

Bruxelles, 3 octombrie 2022
(OR. en)

12990/22

SOC 531
EMPL 364
ECOFIN 939
EDUC 331

NOTĂ PUNCT „I/A”

Sursă:	Comitetul pentru ocuparea forței de muncă
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți (partea I)/Consiliul
Subiect:	Mesajele-cheie din partea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă pe baza Raportului anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă și a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă – Aprobare

În anexă se pun la dispoziția delegațiilor mesajele-cheie din partea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) pe baza Raportului anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă (RARO) și a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO), în vederea aprobării acestora de către Consiliu la 17 octombrie 2022.

RARO integral este disponibil în documentul: 12990/22 ADD 1.

RMRO este disponibil în documentul: 12990/22 ADD 2.

**Principalele provocări privind ocuparea forței de muncă: mesajele-cheie din partea
Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) pe baza Raportului anual referitor la
rezultatele privind ocuparea forței de muncă și a Raportului de monitorizare a rezultatelor
privind ocuparea forței de muncă din 2022**

1. În conformitate cu mandatul său prevăzut la articolul 150 din TFUE, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a prezentat Consiliului evaluarea sa anuală privind situația ocupării forței de muncă în UE. Această evaluare este bazată pe Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO¹) din 2022, care a fost elaborat pentru a monitoriza progresele realizate în direcția atingerii obiectivelor și a identifica principalele provocări privind ocuparea forței de muncă și rezultatele pozitive de pe piața forței de muncă la nivelul UE și al fiecărui stat membru.
2. RMRO din 2022 include pentru prima dată obiectivele principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă și învățarea în rândul adulților, propuse de Comisia Europeană în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și salutate de liderii UE la Summitul social de la Porto din mai 2021 și de Consiliul European din iunie 2021, precum și obiectivele naționale conexe stabilite de statele membre în urma discuțiilor cu serviciile Comisiei și prezentate în cadrul Consiliului EPSCO din iunie 2022. Includerea obiectivelor pentru 2030 și a setului revizuit de indicatori principali din tabloul de bord social, aprobat de EPSCO în iunie 2021, a necesitat o serie de ajustări ale ediției din 2022 a RMRO².
3. EMCO și Grupul pentru indicatori al EMCO vor continua să reflecteze asupra instrumentelor lor de monitorizare, în conformitate cu îndemnul Consiliului EPSCO din martie 2022³ adresat Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și Comitetului pentru protecție socială (CPS) de a-și continua lucrările vizând elaborarea de cadre de monitorizare și de referință, precum și vizând alinierea suplimentară a instrumentelor de monitorizare existente.

¹ RMRO pornește de la baza furnizată de constatările Cadrului comun de evaluare (CCE). CCE este un sistem de evaluare bazat pe indicatori, elaborat în comun de către Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, Comitetul pentru protecție socială (CPS) și Comisie, care acoperă domeniile de politică generale sau specifice care fac obiectul orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă și are obiectivul de a identifica rezumativ principalele provocări și rezultatele pozitive privind piața forței de muncă din aceste domenii și de a ajuta statele membre să-și stabilească prioritățile.

² Pe lângă înlocuirea obiectivelor principale și naționale pentru 2020 cu cele pentru 2030, cea mai importantă modificare a RMRO din acest an este adăugarea ratei NEET pentru grupa de vârstă 15-29 de ani, în conformitate cu indicatorii principali din tabloul de bord social și cu Garanția pentru tineret consolidată.

³ A se vedea documentul 6933/22 al Consiliului.

