM-urilor**, viitoarele necesități de competențe în microîntreprinderi și în întreprinderile de tip meșteșugăresc pentru un eșantion reprezentativ de state membre ale UE, pentru integrarea mai bună a necesităților acestor întreprinderi în inițiativele politice UE existente;
- va sprijini, începând din 2011, competențele pentru dezvoltare durabilă și va promova dezvoltarea competențelor în sectoare cuprinse în **Foaia de parcurs către o Europă eficientă din punct de vedere al utilizării resurselor și în noul Plan de acțiune privind ecoinovarea**.
- va sprijini, începând din 2011, „**alianțele cunoașterii**”, respectiv întreprinderi la care participă societăți comerciale și instituții de educație/formare pentru dezvoltarea de noi programe de abordare a lipsurilor de competențe de inovare și de îmbunătățire a concordanței cu necesitățile pieței forței de muncă. Vor fi dezvoltate, de asemenea, doctorate industriale UE în cadrul acțiunilor Marie Curie și stagiile Erasmus în întreprinderi;
- va propune, în 2011, o recomandare a Consiliului privind identificarea, înregistrarea și **validarea competențelor** obținute în afara educației formale și a formării, incluzând, în mod special, un **pașaport european al competențelor** pentru a-i ajuta pe cetățeni să înregistreze și să prezinte competențele cumulate pe parcursul vieții lor;
- va prezenta, în 2011, o **analiză a contribuțiilor politicilor de migrație la concordanța dintre piața muncii și competențe** în conformitate cu programul de la Stockholm. Se va înființa o **rețea de politici pentru ameliorarea educației migranților** pentru abordarea diferenței de rezultate educaționale între elevii migranți și populația indigenă în școală;
- va reforma, până în 2012, **serviciile europene pentru ocuparea forței de muncă EURES și baza juridică a acestora**, pentru dezvoltarea capacității lor de îmbunătățire a concordanței și de plasare în serviciul Strategiei europene de ocupare a forței de muncă și pentru a le extinde în sensul susținerii Primului loc de muncă EURES;
- va propune, până în 2012, o abordare la nivel UE și instrumente de sprijinire a statelor membre pentru **integrarea** competențelor TIC și a educației digitale (competențe digitale) **în politicile esențiale de învățare de-a lungul vieții**;
- va prezenta, până în 2012, o **comunicare privind politica europeană pentru multilingvism**, propunând priorități în sistemele de educație și formare și un criteriu de

referință lingvistic european pe baza rezultatelor Sondajului european privind competențele lingvistice, în așa fel încât să se atingă obiectivul Barcelona „limba maternă +2”;

- va dezvolta, până în 2012, în cooperare cu statele membre, un **plan de acțiune pentru abordarea deficitului de lucrători din domeniul medical**. Planul de acțiune va fi însoțit de o acțiune comună în cadrul programului Sănătatea privind previzionarea necesităților de forță de muncă în domeniul medical și planificarea forței de muncă;
- va cartografia și va promova, până în 2012, **centrele europene de excelență în cadrul noilor specializări academice** pentru locurile de muncă de mâine. Comisia va analiza cea mai bună modalitate de susținere a mobilității studenților (europeni și internaționali) către aceste centre de excelență.

3. AMELIORAREA CALITĂȚII MUNCII ȘI A CONDIȚIILOR DE MUNCĂ

Rezultate contrastante în ceea ce privește calitatea locurilor de muncă pe teritoriul UE pe parcursul ultimului deceniu

Înalta calitate a muncii depinde strâns de implicarea puternică la locul de muncă. Aceasta din cauză că mediul de lucru joacă un rol esențial în ameliorarea potențialului forței de muncă și reprezintă un factor important al competitivității. Pentru a inova și a furniza rezultate prompt și eficient, întreprinderile din UE depind pentru supraviețuire și extindere de o forță de muncă angajată, care prosperă într-un mediu de lucru de înaltă calitate, cu condiții de lucru sigure și sănătoase.

