

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Noul rol al serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) în contextul punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale”

(aviz din proprie inițiativă)

(2019/C 353/08)

Raportoare: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Decizia Adunării plenare	20.2.2019
Temeiul juridic	Articolul 32 alineatul (2) din Regulamentul de procedură Aviz din proprie inițiativă
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	8.7.2019
Data adoptării în sesiunea plenară	17.7.2019
Sesiunea plenară nr.	545
Rezultatul votului (voturi pentru/voturi împotrivă/abțineri)	156/7/10

1. Concluzii și recomandări

1.1. CESE apreciază contribuția rețelei serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (rețeaua SPOFM) la modernizarea și consolidarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) și face apel la o sinergie între strategia sa actualizată pentru perioada post-2020 și principiile Pilonului european al drepturilor sociale.

1.2. CESE a identificat unele domenii în care sunt necesare eforturi mai mari, bazate pe parteneriatul cu toate părțile interesate, partenerii sociali, organizațiile societății civile și serviciile private de ocupare a forței de muncă, pentru a depune un efort concertat în vederea unei mai bune integrări a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pe piața forței de muncă.

1.3. Un rol inovator al SPOFM în punerea în aplicare a politicilor naționale de ocupare a forței de muncă și în domeniul pieței forței de muncă, precum și în garantarea unor servicii mai eficiente pentru întreprinderi, trebuie să fie sprijinit în mod adecvat la nivel național prin capacitate suficientă, personal calificat, echipamente IT și tehnice relevante pentru digitalizarea societății și sprijin financiar.

1.4. CESE solicită o cooperare mai sistematică și mai structurală între SPOFM și alți furnizori de servicii în domeniul social și al ocupării forței de muncă pentru a aborda multiplele obstacole cu care se confruntă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă atunci când încearcă să intre pe piața forței de muncă (aspecte legate de sănătate, locuințe, transport). Modernizarea SPOFM este un proces complex, iar lipsa de coordonare, de programare, de planificare și de repartizare a responsabilităților la nivel național și/sau regional duce la fragmentare. Participarea activă și regulată a partenerilor sociali la activitatea SPOFM este esențială pentru a cartografia oportunitățile de angajare la nivel local și pentru a contribui la eliminarea dezechilibrelor dintre cerere și ofertă pe piața muncii.

1.5. CESE solicită crearea unor sinergii mai strânse între SPOFM și infrastructură socială și sistemele de securitate socială, pentru a consolida asistența oferită șomerilor în căutarea unui loc de muncă și pentru a evita ca persoanele care caută un loc de muncă să fie penalizate în momentul în care intră din nou pe piața muncii.

1.6. CESE solicită creșterea sprijinului financiar pentru statele membre și speră că Fondul social european Plus (FSE+), introdus recent ca parte a noului cadru financiar multianual pentru perioada 2021-2027, va deveni un instrument veritabil al UE pentru investiții în oameni și pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale.

1.7. CESE consideră că ar trebui depuse eforturi mai mari pentru a monitoriza, a evalua și a compara serviciile SPOFM pentru a evalua eficacitatea lor în ceea ce privește asistarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care intră pe piața forței de muncă. Normele și orientările europene comune pot sprijini eficiența SPOFM. Sursele de date existente, precum ancheta asupra forței de muncă (LFS), ar trebui utilizate mai mult, iar agenții precum Eurofound pot contribui la o astfel de monitorizare.

1.8. CESE solicită o revizuire a măsurilor existente pentru măsurarea rezultatelor programelor de lucru ale SPOFM, pentru a se asigura că serviciile sunt în beneficiul tuturor categoriilor de persoane, în special al celor care au probleme multiple.

2. Introducere

2.1. Pilonul european al drepturilor sociale a fost instituit în urma unei proclamații interinstituționale a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei, adoptată la 17 noiembrie 2017, la Göteborg, cu ocazia Summitului social al UE. Pilonul european al drepturilor sociale ar trebui să conducă la plasarea unui accent mai mare pe aspectele sociale și pe cele legate de ocuparea forței de muncă și să determine adaptarea modelului social european la provocările secolului XXI, precum și să stimuleze procesul de convergență dintre statele membre.

2.2. Cele 20 de principii-cheie ale Pilonului european al drepturilor sociale sunt structurate în trei capitole principale: **egalitate de șanse și de acces pe piața muncii, condiții de muncă echitabile, precum și protecție și incluziune socială**. Principala provocare în Europa este reprezentată de adoptarea și de punerea efectivă în aplicare a acestora, având în vedere schimbările rapide din mediul social, juridic și economic.