4. Principalele constatări ale RMRO din 2022 sunt rezumate în Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2022. Respectivetele constatări completează concluziile rezultate din supravegherea multilaterală de către Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a punerii în aplicare a recomandărilor specifice fiecărei țări (CSR) și a altor recomandări făcute de Consiliu în cadrul semestrului european.
5. Piețele forței de muncă, în special în unele state membre, au fost afectate în 2020 din cauza pandemiei de COVID-19 și a măsurilor necesare pentru a o limita. Totuși, impactul crizei COVID-19 asupra pieței forței de muncă a fost atenuat de măsurile de politică rapide și decisive luate la nivelul statelor membre și la nivelul UE. Constatările RMRO din 2022 indică faptul că redresarea economică în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 a fost puternic resimțită pe piața forței de muncă în 2021. Atât numărul angajaților în UE, cât și numărul total de ore lucrate au crescut semnificativ în cursul anului.
6. Rata de ocupare a forței de muncă în UE pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani și-a reluat tendința ascendentă în 2021 și s-a situat peste nivelul anterior pandemiei de COVID-19 la 73,1 %, față de 71,7 % în 2020 și 72,7 % în 2019. În aproape toate statele membre, rata de ocupare a forței de muncă (pentru grupa de vârstă 20-64 de ani) a înregistrat o îmbunătățire în 2021 comparativ cu 2020. În plus, în 2021, în 16 dintre cele 27 de state membre ale UE, rata de ocupare a forței de muncă (pentru grupa de vârstă 20-64 de ani) a atins sau a depășit nivelul anterior pandemiei înregistrat în 2019.
7. După o scădere de 0,9 puncte procentuale (față de anul precedent) în 2020, rata de activitate a UE-27 pentru grupa de vârstă 15-64 de ani a înregistrat o creștere în 2021 la 73,6 %, comparativ cu 72,3 % în 2020, determinată în principal de participarea pe piața muncii a femeilor și a grupei de vârstă 55-64 de ani. Cu toate acestea, rata de activitate a femeilor (cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) a rămas cu aproape 10 puncte procentuale mai mică decât cea a bărbaților din aceeași grupă de vârstă.
8. Rata șomajului (pentru persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 74 de ani) a scăzut cu 0,2 puncte procentuale în UE în 2021, ajungând la 7 %. În plus, rata șomajului în UE pentru grupa de vârstă 15-24 de ani a scăzut cu 1 punct procentual în 2021, ajungând la 16,6 % (cu toate acestea, rămâne peste nivelul din 2019 cu 1 punct procentual). Comparativ cu alte grupe de vârstă, criza COVID-19 a avut un impact mai puternic asupra tinerilor, inclusiv din cauză că aceștia sunt suprareprezențați în munca temporară, care a fost afectată în mod deosebit. Rata persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a înregistrat o scădere de 0,9 puncte procentuale în UE în 2021, ajungând la 13,1 %, față de 14 % în 2020 și 12,9 % în 2019.

9. Conform previziunilor economice intermediare din vara anului 2022 ale Comisiei, publicate în iulie, se estimează că PIB-ul real în UE va crește cu 2,7 % în 2022 și cu 1,5 % în 2023. Această creștere este mai mică decât se preconizase în previziunile din primăvara anului 2022, publicate în mai, activitatea economică și inflația confruntându-se cu riscuri care depind de evoluția războiului și, în special, de implicațiile sale pentru aprovizionarea cu gaze a Europei. Conform previziunilor din primăvară, se estimează că ocuparea forței de muncă în UE va crește cu 1,2 % în acest an și cu 0,7 % în 2023, în timp ce ratele șomajului vor continua să scadă, ajungând la 6,7 % în acest an și la 6,5 % în 2023 în UE. Cifrele referitoare la ocuparea forței de muncă în primul trimestru al anului 2022 sunt foarte pozitive, dar nu reflectă (pe deplin) impactul războiului din Ucraina. În plus, se preconizează că persoanele care sosesc în UE fugind din calea războiului vor intra pe piața forței de muncă doar treptat, cu efecte tangibile abia începând cu anul viitor.
10. La 4 martie 2021, Comisia Europeană a publicat comunicarea sa intitulată „Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale”, în care a prezentat acțiuni concrete pentru punerea în aplicare în continuare a principiilor pilonului printr-un efort comun al statelor membre și al UE, în conformitate cu competențele lor respective. Planul de acțiune propunea, printre altele, trei obiective principale ale UE referitoare la ocuparea forței de muncă, la învățarea în rândul adulților și, respectiv, la reducerea sărăciei, care trebuie atinse până la sfârșitul lui 2030: cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă; cel puțin 60 % din ansamblul adulților (cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani) ar trebui să participe anual la activități de învățare și formare; numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială ar trebui să fie redus cu cel puțin 15 milioane (comparativ cu 2019).
11. De asemenea, Comisia Europeană a invitat statele membre să își definească propriile obiective naționale privind ocuparea forței de muncă, învățarea în rândul adulților și reducerea sărăciei pentru a-și încadra strategiile de politică și pentru a contribui la efortul comun. Până în iunie 2022, toate statele membre identificaseră și prezentaseră Comisiei obiective naționale, în urma unor discuții bilaterale cu serviciile Comisiei și a două discuții multilaterale purtate în cadrul EMCO-CPS în lunile anterioare. Aceste obiective naționale au fost prezentate și discutate de miniștrii EPSCO în cadrul reuniunii din iunie 2022.

