

Bruxelles, 6 iunie 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

NOTĂ

Sursă:	Comitetul pentru ocuparea forței de muncă
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind dimensiunile calității locurilor de muncă - <i>prezentare ținută de președintele Comitetului pentru ocuparea forței de muncă</i>

În continuare, se pune la dispoziția delegațiilor avizul sus-menționat, în perspectiva prezentării acestuia în cadrul reuniunii Consiliului (EPSCO) din 19 iunie 2025.



5 iunie 2025

Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind dimensiunile calității locurilor de muncă

1. Context

Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) așteaptă cu interes viitoarea inițiativă privind *o foaie de parcurs pentru locuri de muncă de calitate*, care urmează să fie prezentată de Comisia Europeană la sfârșitul anului 2025. În conformitate cu Agenda strategică 2024-2029, Consiliul European a cerut, în aprilie 2024, să se asigure o abordare integrată la nivelul tuturor domeniilor de politici, astfel încât productivitatea să crească, iar creșterea durabilă și incluzivă să fie consolidată în întreaga Europă. Aceasta ar trebui să vizeze promovarea unor locuri de muncă de înaltă calitate prin urmărirea mai susținută a obiectivelor principale pentru 2030; în acest scop, ar trebui să se recurgă la consolidarea dialogului social, la o participare sporită pe piața forței de muncă, precum și la recalificarea/perfecționarea și învățarea pe tot parcursul vieții, ca instrumente pentru abordarea lacunelor în materie de competențe și de forță de muncă, în contextul tendințelor demografice actuale¹. Declarația de la Budapesta, semnată de liderii UE în noiembrie 2024², a salutat Raportul Draghi privind viitorul competitivității europene, în care crearea de locuri de muncă de înaltă calitate și abordarea deficitului de competențe sunt identificate ca fiind vectori esențiali pentru îmbunătățirea modelului UE în materie de inovare³. În contextul semestrului european, cele mai recente orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă adoptate de Consiliu în decembrie 2024 subliniază deja faptul că statele membre ar trebui să faciliteze și să sprijine investițiile în crearea de locuri de muncă de calitate⁴.

¹ [Concluziile Consiliului European](#) din 18 aprilie 2024.

² [Declarația de la Budapesta privind noul pact pentru competitivitatea europeană](#), 8 noiembrie 2024.

³ A se vedea, în special, [partea A capitolele 1 și 2](#) și [partea B secțiunile 2.1 și 2.2](#) din Raportul Draghi, 9 septembrie 2024.

⁴ [Decizia \(UE\) 2024/3134 a Consiliului](#) din 2 decembrie 2024 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

Promovarea calității locurilor de muncă este esențială pentru îndeplinirea angajamentului UE legat de o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social (articolul 3 din TUE). Crearea de locuri de muncă de calitate și pregătirea unei forțe de muncă înalt calificate sunt, de asemenea, vectori esențiali pentru competitivitatea și creșterea economică a UE, prin intermediul creșterii productivității și a potențialului de reziliență al Uniunii și printr-o specializare mai pronunțată în sectoarele cu valoare adăugată ridicată. Principiile Pilonului european al drepturilor sociale subliniază că este necesar să se asigure salarii și condiții de muncă echitabile, promovându-se în același timp egalitatea de șanse și protejând oamenii de riscurile sociale. O forță de muncă calificată și motivată pe tot parcursul vieții profesionale este mai în măsură să răspundă cerințelor unei piețe a forței de muncă în schimbare rapidă, modelată de tranziția verde și de cea digitală, care impun lucrătorilor să dețină competențele necesare în economia verde și să sprijine adoptarea continuă de noi tehnologii. În plus, având în vedere că îmbătrânirea populației urmează să reducă ponderea populației active din UE în următoarele decenii, creșterea calității locurilor de muncă poate ușura tranziția de la un loc de muncă la altul, poate crește participarea pe piața muncii și poate contribui la prelungirea vieții profesionale, asigurând astfel că întreprinderile au acces la oamenii talentați de care au nevoie pentru a rămâne competitive la scară mondială, ceea ce va aduce beneficii lucrătorilor și societății în ansamblu. Inițiativele de la toate nivelurile – de la nivel local la nivel național și european – pot contribui la asigurarea unor locuri de muncă de calitate. În contextul angajamentului față de competitivitatea UE, proporționalitatea și subsidiaritatea noilor inițiative ar trebui să fie avute în vedere în mod corespunzător. În plus, orice inițiativă la nivelul UE ar trebui să țină seama în mod adecvat de diversitatea sistemelor naționale și de rolul și autonomia partenerilor sociali.