Pe parcursul ultimului deceniu, veștile cu privire la calitatea locurilor de muncă în Europa au fost și bune și rele. În general, satisfacția față de locul de muncă a crescut; accidentele de muncă, inclusiv accidentele mortale, au scăzut dar, cel puțin pentru o minoritate, munca a devenit mai intensă și mai plină de stres. Pe de altă parte, munca temporară și cu timp parțial involuntară a crescut de la 53,7 % și 18 % în 2001 până la, respectiv, 60,3 % și 25,6 % în 2009. Salariile au avut tendința să crească sub nivelul productivității în majoritatea statelor membre, iar sărăcia în rândul celor care au un loc de muncă persistă: numărul persoanelor care au un loc de muncă și trăiesc sub pragul sărăciei a rămas stabil, din 2005, la aproximativ 8 %. În multe țări, munca nedeclarată continuă să lase segmente importante din forța de muncă neprotejate și vulnerabile.

Din cauza crizei, tot mai multe locuri de muncă au fost expuse la presiuni concurențiale și la deteriorarea condițiilor de muncă. În multe cazuri, noi forme de muncă și un număr mai mare de tranziții între locuri de muncă nu au fost însoțite de condiții de lucru corespunzătoare, ceea ce a dus la creșterea stresului psihologic și la tulburări psihosociale. Această situație prezintă costuri sociale și economice și pot submina capacitatea Europei de a concura: mediile de lucru nesigure și nesănătoase duc la mai multe cereri de prestații pentru handicap și la ieșiri mai timpurii din viața activă.

Revizuirea legislației UE și promovarea de instrumente fără caracter obligatoriu

Ameliorarea calității locurilor de muncă va necesita un răspuns politic integrat la nivel UE, precum și acțiuni din partea statelor membre. Uniunea are un acquis legislativ solid în completarea acțiunilor statelor membre în sensul ameliorării condițiilor de muncă și viață, asigurării de standarde minime pe teritoriul UE în ceea ce privește condițiile de muncă, sănătatea și siguranța la locul de muncă, informarea, consultarea, drepturile de participare a

lucrătorilor, egalitatea dintre femei și bărbați și nediscriminarea, fundamentării unei concurențe mai corecte, a unor niveluri ridicate de productivitate, precum și pentru crearea de locuri de muncă de calitate. Cu toate acestea, acquis-ul trebuie să fie adaptat: pentru a se clarifica punerea în aplicare sau interpretarea regulilor și pentru a le face mai ușor de înțeles și aplicat de către cetățeni și întreprinderi; pentru a răspunde la apariția de noi riscuri pentru sănătatea umană și siguranța la locul de muncă; și pentru a reduce birocrăția. Mai general, acquis-ul legislativ trebuie menținut în pas cu noile modele de lucru și tehnologii, în așa fel încât să ajute și nu să încurce adaptarea la locul de muncă.

Legislația la nivel UE nu este întotdeauna suficientă. Instrumente fără caracter obligatoriu precum analize comparative, coordonare de politici, schimb de bune practici, stabilirea de criterii de referință, ghiduri de punere în aplicare, cadre de acțiune, coduri de conduită și recomandări, pot contribui semnificativ la conturarea consensului și la crearea stimulentele corespunzătoare pentru acțiune la nivel național sau de întreprindere. Ar trebui să se aplice, prin urmare, alte inițiative pentru a sta la baza unui cadru legislativ mai inteligent, pentru a consolida o abordare strategică pe termen lung de îmbunătățire a modului în care autoritățile naționale și partenerii sociali pun în aplicare legislația la nivel național și pentru a revizui conceptul și indicii de calitate a muncii.