12. În general, obiectivele naționale privind rata de ocupare a forței de muncă prezentate de statele membre tind să prezinte un nivel de ambiție foarte bun. Majoritatea statelor membre au stabilit obiective similare sau superioare obiectivului principal al UE de 78 % până în 2030 și, pe baza obiectivelor prezentate, îndeplinirea obiectivului principal al UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă este realizabilă (media ponderată a obiectivelor naționale se ridică la 78,5 %). În medie, statele membre cu rate inițiale scăzute de ocupare a forței de muncă își stabilesc obiective mai ambițioase, având în vedere punctul lor de plecare, ceea ce este important pentru a asigura o convergență ascendentă în următorul deceniu. În 2021, rata de ocupare a forței de muncă era deja mai mare decât obiectivul principal al UE de 78 % în 8 state membre.
13. Majoritatea statelor membre arată un nivel ridicat de ambiție în ceea ce privește obiectivele lor naționale de creștere a participării la învățarea în rândul adulților, ceea ce reflectă provocările și oportunitățile care decurg din tranziția verde și cea digitală. Acest lucru este valabil în special pentru multe țări care încep de la niveluri mai scăzute, sprijinind astfel convergența ascendentă în Uniune. Este important de remarcat faptul că cele mai recente valori disponibile ale indicatorului privind participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni datează din 2016, fiind extrase dintr-o anchetă specială privind educația adulților. Noi valori vor fi disponibile în 2023, după trecerea, în 2022, la ancheta UE asupra forței de muncă, ca nouă sursă de date. Din acest motiv, unele state membre au ales o abordare prudentă în stabilirea obiectivelor lor naționale. Agregarea obiectivelor naționale prezentate (utilizând valori ponderate în funcție de populație) arată o diferență relativ mică, de aproximativ 2,4 puncte procentuale în raport cu nivelul de ambiție al UE până în 2030 (57,6 % față de 60 %).

14. În ceea ce privește prioritățile tematice pentru statele membre, RMRO 2022 indică o serie de provocări principale privind ocuparea forței de muncă. În domeniul competențelor și al învățării pe tot parcursul vieții, acestea sunt legate în principal de neconcordanțele între cererea și oferta de competențe și de participarea scăzută la activități de formare. În ceea ce privește sistemele de educație și formare, principalele probleme sunt legate de faptul că rezultatele în materie de educație depind de mediul socioeconomic și de nivelul scăzut de dobândire a unor competențe de bază. Sunt identificate provocări în domeniul participării pe piața forței de muncă, inclusiv pentru grupuri specifice. Unele țări prezintă provocări legate de funcționarea prestațiilor de șomaj și/sau de impactul sistemelor fiscale și de prestații sociale asupra participării pe piața forței de muncă (de exemplu, capcana salariilor mici, capcana șomajului). În materie de egalitate de gen, o preocupare principală este persistența disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, iar în materie de echilibru între viața profesională și cea privată aspecte esențiale sunt oferta de structuri de îngrijire și rata de utilizare a acestora, precum și impactul rolului de părinte asupra participării pe piața forței de muncă. Segmentarea pieței forței de muncă rămâne, de asemenea, un motiv de îngrijorare pentru unele state membre, în timp ce alte provocări sunt identificate în domeniul politicilor active pe piața muncii și al funcționării serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM).
15. Analiza identifică, de asemenea, „tendințe de urmărit” comune la nivelul UE și „tendințe pozitive recente”. În special, RMRO evidențiază o serie de evoluții pozitive pentru perioada 2020-2021: o creștere a ocupării totale a forței de muncă în 18 state membre; o creștere a ratei de ocupare a forței de muncă de către persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani în 21 de state membre; o creștere a ponderii adulților cu studii de nivel mediu sau superior în 17 state membre; o creștere a ratei de absolvire a învățământului terțiar sau echivalent în 13 state membre; o creștere a participării la învățarea pe tot parcursul vieții (procentul populației adulte cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani care au participat la o activitate de educație și formare în ultimele 4 săptămâni) în 22 de state membre. Unele dintre aceste tendințe anuale sunt confirmate de analiza evoluțiilor pe termen mai lung pe o perioadă de trei ani.
16. Cu toate acestea, RMRO identifică, de asemenea, o serie de tendințe negative pentru perioada 2020-2021: o creștere a inactivității și a muncii cu fracțiune de normă ca urmare a responsabilităților personale și familiale în 13 state membre; o creștere a ratei riscului de sărăcie în rândul șomerilor în 11 state membre și o creștere a ratei NEET pentru tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani în 11 state membre.