2.3. Potrivit Analizei anuale a creșterii 2019, economia Europei intră acum în cel de-al șaselea an de creștere neîntreruptă. Această creștere economică consecventă a fost însoțită de o redresare a investițiilor, de o creștere a cererii consumatorilor, de îmbunătățirea finanțelor publice și de crearea constantă de locuri de muncă, deși într-un ritm diferit de la o țară la alta. Aceste evoluții au contribuit la îmbunătățiri semnificative pe piața forței de muncă și în ceea ce privește condițiile sociale. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani a crescut la 73,2 % în cel de-al doilea trimestru din 2018. Rata șomajului a scăzut la 6,8 %, iar rata șomajului pe termen lung și cea în rândul tinerilor sunt, de asemenea, în scădere. Cu toate acestea, există diferențe mari între statele membre, care nu beneficiază de același nivel de creștere economică și de ocupare a forței de muncă; trebuie să se acorde o atenție deosebită sporirii calității locurilor de muncă create, în special pentru a contracara inegalitățile sociale.

2.4. Datorită îmbunătățirii condițiilor de pe piața forței de muncă, numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială – 113 milioane de persoane în 2017 – a scăzut pentru prima dată sub nivelurile din perioada anterioară crizei, în anumite țări. Cu toate acestea, nivelul sărăciei persoanelor încadrate în muncă continuă să fie mare, fiind în creștere în unele state membre. Riscul de sărăcie rămâne o provocare, în special pentru copii, persoane cu handicap, persoane provenite din familii de migranți și șomeri.

2.5. Raportul comun privind ocuparea forței de muncă observă că politicile active în domeniul pieței muncii și SPOFM sunt esențiale pentru a garanta existența unor piețe ale forței de muncă favorabile incluziunii și care funcționează în mod corespunzător. Politicile active în domeniul pieței muncii îmbunătățesc corelarea pe piața muncii și sporesc șansele de succes ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

3. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă și viitorul muncii

3.1. Piețele forței de muncă și societatea au o evoluție rapidă, iar globalizarea, revoluția digitală, modelele de lucru în schimbare și evoluțiile sociale și demografice oferă noi oportunități și noi provocări. Provocări precum inegalitățile persistente, șomajul de lungă durată și șomajul în rândul tinerilor sau solidaritatea între generații sunt adesea similare, deși variază, în grade diferite, de la un stat membru la altul. Actuala revoluție tehnologică este caracterizată, în special, de un ritm mai rapid al schimbării.

3.2. Forța de muncă nu a fost niciodată atât de diversă și de educată. Populația activă a secolului XXI este foarte diferită, iar atitudinea față de muncă este în schimbare. Dacă, respectiv atunci când lucrătorii își doresc mai multă libertate la locul de muncă și libertatea de a alege, căutând locuri de muncă într-un mod care duce la individualizarea condițiilor de muncă, dialogul social și un cadru juridic clar și/sau un contract colectiv de muncă ar trebui să clarifice condițiile de muncă. Oamenii vor să-și valorifice pe deplin potențialul, prin utilizarea calificărilor, competențelor și cunoștințelor și să obțină un loc de muncă de calitate și productiv, cu o protecție socială adecvată.

3.3. **Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă**, care a fost înființată la 17 iunie 2014 și care își va încheia activitatea la 31 decembrie 2020, joacă un rol important. În 2018, a fost lansată o evaluare intermediară pentru a analiza relevanța, eficiența, eficacitatea, coerența și valoarea adăugată europeană a deciziei privind rețeaua SPOFM. În avizul său privind SPOFM ⁽¹⁾, CESE a sprijinit propunerea Comisiei de înființare a rețelei europene a SPOFM.

(¹) JO C 67, 6.3.2014, p. 116.

3.4. Strategia rețelei SPOFM pentru 2020 și post-2020 reflectă evoluțiile recente de pe piețele forței de muncă, inclusiv economiile emergente ale platformelor, noi forme de muncă, deficiențe legate de ocuparea forței de muncă, mobilitatea forței de muncă, o bază de clienți a SPOFM mai eterogenă, nevoia de a utiliza noi tehnologii digitale și de a dispune de surse de date mai bogate.