3.1. Un cadru legal UE mai inteligent pentru ocuparea locurilor de muncă și pentru sănătate și siguranță la locul de muncă

Comisia va realiza o evaluare pas cu pas, de mari dimensiuni, a acquis-ului legislativ actual. Deja au început lucrările, odată cu evaluarea a două acte legislative semnificative – privind timpul de lucru și privind detașarea lucrătorilor; ele se vor extinde asupra altor elemente legate de ocuparea forței de muncă și de sănătate și siguranță. Această evaluare cuprinzătoare nu va afecta pregătirea de noi propuneri legislative dacă apare o necesitate evidentă de acțiune imediată și dacă noi dispoziții se justifică printr-o evaluare deplină a impactului lor economic și social.

În plus, este necesar să se evalueze în profunzime mai multe dispoziții legislative care ar putea să pară inefficiente sau dificil de pus în aplicare, precum regulile care se aplică la protejarea beneficiarilor sau la pensiile ocupaționale suplimentare în cazul insolvenței angajatorului. Comisia va propune, după o evaluare corespunzătoare, includerea marinarilor și pescarilor în domeniul de aplicare a legislației UE privind ocuparea forței de muncă. În domeniul sănătății și siguranței ocupaționale, prioritățile vor include revizuirea directivelor care vizează protecția lucrătorilor expuși la câmpuri electromagnetice, la substanțe carcinogene și mutagene, precum și prevenirea tulburărilor musculoscheletice. Se va acorda o atenție specială riscurilor expunerii la fumul de tutun din mediu ambiant. În plus, se vor investiga riscurile asociate nanomaterialelor și cauzele incidenței sporite a bolilor mentale la locul de muncă.

3.2. O abordare strategică bazată pe instrumente fără caracter obligatoriu

Comisia poate juca un rol și poate mobiliza resurse din partea statelor membre, a partenerilor sociali și a agențiilor UE. De asemenea, prin dialog social european, partenerii sociali sectoriali și interprofesionali au elaborat un ansamblu important de instrumente fără caracter obligatoriu, inclusiv acorduri autonome; acestea contribuie la ameliorarea standardelor de lucru și au un impact direct și concret asupra condițiilor de lucru a milioane de lucrători din UE. Respectând în continuare autonomia partenerilor sociali, Comisia va continua să sprijine

și să faciliteze această activitate și, atunci când se justifică, să evalueze impactul unor astfel de acorduri.

Lecțiile învățate din strategia UE privind sănătatea și securitatea în muncă 2007-2012 ar trebui utilizate pentru lansarea unei dezbateri privind reînnoirea strategiei respective, precum și privind posibila extindere a ei la alte domenii politice.

Munca nedeclarată, inclusiv clasificarea eronată de către angajatori a angajaților drept contractori independenți, continuă să se extindă și capătă din ce în ce mai mult o dimensiune transfrontalieră: sunt necesare eforturi suplimentare pentru consolidarea cooperării la nivel UE între inspectoratele de muncă și alte organisme ale căror misiune este de a controla aplicarea legislației privind ocuparea forței de muncă.

Sunt necesare, de asemenea, eforturi de revizuire a definiției UE și a indicilor comuni privind calitatea muncii și de a-i face mai funcționali pentru evaluarea și stabilirea de criterii de referință pentru politicile statelor membre în acest domeniu. În mod special, abordarea calității locului de muncă ar trebui să fie reexaminată având în vedere evoluțiile politice recente precum flexicuritatea și „asigurarea profitabilității tranzițiilor”, precum și dezvoltarea unor noi modele de lucru.

Calitatea muncii și a condițiilor de muncă – acțiuni-cheie 9-12:

Comisia:

- 9. va revizui, în 2011, **Directiva privind timpul de lucru** și va face o propunere legislativă menită să îmbunătățească punerea în aplicare a **Directivei privind detașarea lucrătorilor**. Oriunde este necesar, Comisia va iniția acțiuni de **modificare, clarificare sau simplificare a legislației existente referitoare la ocuparea locurilor de muncă**, dacă acestea se justifică printr-o evaluare a impactului și după consultarea partenerilor sociali ai UE;
- 10. va întreprinde, în 2011, **evaluarea finală a Strategiei UE privind sănătatea și securitatea în muncă 2007-2012** și, pe această bază, va propune în 2012 **o strategie de continuare pentru perioada 2013-2020**;
- 11. va examina, în 2012, **eficiența legislației UE în domeniul informării și consultării lucrătorilor, precum și directivele UE privind munca în regim de timp parțial și contractele pe termen limitat, precum și impactul acestora asupra participării femeilor la ocuparea forței de muncă și asupra remunerării egale**; în colaborare cu partenerii sociali și respectând autonomia dialogului social;
- 12. va realiza, până în 2014, **o examinare cuprinzătoare a legislației privind sănătatea și securitatea** în parteneriat cu statele membre și cu partenerii sociali europeni, în cadrul Comitetului consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă.

Măsuri însoțitoare și pregătitoare:

Comisia, în cooperare cu statele membre și cu partenerii sociali:

- va examina, în 2011, **fezabilitatea unei inițiative de consolidare a cooperării între inspectoratele de muncă și alte organisme de control al aplicării**, cu obiectivul de a preveni și de a combate munca nedeclarată;

- **va revizui și va raționaliza**, în 2011, **conceptul politic de calitate a muncii**, în cooperare cu statele membre și partenerii sociali;
- **va examina**, în 2012, **impactul directivelor de nediscriminare relevante în ceea ce privește ocuparea forței de muncă**, respectiv 2000/78/CE¹⁰ și 2000/43/CE¹¹.

4. SPRIJIN PENTRU CREAREA DE LOCURI DE MUNCĂ

Criza economică a avut un impact dramatic asupra creării de locuri de muncă, dar unele obstacole în calea cererii de forță de muncă sunt structurale

Nu e suficient să se asigure că oamenii rămân activi și acumulează competențele necesare pentru a obține un loc de muncă: refacerea trebuie să se bazeze pe crearea de locuri de muncă, iar aceasta depinde în primul rând și în cea mai mare măsură de creșterea economică. Și într-adevăr, din 2008, declinul economic a avut un impact enorm asupra creării de locuri de muncă: el a desființat o mare parte din câștigul stabil în ceea ce privește creșterea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului obținut în UE pe parcursul deceniului precedent. Creșterea economică a început din nou în UE în cea de-a doua jumătate a anului 2009, după cinci trimestre de contractare consecutive; piețele forței de muncă din UE au început să prezinte unele semne de stabilizare, iar rata locurilor de muncă libere a câștigat un oarecare teren în ultimele trimestre.

Chiar dacă aceste evoluții pozitive trebuie salutate, nu toate schimbările remarcate pe parcursul ultimilor doi ani au apărut ca urmare a climatului economic: crearea de locuri de muncă depinde și de politicile pieței forței de muncă puse în aplicare la nivel UE și național. Stimularea dezvoltării ar putea să nu fie suficientă pentru crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune: mediul de afaceri trebuie să fie favorabil pentru crearea de locuri de muncă.

Politicile destinate să promoveze crearea de locuri de muncă trebuie să țină cont de contribuția importantă a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri) pentru o proporție importantă a activității economice și profesionale a Europei. Peste 99 % din întreprinderile din UE sunt IMM-uri, care asigură două treimi din totalul locurilor de muncă din sectorul privat, ceea ce indică importanța de a se acorda atenția cuvenită necesităților IMM-urilor în conceperea legislației relevante pentru ocuparea forței de muncă. Cu toate acestea, prea puține dintre IMM-urile noastre inovatoare se dezvoltă în societăți mai mari, care angajează un număr mai mare de persoane; de asemenea, există mai puține firme tinere, inovatoare și cu utilizarea intensivă a C&D în UE decât în Statele Unite. Deficite importante de inovare și de competențe digitale împiedică IMM-urile să adopte modele de afaceri inteligente orientate către inovare și noi tehnologii. Persoanele implicate în activități independente reprezintă 15 % din forța de muncă din UE și, chiar în perioade de prosperitate economică, numărul acestora nu a crescut substanțial: proporția de lucrători independenți din totalul forței de muncă din UE a scăzut cu 1 punct procentual între 2000 și 2008.