17. EMCO reamintește că avizul său orizontal privind ciclul din 2022 al semestrului european, adresat Consiliului EPSCO din iunie 2022, a remarcat că publicarea pachetului de primăvară din 2022, adoptat de Comisie la 23 mai, prezintă o revenire binevenită la un semestru european cuprinzător, care include rapoarte de țară și recomandări specifice fiecărei țări, cu caracter nefiscal, adresate statelor membre. Cu toate acestea, numărul de recomandări specifice fiecărei țări în domeniile care țin de competența EPSCO, de exemplu cele referitoare la provocările în materie de ocupare a forței de muncă, este mai mic decât în ciclurile anterioare ale semestrului european. EMCO recunoaște că acest lucru reflectă caracterul cuprinzător al planurilor de redresare și reziliență (PNRR) elaborate în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență (MRR).
18. În domeniul ocupării forței de muncă, pachetul de primăvară conținea șapte recomandări specifice fiecărei țări privind educația și competențele, care sunt deosebit de importante pentru abordarea deficitului de competențe și a neconcordanțelor între cererea și oferta de competențe și pentru asigurarea unei creșteri durabile și favorabile incluziunii în contextul post-COVID-19, precum și din perspectiva necesității de a asigura tranziții verzi și digitale „echitabile”. De asemenea, s-a acordat atenție echităților în domeniul fiscal (cinci recomandări specifice fiecărei țări), care poate sprijini un model de creștere mai favorabil incluziunii și mai durabil și poate reduce factorii care descurajează munca, precum și integrării și participării pe piața forței de muncă, inclusiv prin consolidarea egalității de gen (trei recomandări specifice fiecărei țări) și continuarea integrării grupurilor celor mai vulnerabile (trei recomandări specifice fiecărei țări), precum și abordării segmentării pieței muncii (două recomandări specifice fiecărei țări). Au fost propuse, de asemenea, două recomandări specifice fiecărei țări privind îmbunătățirea dialogului social eficace printr-o implicare mai activă a partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor, nefiind în schimb propuse recomandări specifice privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor sau salariile și stabilirea salariilor. În plus, pachetul de primăvară a inclus trimiteri orizontale la necesitatea de a răspunde nevoilor imediate ale persoanelor care fug din Ucraina, menționând Directiva privind protecția temporară activată în martie 2022. În iunie 2022, Consiliul EPSCO a aprobat aspectele legate de ocuparea forței de muncă și de politica socială ale recomandărilor specifice fiecărei țări. Recomandările specifice fiecărei țări pentru 2022 au fost adoptate de Consiliu în iulie 2022.
19. Activitatea recentă de supraveghere multilaterală desfășurată de EMCO indică faptul că statele membre au realizat reforme în toate domeniile de politică identificate de RMRO ca domenii prioritare, dar că există în continuare provocări, astfel cum se subliniază și în recomandările specifice fiecărei țări pentru 2022.