La începutul anului 2025, luând ca punct de plecare lucrările anterioare desfășurate de EMCO și de Grupul său pentru indicatori (IG), comitetul a reflectat asupra necesității de a conceptualiza mai bine dimensiunile „calității locurilor de muncă” prin prisma contextului socioeconomic actual⁵. Pe baza dimensiunilor în materie de politici identificate în prezentul aviz și rezumate în anexă, IG este invitat să actualizeze cadrul de monitorizare existent de acum și până în primul trimestru al anului 2026, pentru a identifica indicatorii cei mai adecvați pentru măsurarea dimensiunilor în materie de politici ale calității locurilor de muncă, în cooperare cu Subgrupul pentru indicatori (ISG) al Comitetului pentru protecție socială (CPS) pentru acele aspecte legate de dimensiunea protecției sociale. Comisia este invitată să țină seama de prezentul aviz la pregătirea viitoarei foi de parcurs pentru locuri de muncă de calitate și a noului plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, care urmează să fie prezentat până la sfârșitul anului.

2. Principalele dimensiuni ale calității locurilor de muncă

Calitatea locurilor de muncă este un concept multidimensional care include factori diverși ce determină bunăstarea și drepturile persoanelor la locul de muncă, având un impact asupra rezultatelor economice și societale sub aspectul productivității, al competitivității, al veniturilor și al coeziunii sociale. Calitatea locurilor de muncă este influențată de schimbările structurale de pe piața forței de muncă, inclusiv de digitalizarea tot mai pronunțată a muncii, de ecologizarea economiei, de evoluția contractelor de muncă și a formelor de muncă, de evoluția culturilor la locul de muncă, precum și de valori și obiective societale mai ample, cum ar fi nediscriminarea și egalitatea de șanse. Această dinamică afectează aspectele tradiționale ale calității locurilor de muncă, cum ar fi salariile, condițiile de muncă, siguranța locului de muncă și accesul la protecție socială, dar și aspecte precum echilibrul dintre viața profesională și cea privată, stresul și riscurile psihosociale, autonomia, accesul la oportunități de formare și de dezvoltare profesională, precum și dinamica negocierilor colective. Cel mai recent, progresele tehnologice au modificat natura muncii prin introducerea unor noi forme de automatizare a sarcinilor, a unor modele de lucru la distanță și hibride, a inteligenței artificiale și a gestionării algoritmice, toate acestea afectând, de asemenea, tiparele programului de lucru, autonomia lucrătorilor și competențele de care au nevoie pentru îndeplinirea sarcinilor lor, adăugând și acest aspect suplimentar la considerațiile privind calitatea locurilor de muncă. În același timp, tehnologiile digitale avansate, cum ar fi inteligența artificială, pot fi utile lucrătorilor și pot, astfel, să sporească bunăstarea persoanelor și calitatea locurilor de muncă.

⁵ În urma discuțiilor din anii precedenți, IG a convenit, în 2013, să includă un modul privind calitatea locurilor de muncă în cadrul comun de evaluare (JAF), modul care să conțină un set de indicatori relevanți. Modulul a fost inclus în [ediția din 2017 a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă \(RMRO\)](#).

Calitatea locurilor de muncă ar putea fi, de asemenea, afectată de dificultăți în asigurarea respectării legislației muncii, inclusiv în contextul mobilității forței de muncă. Capacitatea de a detecta neconformitățile, fraudele și abuzurile, precum și creșterea capacității inspectoratelor naționale de muncă și consolidarea cooperării transfrontaliere a acestora, în special în sectorul subcontractării, al intermediarilor și al muncii prin agent de muncă temporară, sunt esențiale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață pentru resortisanții UE și ai țărilor terțe, inclusiv pentru eradicarea muncii nedeclarate și a muncii subdeclarată. Este important să se ofere angajaților, inclusiv lucrătorilor mobili din UE, precum și resortisanților țărilor terțe, consiliere și sprijin pentru a-și revendica drepturile în mod eficace. Calitatea locurilor de muncă poate fi, de asemenea, supusă unor presiuni în timpul proceselor de restructurare, în care capacitatea de anticipare și modul de gestionarea schimbărilor, precum și dialogul social și negocierile colective sunt esențiale pentru a asigura tranziții juste și menținerea și crearea de locuri de muncă de calitate.