¹⁰ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

¹¹ Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

Reluarea creării de locuri de muncă pentru a asigura un loc de muncă tuturor celor care doresc să muncească

Creșterea economică rămâne principala pârghie pentru crearea de locuri de muncă. Inițiativele emblematiche Europa 2020 „O Uniune a inovării”¹² și „O politică industrială pentru era globalizării”¹³ stabilesc un important pachet de acțiuni pentru o nouă abordare strategică a inovării și pentru o bază industrială competitivă; acestea ar trebui să contribuie la impulsivarea creșterii economice, ancorând-o în activități bazate pe cunoaștere și valoare adăugată mare și să ajute la identificarea de oportunități pentru investiții și crearea de locuri de muncă. „Actul privind piața unică”¹⁴ propune, la rândul său, un pachet de propuneri pentru valorificarea deplină a potențialului pieței unice și pentru îmbunătățirea creșterii economice și a locurilor de muncă. În același fel, inițiativa emblematică „Tineretul în mișcare”¹⁵ a schițat deja un cadru specific pentru ocuparea forței de muncă tinere.

Totuși, dincolo de aceste inițiative, trebuie să se pună în aplicare condițiile corespunzătoare pentru crearea mai multor locuri de muncă, în special la ambele capete ale spectrului de competențe. Recunoscând că UE mai are încă mult de ameliorat în modul în care introduce inovarea în sistemele de producție, Comisia va propune modalități de facilitare a creării de locuri de muncă în întreprinderi care operează cu competențe superioare și cu modele de afaceri care utilizează intensiv C&D. Comisia va examina, de asemenea, stimulente pentru angajatori pentru recrutarea șomerilor pe termen lung și a altor lucrători care se îndepărtează de pe piața forței de muncă. De asemenea, în completarea eforturilor statelor membre, Comisia va acorda o atenție specială spiritului antreprenorial și activităților independente ca mijloace esențiale de creștere a ocupării forței de muncă. Toate inițiativele vor respecta principiul „a gândi mai întâi la scară mică” pentru a ține cont de caracteristicile specifice ale IMM-urilor.

4.1. Consolidarea condițiilor cadru pentru crearea de locuri de muncă

Estimările Comisiei arată că o reducere cu 25 % a sarcinii administrative ar putea, pe termen lung, să ducă la o creștere a PIB cu 1,4 %. Pentru a combina creșterea economică și crearea de locuri de muncă, ar trebui să se înlăture obstacolele administrative în calea înființării proprii întreprinderi și în calea angajărilor. Aceasta prezintă o importanță specială în întreprinderile care funcționează în sectoare cu evoluție rapidă și cu modele care utilizează intensiv C&D, în cazul cărora cererea de competențe superioare poate fi semnificativă. Într-adevăr, atingerea obiectivului de a se cheltui 3 % din PIB-ul UE pentru C&D până în 2020 ar duce la crearea de 3,7 milioane de locuri de muncă până în 2020¹⁶. În această privință, ar trebui să se realizeze mai multe investiții pentru creșterea numărului de absolvenți în științe, tehnologie, inginerie și matematică (STIM), astfel încât să se creeze condițiile corespunzătoare pentru utilizarea de tehnologii generice esențiale, care au un rol-cheie în strategiile privind C&D și inovarea ale industriei și serviciilor.

Stimularea recrutării printr-o reducere a costurilor nesalariale cu forța de muncă (de exemplu printr-o tranziție de la taxele pe forța de muncă la cele pe consumul energetic sau poluare) este de cea mai mare importanță în perioade cu șomaj ridicat, având în vedere că prețul

¹² COM(2010) 546, 6.10.2010.

¹³ COM(2010) 614, 28.10.2010.

¹⁴ COM(2010) 608, 27.10.2010.

¹⁵ COM(2010) 477, 15.9.2010.