20. Statele membre au introdus sau intenționează să introducă măsuri de consolidare a politicilor privind cursurile de perfecționare și recalificare, măsuri privind formarea digitală și măsuri de extindere a sprijinului pentru grupurile defavorizate și vulnerabile și de creștere a numărului de angajați care lucrează în SPOFM. Ar trebui dezvoltate în mod adecvat noi modele de punere în aplicare a politicilor active pe piața muncii, inclusiv în vederea asigurării unui sprijin integrat pentru persoanele cele mai îndepărtate de piața forței de muncă. În mod similar, sensibilizarea anumitor grupuri (printre care lucrătorii slab calificați, femeile, tinerii și lucrătorii în vârstă) rămâne o provocare în multe state membre, iar pentru a contribui mai bine la procesul de elaborare a politicilor, multe state membre trebuie, de asemenea, să își consolideze sistemele de monitorizare și evaluare a politicilor active pe piața muncii.
21. Criza nu a schimbat radical principalele tendințe de segmentare a pieței forței de muncă, care au adesea un impact asupra grupurilor defavorizate. Lucrătorii temporari au fost cei mai expuși la pierderea locului de muncă în momentul de vârf al crizei din cauza protecției lor reduse la șocurile economice. În multe state membre, ponderea lucrătorilor temporari involuntari rămâne ridicată (în pofida scăderilor legate de impactul crizei), iar ratele de conversie a contractelor temporare sau atipice în contracte permanente rămân foarte scăzute, ceea ce indică prezența unor bariere structurale care împiedică tranzițiile line pe piața forței de muncă. Ponderea lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă dependenți din punct de vedere economic este în continuare mare în mai multe țări și necesită o atenție deosebită. O legislație eficace în materie de protecție a locurilor de muncă rămâne un element-cheie pentru prevenirea sau reducerea decalajelor de reglementare dintre formele de muncă standard și cele atipice și pentru abordarea segmentării. Acest lucru este important și în ceea ce privește noile forme de muncă, cum ar fi munca prin intermediul platformelor, a căror reglementare adecvată este importantă pentru a asigura condiții de muncă echitabile.
22. În ceea ce privește impozitarea veniturilor salariale, în contextul crizei, statele membre au ajustat impozitele și stimulentele salariale pentru a spori participarea pe piața forței de muncă a grupurilor vulnerabile. Sarcina fiscală asupra veniturilor salariale a fost mult atenuată în unele state membre, în special pentru veniturile mici și medii, uneori prin reforme cuprinzătoare ale sistemelor fiscale. Unele state membre au raportat, de asemenea, cu privire la progresele înregistrate în reducerea factorilor de descurajare a muncii pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei, în măsura în care aceștia țin de caracteristicile sistemelor de prestații fiscale.

23. În contextul redresării după pandemie și în pofida perspectivelor economice negative legate de impactul războiului din Ucraina, piețele europene ale forței de muncă se confruntă cu deficite tot mai mari de forță de muncă și cu neconcordanțe între cererea și oferta de competențe. Ca răspuns la aceste aspecte, statele membre și-au intensificat eforturile de promovare a dezvoltării competențelor în diferitele etape ale sistemului de educație și formare, cu un accent special pe competențele digitale. Multe state membre au adoptat sau sunt pe cale să adopte reforme ample ale educației și formării profesionale (EFP), inclusiv în vederea integrării EFP într-un sistem mai cuprinzător de învățare în rândul adulților, aliniat la nevoile pieței forței de muncă. În plus, au fost adoptate măsuri pentru a spori flexibilitatea EFP, de exemplu prin consolidarea modularității acestuia.
24. Participarea scăzută a adulților la educație și formare va necesita eforturi reînnoite, având în vedere obiectivul UE pentru 2030 în acest domeniu. Printre obstacolele în calea participării la învățare și formare se numără lipsa motivației, constrângerile financiare, precum și dificultățile de reconciliere a timpului de formare cu viața profesională și cu viața privată. În statele membre se întreprind reforme în acest domeniu, unele având o viziune foarte cuprinzătoare și pe termen lung. În majoritatea țărilor, investițiile din ultimii ani în infrastructurile digitale au făcut posibilă creșterea ofertei de învățământ la distanță. În alte cazuri, au fost introduse microcertificări sau formări modulare. Alte state membre utilizează stimulente financiare, inclusiv sub formă de conturi personale de formare, pentru a încuraja adulții să beneficieze de oportunități de învățare. Multe state membre au consolidat, de asemenea, oferta de formare pentru persoanele încadrate în muncă și, în special, pentru cele expuse riscului de disponibilizare.
25. În ceea ce privește educația școlară, în continuarea măsurilor luate deja în timpul pandemiei de COVID-19, se fac investiții pentru consolidarea infrastructurii digitale și a instrumentelor digitale. De asemenea, se acordă prioritate consolidării sprijinului acordat cursanților defavorizați, precum și creșterii calității și a caracterului incluziv al sistemelor de educație și formare, deși sunt încă necesare eforturi suplimentare pentru a pune în aplicare pe deplin reformele structurale în domeniul educației. O serie de state membre se confruntă în continuare cu provocări importante în ceea ce privește rezultatele educaționale, manifestate prin nivelul scăzut de competențe de bază și inegalități.

