



Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 5 iulie 2024
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

NOTĂ

Sursă:	Președinția
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Semestrul european 2024: deficitul de forță de muncă și de competențe în UE - Dezbateri de orientare

În continuare, se pune la dispoziția delegațiilor o notă de orientare din partea președinției privind subiectul sus-menționat, în vederea dezbaterii de orientare care va avea loc în cadrul reuniunii Consiliului (EPSCO) din 16 iulie 2024.

Semestrul european 2024: deficitul de forță de muncă și de competențe în UE*Dezbateri de orientare***Persistă în UE deficitul de forță de muncă și de competențe**

Datele arată că aproximativ 80 % dintre angajatorii din UE menționează că întâmpină dificultăți în recrutarea de lucrători cu competențe adecvate. În plus, unul din trei angajați din UE nu se află la locul de muncă potrivit, 17 % fiind supracalificați, iar 13 % subcalificați¹. Deficitele sunt deosebit de semnificative în sectoarele cu o calitate slabă a locurilor de muncă² și se întâlnesc adesea în profesii care nu necesită, de regulă, educație de nivel terțiar³.

Deficitul persistent de forță de muncă se traduce printr-o rată ridicată a locurilor de muncă vacante în UE, care a atins un nivel record de 3 % în al doilea trimestru al anului 2022, coborând apoi la 2,6 % până în primul trimestru al anului 2024⁴. Rata locurilor de muncă vacante rămâne deosebit de ridicată în unele state membre, în pofida încetinirii recente a activității economice din cauza problemelor legate de lanțurile de aprovizionare și a presiunilor inflaționiste. Acest lucru indică faptul că deficitul de forță de muncă rămâne o problemă structurală pentru piețele forței de muncă din UE în urma pandemiei de COVID-19.

Creșterea deficitului de forță de muncă nu a dus la reintegrarea pe piața muncii a persoanelor inactive sau a celor care au o legătură slabă cu piața forței de muncă. Prin urmare, sunt necesare intervenții specifice pentru a mobiliza potențialul neexploatat al forței de muncă din Uniune, concentrându-se în special asupra grupurilor subreprezentate pe piața forței de muncă, și pentru a completa eforturile de readucere în câmpul muncii a șomerilor, precum și de sprijinire a tranziției de la un loc de muncă la altul, de la sectoare aflate în declin la sectoare în expansiune. Aceste măsuri trebuie să depășească politicile active în domeniul pieței forței de muncă și să abordeze barierele din calea participării pe piața muncii și a formării profesionale, inclusiv cele legate de infrastructura și serviciile de îngrijire, de reabilitare și de adaptarea la locul de muncă.

¹ Date bazate pe Sondajul european în rândul întreprinderilor 2019, Eurofound 2019.

² Măsuri de combatere a deficitului de forță de muncă: lecții pentru politica viitoare – raportul Eurofound, 2023.

³ Raportul EURES din 2023 privind deficitele și excedentele, Autoritatea Europeană a Muncii, 2 mai 2024.

⁴ Statisticile Eurostat privind locurile de muncă vacante: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Intervențiile care vizează integrarea șomerilor pe piața forței de muncă tind să se concentreze pe îmbunătățirea corelării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu ofertele de locuri de muncă, pe încurajarea mobilității și pe oferirea de formare, experiență profesională și alte măsuri active pe piața forței de muncă. Cu toate acestea, sprijinul pentru integrarea lucrătorilor subocupați și a celor disponibili, dar care nu caută un loc de muncă, necesită o abordare mai amplă și mai holistică, care să abordeze motivele inactivității.

Planul de acțiune al Comisiei Europene privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE⁵ vizează orientarea măsurilor relevante pe termen scurt și mediu pe care Comisia, statele membre și partenerii sociali le vor lua sau ar trebui să le ia pentru a aborda provocările generate de deficitul de forță de muncă și de competențe. Acesta subliniază, printre altele, că îmbunătățirea ratelor de activitate necesită o gamă largă de politici adaptate pentru fiecare grup subreprezentat, care să abordeze cauzele profunde specifice ale inactivității pe piața forței de muncă.