¹⁶ COM(2010) 546, 6.10.2010.

susținerii sistemelor de asigurare de șomaj va compensa, cel mai probabil, reducerea de venituri pentru sistemul de securitate socială. Aceasta prezintă o importanță deosebită pentru cei care se confruntă cu dificultăți speciale în căutarea de noi locuri de muncă după o recesiune, precum persoanele cu nivel scăzut de competențe sau șomerii pe termen lung. La rândul lor, stimulentele pentru schimbarea locului de muncă din economia informală în cea reglementată sunt esențiale; un bun exemplu în acest sens îl reprezintă dezvoltarea angajărilor reglementate în servicii casnice, îngrijire socială și alte activități non-profit, oferind un punct important de intrare pe piața forței de muncă celor care sunt cel mai îndepărtați de ea.

4.2. Promovarea spiritului antreprenorial, a activităților independente și a inovării

Întreprinderile din economia socială, cooperativele, societățile mutuale precum și microîntreprinderile, inclusiv activitățile independente, pot oferi o sursă de soluții inovatoare pentru a răspunde cererilor sociale într-un proces participativ, oferind ocazii specifice de inserție profesională pentru cei aflați cel mai departe de piața forței de muncă. Comunicarea Comisiei în legătură cu „Actul privind piața unică”¹⁷ a anunțat deja mai multe inițiative care vizează dezvoltarea sectorului economiei sociale și a întreprinderilor sociale, precum inițiativa de antreprenariat social sau consultarea publică despre punerea în aplicare a regulamentului privind Statutul cooperatist european. Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT) va stimula crearea și dezvoltarea de întreprinderi prin cercetare orientată către inovare, în special printr-un accent puternic pus pe spiritul antreprenorial.

Spiritul antreprenorial ar trebui să devină un mijloc mai răspândit de creare de locuri de muncă, precum și de luptă împotriva excluziunii sociale. Trebuie să se pună accentul pe formare pentru a se asigura furnizarea reală de către sistemele educaționale a bazelor de stimulare a apariției unor noi antreprenori și acumularea de către cei care doresc să deschidă și să gestioneze IMM a competențelor corespunzătoare. Statele membre ar trebui să dezvolte spiritul antreprenorial în programa școlară pentru a crea o masă critică de profesori de antreprenariat și pentru a promova colaborările transfrontaliere între universități și centre de cercetare în domeniul inovării și al antreprenoriatului.

Susținerea creării de locuri de muncă – acțiunea-cheie 13:

13. Comisia va propune, în 2011, **principii orientative de promovare a realizării condițiilor pentru crearea de locuri de muncă**. Acestea vor include căi: i) de abordare a obstacolelor administrative și legislative în calea angajării și concedierii, a creării de noi întreprinderi și a activității independente; ii) de reducere a costurilor nesalariale cu forța de muncă; iii) de trecere de la munca informală sau nedeclarată la ocuparea unui loc de muncă reglementat.

Măsuri însoțitoare și pregătitoare:

În cadrul Small Business Act, Comisia:

- va lansa, până la sfârșitul anului 2010, o propunere de **extindere și transformare a acțiunii pregătitoare Erasmus pentru tineri antreprenori (EYE) într-un program permanent;**

¹⁷ COM(2010) 608, 27.10.2010.

- va susține programele specifice de formare a profesorilor, precum și schimbul de bune practici pentru **dezvoltarea formării profesorilor în antreprenoriat** și va lansa un manual de politici pentru educația antreprenorială pentru îmbunătățirea răspândirii, a impactului și a calității educației antreprenoriale în Europa.