26. Ca răspuns la impactul disproporționat al crizei provocate de pandemia de COVID-19 asupra tinerilor, statele membre și-au menținut angajamentul politic puternic pentru punerea în aplicare a Garanției pentru tineret consolidate. În același timp, există în continuare provocări. Cicatricele lăsate de criză asupra tinerilor, în special asupra celor mai vulnerabili, indică importanța de a se adresa tinerilor NEET inactivi și vulnerabili. Există o înțelegere comună a importanței unei abordări preventive în reducerea abandonului școlar timpuriu și a inactivității. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită femeilor inactive, precum și tinerilor NEET care locuiesc în zone îndepărtate sau rurale și celor care se confruntă cu obstacole socioeconomice multiple. Calitatea ofertelor în cadrul Garanției pentru tineret s-a îmbunătățit în majoritatea țărilor și se înregistrează rezultate bune în ceea ce privește capacitatea acestora de a oferi locuri de muncă stabile pentru tineri. Cu toate acestea, în unele state membre, numărul tinerilor care fac apel repetat la Garanția pentru tineret (rata de „reciclare”⁴) rămâne un motiv de îngrijorare.
27. Sporirea participării femeilor pe piața forței de muncă, inclusiv în materie de creștere a numărului de ore de lucru și de eliminare a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, rămâne o provocare în multe țări europene. Impactul considerabil al calității de părinte sau al responsabilităților de îngrijire asupra ofertei de forță de muncă a femeilor în majoritatea țărilor UE indică faptul că disponibilitatea limitată a centrelor de educație și îngrijire timpurie (ECEC) și de îngrijire de lungă durată reprezintă unul dintre principalele obstacole în calea realizării unei piețe a forței de muncă mai echilibrate din punctul de vedere al genului. În special, deși măsurile de îmbunătățire a participării și a calității educației și îngrijirii timpurii (ECEC) au fost consolidate pe scară largă în Europa, ceea ce a condus la atingerea, în medie, a obiectivelor de la Barcelona, participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani în servicii de îngrijire formală a copiilor rămâne încă extrem de scăzută într-o serie de state membre. În contextul îmbătrânirii populației, extinderea serviciilor de îngrijire de lungă durată reprezintă o provocare emergentă, mai amplă decât obiectivul de a spori participarea femeilor pe piața forței de muncă.

⁴ În acest context, „reciclare” se referă la faptul că tinerii reintră în repetate rânduri în sistemele Garanției pentru tineret.

28. Evaluarea realizată de EMCO cu privire la dialogul social și rolul implicării partenerilor sociali a evidențiat cât de important este să se asigure un rol substanțial pentru dialogul social, iar consultarea și implicarea partenerilor sociali să fie mai mult decât un proces pur formal. În unele țări, este încă necesar să se abordeze fragmentarea organismelor în care au loc consultările și, mai ales, să se asigure o reprezentare adecvată a tuturor partenerilor sociali (și a organizațiilor societății civile).
29. EMCO este de părere că **semestrul european rămâne un instrument eficace de coordonare** pentru promovarea creșterii economice durabile și favorabile incluziunii, a competitivității, a ocupării forței de muncă, a competențelor și a unui nivel adecvat de protecție și incluziune socială, în special având în vedere tranziția verde și cea digitală și schimbările demografice, precum și în urma pandemiei de COVID-19 și în contextul geopolitic actual fără precedent cauzat de invadarea Ucrainei de către Rusia.
30. Ciclul semestrului european 2023 ar trebui să abordeze în continuare provocările actuale și viitoare de pe piața forței de muncă, inclusiv în legătură cu contextul geopolitic actual și perspectivele macroeconomice incerte, sprijinind în același timp tranziția verde și cea digitală. După cum se subliniază în RMRO, pentru a atinge obiectivele principale pentru 2030, trebuie abordate provocările structurale din următoarele domenii: participarea pe piața forței de muncă, politicile active în domeniul pieței forței de muncă, educație, competențe și învățare pe tot parcursul vieții, funcționarea sistemelor fiscale/de prestații sociale, egalitatea de gen și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și segmentarea pieței forței de muncă.
-