Planul de acțiune recunoaște femeile, lucrătorii slab calificați, lucrătorii în vârstă, tinerii, persoanele care provin dintr-un context de migrație sau dintr-o minoritate etnică sau rasială și persoanele cu handicap ca grupuri de populație care sunt în prezent subreprezentate pe piața forței de muncă.

În cursul acestei dezbateri de orientare, miniștrii sunt invitați să acorde o atenție deosebită provocărilor cu care se confruntă tinerii și lucrătorii în vârstă în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă.

În pofida îmbunătățirilor, sunt necesare eforturi susținute pentru a depăși provocările structurale care le pun piedici tinerilor pe piața muncii, în special în contextul unui deficit generalizat de forță de muncă și de competențe.

⁵ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune (doc. 8153/24).

Tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) constituie o sursă neexploată de talente și de inovare care, dacă este abordată, poate contribui la transformarea verde și la transformarea digitală și poate consolida dinamismul economic și societal. În 2022, în UE, în timp ce rata tinerilor NEET șomeri era de 4,3 %, ponderea tinerilor NEET inactivi a fost semnificativ mai mare, situându-se la 7,4 %⁶. Înțelegerea motivelor inactivității economice a tinerilor NEET este esențială pentru conceperea unor intervenții de politică specifice. Garanția pentru tineret consolidată include măsuri care contribuie la vizarea specifică a tinerilor NEET prin oferirea de oportunități de angajare, educație și formare continuă, uceniciei sau stagiilor de calitate după intrarea în șomaj sau de la încetarea educației formale.

Se preconizează că îmbătrânirea populației va avea un impact asupra ofertei de forță de muncă, reducând forța de muncă și putând accentua în continuare deficitul de competențe și de forță de muncă din Uniune. În acest context, o viață profesională mai sănătoasă și mai lungă joacă un rol important în sprijinirea ofertei de forță de muncă și în asigurarea sustenabilității bugetare a sistemelor de protecție socială, garantând în același timp coeziunea socială, solidaritatea și transferurile de cunoștințe între generații⁷.

Lucrătorii în vârstă sunt mai activi decât oricând pe piața muncii, însă mai există loc pentru îmbunătățiri, în special în cazul femeilor. Trebuie să se pună un accent mai mare pe munca durabilă, definită ca interacțiunea dintre condițiile de muncă și cele de viață, care „ajută persoanele să se implice și să rămână în câmpul muncii pe parcursul unei vieți profesionale prelungite”⁸.

Gradul de conștientizare cu privire la necesitatea unei intervenții timpurii a crescut în ultimii ani, iar o serie de țări oferă măsuri de sprijin specifice pentru formare nu numai lucrătorilor în vârstă șomeri, ci și lucrătorilor în vârstă care se confruntă cu schimbări și/sau concedieri, pentru a permite tranziția către noi sarcini la același angajator sau tranziția directă de la un loc de muncă la altul. Stimulente din sistemul de pensii pentru prelungirea vieții profesionale și pentru combinarea pensiei cu venitul din muncă, precum și formulele flexibile de lucru pot facilita, de asemenea, menținerea în activitate a lucrătorilor în vârstă.

⁶ Raportul comun privind ocuparea forței de muncă (ST 6073/24, p. 117).

⁷ Raportul comun privind ocuparea forței de muncă (ST 6073/24 p. 22.)

⁸ Munca durabilă de-a lungul vieții: document de reflecție - Eurofound, 2015 (p. 2).

În acest context, miniștrii sunt invitați să poarte un schimb de opinii pornind de la următoarele întrebări:

- Care sunt principalele provocări pe care le reprezintă deficitul de forță de muncă și de competențe pe termen scurt și mediu în statul dumneavoastră membru? Ce apeluri la acțiune incluse în Planul de acțiune al Comisiei Europene privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE sunt cele mai relevante pentru statul dumneavoastră membru?*
 - Ce măsuri de politică în domeniul ocupării forței de muncă pot contribui la mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană? Cum ar putea fi create sinergii între resursele sectorului public și cele ale sectorului privat pentru a facilita măsurile de politică care vizează activarea?*
 - Are statul dumneavoastră membru măsuri specifice pentru a promova o mai mare participare a tinerilor care își încep cariera și pentru a încuraja persoanele în vârstă să rămână pe piața forței de muncă?*
-