În acest context, conceptualizarea calității locurilor de muncă necesită un cadru care să reflecte atât factorii de lungă durată, cât și pe cei emergenți. Pe baza discuțiilor recente din cadrul EMCO, următoarele dimensiuni în materie de politici ar trebui să se dovedească de o relevanță deosebită pentru evaluarea calității locurilor de muncă pe piața actuală a forței de muncă:

- ***Veniturile adecvate, salariile și condițiile de muncă echitabile, dezvoltarea competențelor, avansarea în carieră și siguranța locului de muncă sunt toate elemente interdependente care, atunci când sunt juxtapuse, creează un cerc virtuos caracterizat de capacitate personală, productivitate și creștere economică.***
 - i. Atunci când primesc venituri adecvate și salarii echitabile care reflectă valoarea muncii lor, lucrătorii au un sentiment mai puternic al valorii personale, fiind totodată mai motivați să-și dezvolte în continuare competențele și să participe la formări de calitate, inclusiv în timpul programului de lucru, ceea ce are un impact pozitiv suplimentar asupra productivității și evoluției carierei lor, în special în cazul persoanelor slab calificate. Structurile de remunerare echitabilă, precum și sistemele de recunoaștere și de recompensare sporesc motivația și satisfacția la locul de muncă. De asemenea, prezența unor lucrători calificați poate permite întreprinderilor să își sporească productivitatea prin consolidarea inovării (de exemplu, prin investiții în echipamente și tehnologii noi), în loc să reducă costurile forței de muncă. Dezvoltarea competențelor lucrătorilor este un factor-cheie pentru utilizarea productivă a tehnologiilor digitale avansate, cum ar fi inteligența artificială. La rândul său, creșterea susținută a productivității sprijină creșterea durabilă a salariilor.

- ii. Locuri de muncă sigure – protejate inclusiv împotriva riscului reprezentat de fracțiunea de normă involuntară și concepute astfel încât să asigure tranziția către contracte pe durată nedeterminată – și o protecție socială adecvată consolidează acest ciclu prin reducerea riscului de șomaj și a incertitudinii/variabilității veniturilor lucrătorilor. Acest lucru poate crește totodată motivația de a participa la activități de formare și de dezvoltare a competențelor, pentru că există perspective mai mari de avansare în carieră și un grad mai scăzut de anxietate în ceea ce privește vulnerabilitatea economică.
 - iii. Acest ciclu – în care veniturile adecvate și salariile echitabile, oportunitățile de formare de calitate și securitatea locurilor de muncă stimulează dezvoltarea competențelor, îmbunătățind capacitatea de inserție profesională și avansarea în carieră – sporește satisfacția individuală și poate contribui la o creștere economică mai incluzivă și mai durabilă. Se ajunge la acest rezultat în special prin creșterea motivării, productivității și dinamicii forței de muncă, în conformitate cu necesitatea de a facilita realocarea forței de muncă către sectoare aflate în expansiune rapidă și de a ține pasul cu adoptarea tehnologiilor emergente într-o economie cu grad ridicat de competitivitate.
- ***Un mediu de lucru sigur și sănătos în combinație cu bunăstarea la locul de muncă, aranjamente optime privind programul de lucru, un echilibru între viața profesională și cea de familie și autonomia muncii formează baza dezvoltării personale și profesionale, precum și a succesului organizațional.***
 - i. Punerea în aplicare riguroasă a normelor privind sănătatea și siguranța la locul de muncă protejează toate persoanele de-a lungul întregului ciclu de viață profesională împotriva riscurilor profesionale, a accidentelor la locul de muncă și a riscurilor pentru sănătate pe termen lung (cum ar fi expunerea la substanțe nocive sau la condiții meteorologice extreme), în timp ce măsurile ample de prevenire a hărțuirii și de gestionare a riscurilor psihosociale oferă o protecție suplimentară pentru sănătatea mintală la locul de muncă.