3.5. Multe măsuri pozitive au fost deja luate la nivel național și în coordonare cu rețeaua europeană SPOFM. În unele state membre, SPOFM naționale au avut o contribuție excelentă la **punerea în aplicare a Garanției pentru tineret** ajutând tinerii, în special pe cei care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, să se integreze mai repede pe piața muncii sau să își reia studiile. De asemenea, SPOFM naționale au pus în aplicare măsuri din cadrul inițiativei UE axate pe **o mai bună integrare a șomerilor de lungă durată**, prin îmbunătățirea înregistrării și prin contracte de muncă integrate. În plus, integrarea pe piața forței de muncă a refugiaților și a solicitanților de azil se află pe ordinea de zi a acestora încă din 2015.

3.6. Cu toate acestea, experiențele CESE arată că eficiența SPOFM și capacitatea acestora de a produce rezultate în circumstanțe schimbătoare, de a aborda noile provocări de pe piața muncii și de a integra cu succes oamenii pe aceste piețe ale forței de muncă aflate în tranziție diferă în statele membre. În multe cazuri și în unele state membre, capacitatea tehnică, financiară și privind personalul a acestora este subestimată.

3.7. Categoria profesională specială a consultanților în domeniul ocupării forței de muncă ar trebui promovată cu mai multă eficacitate, iar integrarea adecvată a bazelor de date pentru corelarea eficientă a întreprinderilor cu lucrătorii ar trebui dezvoltată. În unele țări, SPOFM sunt completate sau înlocuite de agenții private de ocupare a forței de muncă. Cooperarea cu întreprinderile este esențială, la fel și participarea activă a partenerilor sociali inclusiv la nivel local, în vederea cartografierii oportunităților de angajare la nivel național și teritorial. Rata de succes a SPOFM ar trebui, de asemenea, să fie evaluată din perspectiva angajatorilor.

4. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă în contextul Pilonului european al drepturilor sociale

4.1. De la proclamarea Pilonului european al drepturilor sociale, SPOFM naționale și rețeaua SPOFM a UE ar trebui să fie mai inovatoare în sprijinirea obiectivului Pilonului european al drepturilor sociale și în punerea în aplicare a principiilor-cheie ale acestuia.

4.2. În 2017, rețeaua europeană SPOFM a adus o contribuție formală la consultarea CE privind Pilonul european al drepturilor sociale. În 2018, rețeaua a elaborat proiectul de document privind „Viitorul muncii”. Această activitate a oferit rețelei posibilitatea de a examina modul în care ar putea fi adaptată Strategia SPOFM 2020 pentru a garanta că rămâne adecvată scopului pe măsură ce SPOFM încearcă să abordeze noile provocări ale unei piețe a forței de muncă aflate în schimbare rapidă și să devină adevărate agenții de orientare profesională. SPOFM își actualizează modul de organizare, pentru a asigura servicii cu rating de tip „triplu A” – capacitate, agilitate, responsabilitate – pentru clienți, contribuind la crearea unei piețe a forței de muncă mai durabile și mai favorabile incluziunii.

5. Noul rol al SPOFM din perspectiva CESE

5.1. CESE salută prioritățile stabilite în **programul de lucru al rețelei SPOFM a UE pentru 2019 și solicită sporirea interacțiunii dintre principiile Pilonului european al drepturilor sociale (PEDS) și instrumentele rețelei pentru analiza comparativă și învățarea reciprocă**. Acesta poate contribui atât la SPOFM mai bine integrate, cât și la implementarea PEDS.

5.2. În noiembrie 2018, Observatorul pieței forței de muncă (OPFM) al CESE a organizat o **conferință privind serviciile publice de ocupare a forței de muncă în contextul punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale**. Exemplele oferite au confirmat necesitatea complementarității dintre serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă și au evidențiat beneficiile concrete ale unei bune cooperări între SPOFM și partenerii sociali. SPOFM proactive, crearea unui ghișeu unic pentru întreprinderi, organizarea de cursuri comune de formare de către SPOFM și întreprinderi s-au dovedit a fi esențiale pentru asigurarea unor locuri de muncă durabile.

5.2.1. CESE încurajează găsirea unui răspuns mai bun la cererile și ofertele de locuri de muncă, înmulțirea stimulentele destinate atât angajatorilor, cât și lucrătorilor (de exemplu, în cazul salariului minim, posibilitatea ca lucrătorul să beneficieze în continuare de avantajele sociale aferente șomajului) și un echilibru adecvat între flexibilitate și siguranța ocupării forței de muncă, garantând contracte mai stabile. Europa este încă departe de a-și utiliza întregul potențial al forței de muncă disponibile. Europa ar trebui să sprijine întreprinderile durabile, permițându-le în special să creeze mai multe locuri de muncă de calitate și productive.