INSTRUMENTE FINANCIARE ALE UE ÎN SERVICIUL NOILOR COMPETENȚE ȘI AL LOCURILOR DE MUNCĂ

Având în vedere actualele constrângeri financiare asupra bugetelor naționale, statele membre și Comisia trebuie să se concentreze asupra utilizării mai bune a fondurilor UE. Politica de coeziune contribuie deja la dezvoltarea de noi competențe și la crearea de locuri de muncă, inclusiv în economia ecologică, domeniu aflat în plină expansiune. Se pot face mai multe pentru exploatarea deplină a potențialului instrumentelor financiare ale UE și a reglementărilor care susțin reformele în domeniile ocupării forței de muncă, educației și formării: aceasta înseamnă în primul rând Fondul social european (FSE), dar și Fondul european de dezvoltare regională (FEDER), Fondul pentru dezvoltare rurală (FEADR), Programul de învățare de-a lungul vieții și Progress.

În mod special, în conformitate cu propunerile stabilite în revizuirea bugetară¹⁸ și în Cel de-al cincilea raport privind coeziunea¹⁹, impactul instrumentelor politicii de coeziune, inclusiv FSE, ar trebui să fie îmbunătățit prin concentrarea asupra a patru priorități: 1) concentrarea resurselor financiare pe un număr mai redus de priorități; 2) consolidarea condiționalității și a stimulentele menite să impulsioneze statele membre să realizeze reformele instituționale anunțate în programele naționale de reforme; 3) concentrarea asupra rezultatelor, printr-un set de obiective clare și cuantificabile și de indici asupra cărora Comisia și statele membre au căzut de acord și 4) stabilirea de contracte de investiții pentru dezvoltare și parteneriat între Comisie și statele membre.

În timp ce revizuirea substanțială a instrumentelor financiare va fi abordată în cadrul discuțiilor care însoțesc pregătirea următorului cadru financiar multianual, aceste patru priorități esențiale ar trebui să servească drept orientare pentru consolidarea, începând de acum, a contribuției fondurilor și bugetului UE la agenda pentru noi competențe și locuri de muncă.

Statele membre sunt invitate să concentreze intervențiile FSE și altor fonduri UE asupra unor reforme structurale cheie, asupra promovării condiționalității structurale și să contribuie astfel la acțiunile și măsurile cheie propuse în această agendă și la obiectivele și țintele naționale Europa 2020. Mai exact:

1. Privind flexicuritatea: programele FSE pot susține proiectarea unor politici mai bune, precum măsuri active pe piața forței de muncă și învățare de-a lungul vieții, instrumente și instituții, inclusiv servicii publice de ocupare a forței de muncă. **Partenerii sociali** pot fi și ei susținuți prin FSE prin parteneriate pentru reforma în ocuparea forței de muncă. Sprijinul FSE pentru consolidarea capacității administrative poate constitui baza unor abordări de flexicuritate integrate; Cel de-al 7-lea program cadru pentru activități de cercetare,

¹⁸ COM(2010) 700, 19.10.2010.

¹⁹ COM(2010) 642, 9.11.2010.

dezvoltare tehnologică și demonstrație poate contribui la adoptarea de decizii pe bază de elemente concrete.

2. Privind actualizarea și îmbunătățirea concordanței competențelor: FSE poate investi în previzionarea și dezvoltarea calificărilor și competențelor și poate sprijini reforma sistemelor de educație și formare pentru consolidarea relevanței acestora pentru piața forței de muncă. Schimbul de experiență și formarea de rețele între centrele de învățământ superior, de cercetare și de afaceri pentru a răspunde noilor cerințe de competențe pot fi și ele finanțate. Locurile de muncă legate de ecologizarea economiei și de sectorul sănătății și al serviciilor sociale pot beneficia și ele de pe urma sprijinului consolidat al FSE și al altor fonduri UE, la fel și competențele TIC, având în vedere importanța TIC în economia și societatea de astăzi. FEDER susține investițiile în infrastructura educațională. În sfârșit, FSE și alte fonduri structurale ar putea acționa în sinergie cu alte instrumente, precum **Fondul european de integrare a resortisanților țărilor terțe** pentru creșterea participării migranților pe piața forței de muncă și pentru combaterea discriminării și **Programul de învățare de-a lungul vieții**.