- ii. Atunci când programul de lucru este structurat astfel încât să permită orare previzibile, o flexibilitate adecvată pentru lucrători și dreptul de a se deconecta, lucrătorii sunt mai în măsură să mențină echilibrul dintre responsabilitățile profesionale și viața personală. În plus, când se acordă autonomie și flexibilitate angajaților în ceea ce privește modul în care își gestionează sarcinile, creativitatea și responsabilitatea sunt stimulate, ceea ce le poate spori și mai mult satisfacția la locul de muncă și productivitatea, grație unor niveluri mai scăzute de stres. Având în vedere evoluțiile tehnologice, inclusiv în contextul gestionării algoritmice, este esențial să se asigure în continuare că monitorizarea și supravegherea respectă pe deplin drepturile lucrătorilor.
 - iii. Acești factori interconectați contribuie la reducerea absenteismului, a accidentelor la locul de muncă și a incidenței cazurilor de burnout, ceea ce poate diminua, în schimb, cheltuielile cu sănătatea publică și poate crea medii de lucru mai propice inovării și creșterii productivității pe tot parcursul vieții profesionale.
- ***Reprezentarea intereselor colective, egalitatea de gen și egalitatea de șanse, precum și tranziția de la munca nedeclarată și subdeclarată la încadrarea în muncă cu forme legale sunt factori orizontali esențiali pentru crearea unei piețe a muncii juste și favorabile incluziunii, care să recunoască și să recompenseze contribuția tuturor.***
- i. Negocierile colective și dialogul social necesită parteneri sociali puternici și independenți. Drepturile lucrătorilor și ale reprezentanților lor la informare, consultare și participare sunt esențiale pentru a sprijini o adaptare incluzivă la provocările actuale și viitoare de pe piața europeană a forței de muncă, pentru a le permite acestora să aibă un rol activ în anticiparea și gestionarea tranziției digitale și a celei verzi și pentru a contribui la o distribuție echitabilă a beneficiilor economice care decurg din creșterea productivității prin intermediul negocierilor colective. Reprezentarea eficace a intereselor colective ale angajaților și implicarea acestora sunt esențiale pentru facilitarea tuturor aspectelor legate de locurile de muncă de calitate.

- ii. Asigurarea egalității de gen și a egalității de șanse – indiferent de origini și de caracteristicile personale – permite tuturor persoanelor să aibă acces la locuri de muncă de calitate, să le păstreze și să avanseze în carieră fără teamă de discriminare (de exemplu, pe criterii de gen, vârstă, dizabilități, origine etnică, religie și orientare sexuală), beneficiind de un salariu egal pentru muncă egală, precum și de șanse egale de dezvoltare profesională și personală. Aceasta include, de asemenea, adaptarea locurilor de muncă pentru a fi accesibile și favorabile incluziunii în avantajul persoanelor cu dizabilități, asigurându-se astfel că toți lucrătorii pot participa și contribui pe deplin, ceea ce ar promova, în ultimă instanță, locuri de muncă și o societate mai dinamice și mai incluzive.
- iii. În plus, atunci când lucrătorii care prestează o muncă nedeclarată sau subdeclarată fac tranziția de la economia informală la cea formală, ei capătă acces la securitate juridică, la dreptul la reprezentare, la prestații de protecție socială, la venituri adecvate și la salarii echitabile, ceea ce le sporește securitatea financiară personală și demnitatea. La nivel societal, această schimbare asigură îmbunătățirea modalităților legale de lucru și a veniturilor fiscale, promovând o societate mai echitabilă.
- iv. Aceste dimensiuni pot consolida, de asemenea, încrederea atât în angajatori, cât și în instituțiile publice, promovând o coeziune socială mai puternică, pe lângă o piață a forței de muncă rezilientă.
- **Gradul și tipul de protecție socială disponibile pentru diferitele forme de ocupare a forței de muncă sunt componente esențiale ale calității locurilor de muncă. Locurile de muncă de calitate contribuie, de asemenea, la prevenirea sărăciei persoanelor încadrate în muncă, inclusiv prin acordarea de prestații pentru exercitarea unei activități profesionale, după caz.**
 - i. Protecția socială asigură securitatea veniturilor și accesul la servicii în caz de șomaj involuntar, boală, concediu de îngrijire, accidente de muncă, boli profesionale și dizabilități, precum și pentru lucrătorii pensionați și pentru urmași mai târziu în viață.