5.2.2. CESE reamintește, în avizele sale ^(?), că accesul la sistemele de protecție socială reprezintă un factor-cheie pentru societăți mai echitabile și este fundamental pentru o forță de muncă productivă, sănătoasă și activă. UE ar trebui să îmbunătățească modul în care metoda deschisă de coordonare existentă sprijină statele membre pentru a **analiza comparativ progresele legate de reformă și pentru a îmbunătăți performanța politicilor lor de ocupare a forței de muncă și a sistemelor naționale de protecție socială și bunăstare**. Ar trebui asigurate sinergiile mai strânse între SPOFM și infrastructura socială și sistemele de securitate socială, pentru a consolida asistența oferită șomerilor în căutarea unui loc de muncă și pentru a evita ca persoanele care caută un loc de muncă să fie penalizate în momentul în care intră din nou pe piața muncii.

5.2.3. **Mobilitate:** CESE consideră că libera circulație a lucrătorilor în condiții de nediscriminare și de egalitate de tratament, precum și înlăturarea barierelor care persistă în calea mobilității continuă să se numere printre prioritățile UE. În **avizul său privind EURES ^(?)**, CESE solicită crearea unui instrument real pentru corelarea ofertei cu cererea de pe piața europeană a forței de muncă, **în strânsă cooperare cu serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă**. Mobilitatea lucrătorilor la nivelul UE este legată de eforturile depuse în prezent pentru modernizarea sistemului de coordonare a securității sociale și pentru a-l face mai echitabil pentru toate statele membre. În special în cazul indemnizațiilor de șomaj pentru lucrătorii transfrontalieri, ar trebui să se aplice principiul *lex loci laboris* pentru stabilirea statutului membru competent, cu excepția cazului în care statele membre convin altfel.

5.2.4. **Competențe adaptate pieței forței de muncă:** dimensiunea socială a educației, astfel cum este menționată în **primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale**, prevede că orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și **învățare pe tot parcursul vieții**, favorabile incluziunii și de calitate. În plus, deficiențele tot mai mari de pe piața forței de muncă din Europa prezintă un risc pentru creșterea viitoare. **Ar trebui să fie consolidată cooperarea mai strânsă dintre SPOFM și partenerii sociali, întreprinderi, consiliile regionale privind ocuparea forței de muncă și competențele și alte structuri regionale relevante, pentru a elimina disparitățile regionale și a oferi în mod adecvat consultanță profesională, oportunități de perfecționare și de reconversie profesională și transformare profesională persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și celor care se confruntă cu riscul de pierdere a locului de muncă, iar responsabilitățile să fie distribuite în rândul diferiților actori. Aceasta ar trebui să includă mobilizarea persoanelor care desfășoară activități independente.**

5.2.5. **Cooperarea cu partenerii sociali:** la conceperea politicii sociale a UE, trebuie să se ofere mai multă libertate partenerilor sociali, cu respectarea deplină a autonomiei lor. În rolul lor de actori-cheie pe piața forței de muncă, în cooperare cu SPOFM naționale, aceștia pot să contribuie în mod semnificativ la cartografierea oportunităților de angajare inclusiv la nivel local, la facilitarea tranziției oamenilor spre sau pe piața forței de muncă – pentru a sprijini persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în timpul căutării lor și pentru a ajuta întreprinderile în cadrul proceselor lor de căutare a resurselor umane, pentru a ajuta tinerii și adulții să aleagă cele mai adecvate căi de perfecționare (ADEM, Luxemburg).

5.2.6. **Societatea civilă:** CESE reprezintă mai multe organizații ale societății civile și elaborează numeroase avize care abordează deja unele dintre principiile acoperite de Pilonul european al drepturilor sociale. Valoarea adăugată a organizațiilor societății civile constă în faptul că acestea sunt apropiate de situația de pe teren și cunosc mai bine nevoile diferitelor grupuri – migranți, persoane cu handicap, tineri, drepturile femeilor – și pot contribui în mod eficient la o activitate mai specifică a SPOFM (rolul consultanților în domeniul ocupării forței de muncă s-ar putea înscrie, de exemplu, în acest cadru).