3. Privind calitatea muncii și condițiile de muncă: FSE poate cofinanța elaborarea și difuzarea de forme inovatoare și mai productive de organizare a muncii, inclusiv o mai bună sănătate și securitate la locul de muncă. În vederea eliminării diferențelor între femei și bărbați, FSE poate susține măsuri de reconciliere a vieții active cu cea personală, integrare a principiului egalității între femei și bărbați și acțiuni de combatere a segregării pe criterii de sex pe piața forței de muncă.

4. Privind crearea de locuri de muncă: FSE și alte fonduri UE pot susține promovarea spiritului antreprenorial, a deschiderilor de întreprinderi și a activităților independente. Ingineria financiară poate asigura veriga lipsă între piețele financiare și micii întreprinzători. FSE, Acțiunea comună de sprijinire a instituțiilor de microfinanțare din Europa (**JASMINE**) finanțată de FEDER și recent creatul **Instrument european de microfinanțare Progress** pot ajuta persoanele să scape de șomaj și excluziune socială prin înființarea de întreprinderi sau prin exercitarea unei activități independente. Aceste măsuri sunt complementare cu alte investiții FSE pentru cei mai vulnerabili.

În sfârșit, FSE și alte fonduri UE pot furniza, în plus, **sprijin orientat către grupuri specifice în toate domeniile prioritare ale agendei**; un exemplu în acest sens îl reprezintă sprijinul oferit în unele state membre **romilor**, în domenii precum consultanța, educația, formarea și orientarea pentru cei care exercită activități independente.

CONCLUZII

Cele 13 acțiuni-cheie și măsurile însoțitoare și pregătitoare propuse în prezenta „Agendă pentru noi competențe și locuri de muncă” necesită o gamă de instrumente politice UE, inclusiv legislație, coordonare politică, dialog social, finanțare și parteneriate strategice. Agenda este completată cu alte inițiative UE destinate să abordeze preocupările grupurilor specifice, precum inițiativa emblematică Europa 2020 „Tineretul în mișcare”²⁰ și „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015”²¹. Mai important, multe dintre domeniile

²⁰ COM(2010) 477, 15.9.2010.

²¹ COM(2010) 491, 21.9.2010.

politice ale prezentei agende, precum crearea de locuri de muncă, depind de – și fac parte numai – din abordarea integrată a strategiei Europa 2020.

Realizarea și participarea sunt esențiale pentru succesul agendei. În mod special, partenerii sociali joacă un rol-cheie în punerea în aplicare a flexicurității și în alte aspecte ale acestei inițiative emblematice. Aceste acțiuni ar putea fi analizate la nivel UE în fiecare an, în cadrul unui forum social tripartit. Cooperarea la nivel local și regional – între partenerii sociali, servicii publice de ocupare a forței de muncă, servicii sociale, instituții de educație/formare, organizații ale societății civile – va fi importantă pentru a se ajunge la cei care au probleme să intre ferm pe piața forței de muncă.

Fondurile UE, în special Fondul social european, pot contribui semnificativ la agenda UE și pot acționa în calitate de catalizatori și factori de influență în sprijinul priorităților politice ale Uniunii.

Comisia va promova, de asemenea, dimensiunea internațională a acestei agende. Criza a dus la apariția unui consens global pentru ideea că obiectivele economice și financiare trebuie să coexiste la nivel egal cu cele sociale și legate de ocuparea forței de muncă. Acum, când refacerea economică începe să se contureze, Comisia va încuraja acumularea internațională de resurse în cadre multilaterale (ILO, G20, OECD și ONU), în cadrul structurilor existente de cooperare bilaterală cu parteneri strategici (mai ales SUA, Canada, China, India, Japonia, Africa de Sud, Rusia și Brazilia), în cadre politice regionale (ASEM și UE-America Latină).

Comisia va **revizui prioritățile agendei în 2014** și le va adapta la noul cadru financiar multianual. Până atunci, ea va raporta cu privire la progresele înregistrate în examinările anuale ale creșterii din cadrul strategiei Europa 2020.