- ii. Orice persoană are nevoie de protecție socială la un moment dat în timpul vieții sale profesionale sau ulterior. Cu toate acestea, în practică, nu toate persoanele active din punct de vedere economic pot contribui la protecția socială sau pot avea acces la aceasta, deoarece este posibil ca prestațiile sociale să fi fost concepute în trecut pentru raporturi de muncă standard. Este posibil ca persoanele care desfășoară o activitate independentă sau persoanele încadrate în forme de muncă atipică să nu beneficieze de o acoperire adecvată, în funcție de contextul specific fiecărei țări. Accesul la sisteme de pensii adecvate și sustenabile este esențial pentru menținerea nivelului de trai și evitarea sărăciei la bătrânețe și, ca atare, reprezintă, de asemenea, o dimensiune a calității locurilor de muncă. Prin urmare, în sistemele de pensii corelate veniturilor, este esențial ca toți lucrătorii – inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă – să poată acumula suficiente drepturi de protecție socială pe parcursul carierei lor. Pentru a-i sprijini pe cei care nu sunt acoperiți suficient de sistemele de securitate socială și care sunt expuși unei insecurități mai mari a veniturilor, este important să se elimine lacunele formale în materie de acoperire și să se asigure că aceștia pot acumula și accesa drepturi de protecție socială. Sistemele ar trebui să ofere un nivel adecvat de sprijin în mod prompt și în funcție de circumstanțele naționale, asigurând un nivel de trai decent și venituri de înlocuire adecvate. În plus, ar trebui promovate transparența, simplificarea și facilitarea păstrării, acumulării și transferabilității drepturilor.
- iii. Acolo unde este necesar, sprijinirea persoanelor cu locuri de muncă cu intensitate foarte redusă a muncii prin intermediul prestațiilor pentru exercitarea unei activități profesionale poate, de asemenea, să sporească atractivitatea muncii prin completarea temporară a veniturilor printr-un sprijin pentru venit, în special în timpul perioadelor scurte de angajare.
- iv. Pe lângă acumularea drepturilor de protecție socială și disponibilitatea sprijinului pentru venit, accesul la servicii de facilitare adecvate și accesibile este esențial pentru promovarea participării pe piața forței de muncă. Serviciile precum asistența medicală preventivă – inclusiv sănătatea mintală – îngrijirea copiilor, îngrijirea pe termen lung și programele de bunăstare reprezintă dimensiuni importante ale calității locurilor de muncă, care pot fi sprijinite și prin beneficiile angajaților.

3. Calea de urmat

Promovarea calității locurilor de muncă poate consolida economia socială de piață a UE, atât prin sprijinirea punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, cât și prin stimularea productivității, permițând astfel atât lucrătorilor, cât și întreprinderilor să prospere într-o economie mondială competitivă. Îmbunătățirea suplimentară a calității locurilor de muncă în direcția indicată de dimensiunile în materie de politici prezentate în acest aviz ar fi în beneficiul lucrătorilor și al societății în ansamblu și ar putea, de asemenea, să facă piața forței de muncă din UE mai atractivă pentru oamenii talentați din interiorul și din afara Uniunii, ceea ce este esențial în contextul schimbărilor demografice, al deficitului de forță de muncă și al unei concurențe globale pentru competențe. Întrucât în lunile următoare vor fi lansate un nou *plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale* și o *foaie de parcurs pentru locuri de muncă de calitate*, EMCO așteaptă cu interes discutarea viitoarelor inițiative ale UE de promovare a calității locurilor de muncă și este pregătit – împreună cu subgrupurile sale – să sprijine Consiliul și Comisia în coordonarea acestor eforturi, inclusiv prin finalizarea unui cadru solid de monitorizare a calității locurilor de muncă în contextul semestrului european. În același timp, noile inițiative și acțiuni ar trebui să fie concepute într-un mod integrat, în vederea maximizării valorii adăugate a acestora, urmărindu-se complementaritatea cu politicile existente ale UE și reducerea la minimum a sarcinii administrative inutile.

Anexă – Cadrul actualizat privind dimensiunile calității locurilor de muncă

[Actualizările față de cadrul existent al EMCO pentru 2017 sunt subliniate]

- i. **Venituri adecvate și salarii echitabile**
 - ii. **Siguranța locului de muncă și a carierei**
 - iii. **Dezvoltarea competențelor și avansarea în carieră**
 - iv. **Capacitatea de inserție profesională**
 - v. **Securitatea și sănătatea la locul de muncă**
 - vi. **Bunăstarea la locul de muncă**
 - vii. **Programul de lucru**
 - viii. **Autonomia**
 - ix. **Reprezentarea și organizarea intereselor colective**
 - x. **Echilibrul dintre viața profesională și cea privată**
 - xi. **Egalitate între bărbați și femei și egalitatea de șanse**
 - xii. **Protecția socială**
 - xiii. **Munca nedeclarată sau subdeclarată ca muncă ce trebuie eradicată**
-