5.2.7. **Cooperarea cu serviciile private de ocupare a forței de muncă:** experiența arată că implicarea și integrarea serviciilor publice și private, în mod egal, pot avea rezultate eficiente, benefice pentru o piață a forței de muncă cu adevărat favorabilă incluziunii și durabilă. Această complementaritate trebuie sprijinită. Previziunile/predicțiile legate de piața forței de muncă sunt întotdeauna foarte dificil de făcut. Nevoile pieței forței de muncă se schimbă într-un ritm foarte rapid. Datele fiabile sunt esențiale. Cu toate acestea, piețele forței de muncă favorabile incluziunii de care avem nevoie necesită includerea tuturor persoanelor.

6. Lacune persistente în asistența specifică a SPOFM

6.1. CESE apreciază că principalele grupuri-țintă sunt vizate atât de rețelele europene SPOFM, cât și de programele de lucru naționale SPOFM. Totuși, CESE subliniază că există în continuare lacune și că SPOFM trebuie să **integreze într-o măsură mai mare principiul diversității și al nediscriminării** în activitatea lor zilnică. Efortul trebuie să fie continuat și sporit, în special în ceea ce privește:

6.1.1. **Tineretul:** CESE salută faptul că sprijinul financiar pentru punerea în aplicare a Garanției pentru tineret a fost dublat. SPOFM ar trebui să investească într-o abordare pe termen lung pentru a oferi servicii tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă, inclusiv o mai bună utilizare a TIC și a instrumentelor web pentru a consolida serviciile pentru grupurile de tineri cele mai vulnerabile, **să le ofere tinerilor asistență individuală, să coopereze cu familiile lor și să-i informeze în mod corect cu privire la situația de pe piața forței de muncă.**

^(?) JO C 440, 6.12.2018, p. 135.

^(?) JO C 424, 26.11.2014, p. 27.

6.1.2. **Adulții:** îmbătrânirea populației în Europa, **creșterea longevității în societate și necesitatea de a încuraja cooperarea între generații**, schimbările accelerate de pe piața muncii, formele emergente de muncă și pătrunderea tehnologiilor digitale în toate aspectele vieții cotidiene au determinat o cerere tot mai mare de noi competențe și un nivel mai ridicat de competențe, **cunoștințe și abilități**; acest lucru face ca nevoia de actualizare a competențelor sau de reconversie profesională să fie și mai urgentă pentru toate persoanele care nu dețin competențe de bază sau care nu au dobândit o calificare, pentru a asigura capacitatea de inserție profesională și **cetățenia activă** a acestora.

6.1.3. **Femeile:** CESE salută directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ⁽⁴⁾, care ajută tinerii părinți și, în special, femeile, să își organizeze mai bine munca și îndatoririle de zi cu zi. Pe lângă aceasta, trebuie menționat că este nevoie de investiții în infrastructura socială, de exemplu pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor în vârstă. Aceasta include și asistența efectivă din partea SPOFM naționale pentru integrarea femeilor pe piața forței de muncă, ținând seama în mod corespunzător de abordarea directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

6.1.4. **Persoanele cu handicap:** persoanele cu handicap reprezintă aproape a șasea parte a populației de vârstă activă din UE, însă rata de ocupare în rândul acestora este proporțional scăzută. Acesta a fost principalul mesaj al audierii organizate de CESE în 2017. În special, femeile și fetele cu handicap ⁽⁵⁾ se confruntă în continuare cu o discriminare multiplă și intersecțională, bazată atât pe gen, cât și pe handicapul lor. Ele sunt prea des excluse, printre altele, de la educația și formarea favorabile incluziunii, de la ocuparea forței de muncă, de la accesul la schemele de reducere a sărăciei, de la locuințe adecvate și de la participarea la viața politică și publică. Au nevoie de asistență specială și de o abordare individuală din partea SPOFM.

6.1.5. **Migrație: migrația legală poate juca un rol important pe piețele forței de muncă cu performanțe bune.** În avizul său ⁽⁶⁾, CESE a subliniat importanța unei politici coerente în domeniul migrației și a unui cadru de reglementare bine conceput, afirmând că, fără imigrare, modelul economic și social al Europei ar fi în pericol. Integrarea refugiaților care au drept de ședere în Europa în sistemele de formare, pe piața forței de muncă și în societate, în general, va continua să fie importantă. **Pentru a contribui la aceasta, SPOFM din multe țări au întreprins deja multe inițiative.**

6.1.6. **Minoritatea romă:** CESE este foarte activ în chestiuni legate de condițiile de trai și de muncă ale comunității rome, punând accent pe îmbunătățirea integrării romilor ⁽⁷⁾. CESE poate observa o sinergie între punerea în aplicare a *principiului privind accesul egal* prevăzut în Pilonul european al drepturilor sociale și etapele viitoare ale unei integrări cu mai mult succes a romilor. Asistența acordată femeilor rome ar trebui să fie, în special, o prioritate a SPOFM.

6.1.7. **Populația inactivă** nu este un grup-țintă tradițional al SPOFM, deși o parte semnificativă a populației inactice dorește să muncească. Rețeaua europeană SPOFM a publicat un studiu privind *Rolul SPOFM în sensibilizarea populației inactive*, care prezintă o sinteză a măsurilor de sensibilizare a persoanelor inactive, cu trimiteri speciale la rolul SPOFM în acest sens. CESE solicită Comisiei și statelor membre să redefină politicile de reactivare destinate acestei părți a populației.

7. Un sprijin complex pentru serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă

7.1. Orientările europene privind ocuparea forței de muncă 2019 (Orientarea 7) încurajează statele membre să sporească eficiența politicilor active în domeniul pieței muncii. Statele membre ar trebui să tindă spre servicii publice de ocupare a forței de muncă mai eficiente, asigurând o asistență personalizată și oportună pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă, sprijinind cererea de pe piața muncii și punând în aplicare o gestionare bazată pe performanță.

7.2. Pentru a contribui în mod eficient la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, SPOFM naționale vor avea nevoie de sprijin mai mare și de condiții adecvate:

7.2.1. **Resurse umane suficiente.** Serviciile complexe ale SPOFM (căutare și selecție pentru plasarea pe piața muncii a personalului disponibilizat, consiliere și asistență pentru cererile de sprijin pentru venit, plasarea la cursuri de formare) necesită personal format cu competențe speciale, care să lucreze în condiții durabile și să coopereze cu consultanții din domeniul ocupării forței de muncă și cu agențiile private de ocupare a forței de muncă.

7.2.2. **Pentru a aborda evoluțiile tehnologice.** Digitalizarea economiei și a societății duce la apariția unor noi instrumente, care, dacă sunt gestionate în mod adecvat, pot ajuta SPOFM în rolul lor, inclusiv pentru formarea propriilor angajați, precum și pentru integrarea reală a bazelor de date în vederea corelării eficiente a întreprinderilor cu lucrătorii, ambele implicate la rândul lor în evoluția competențelor și a sarcinilor care apar odată cu noua eră digitală.

⁽⁴⁾ JO C 129, 11.4.2018, p. 44.

⁽⁵⁾ JO C 367, 10.10.2018, p. 20.

⁽⁶⁾ JO C 110, 22.3.2019, p. 1.

⁽⁷⁾ JO C 27, 3.2.2009, p. 88.

7.3. La 2 mai 2018, Comisia a adoptat o propunere pentru cadrul financiar multianual pentru perioada 2021-2027. Propunerea reflectă actualul context social și economic și oferă un răspuns concret la solicitarea venită din partea cetățenilor europeni ca Europa să aibă un caracter social mai pronunțat și ca în UE să se investească mai mult în oameni. Fondul social european Plus (FSE+) este un instrument-cheie al UE pentru investiții în oameni și pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. SPOFM vor fi finanțate prin componenta „Ocuparea forței de muncă și inovare socială” („EaSI”) a Fondului social european Plus (FSE+).

7.4. Noile responsabilități ale SPOFM, în special în domeniul politicilor active în domeniul ocupării forței de muncă, trebuie să se reflecte în existența unei capacități adecvate și a unui sprijin financiar pe măsură.

7.5. CESE solicită o cooperare mai sistematică și mai structurală între SPOFM și alți furnizori de servicii în domeniul social și al ocupării forței de muncă pentru a aborda multiplele obstacole cu care se confruntă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă atunci când încearcă să intre pe piața forței de muncă (aspecte legate de sănătate, locuințe, transport). Modernizarea SPOFM este un proces complex, iar lipsa de coordonare, de programare, de planificare și de repartizare a responsabilităților la nivel național și/sau regional duce la fragmentare.

7.6. CESE consideră că ar trebui depuse eforturi mai mari pentru a monitoriza, a evalua și a compara SPOFM pentru a evalua eficacitatea acestor servicii în ceea ce privește asistarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care intră pe piața forței de muncă. Normele și orientările europene comune pot sprijini eficiența SPOFM și sinergiile dintre țări. Sursele de date existente, precum ancheta asupra forței de muncă (LFS), ar trebui utilizate mai mult, iar agenții precum Eurofound pot contribui la o astfel de monitorizare.

Bruxelles, 17 iulie 2019.

Președintele

Comitetului Economic și Social European

Luca JAHIER
