

**Bruxelles, 2 octombrie 2025  
(OR. en)**

**13296/1/25  
REV 1**

**SOC 627  
EMPL 413  
ECOFIN 1254  
EDUC 364**

**NOTĂ PUNCT „I/A”**

---

|             |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sursă:      | Secretariatul General al Consiliului                                                                                                                                                                                                                       |
| Destinatar: | Comitetul Reprezentanților Permanenți / 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 (2025) – Aprobare |

---

În continuare 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) din 2025 și a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO) din 2025, astfel cum au fost finalizate de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă la 25 septembrie 2025, în vederea aprobării acestora de către Consiliu la 17 octombrie 2025.

Textul complet al RARO poate fi consultat în cadrul documentului 13296/25 ADD 1.

RMRO poate fi consultat în cadrul documentului 13296/25 ADD 2.

**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 din 2025**

1. În conformitate cu mandatul său prevăzut la articolul 150 din TFUE, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) a prezentat Consiliului evaluarea sa anuală privind situația ocupării forței de muncă în UE. Aceasta se bazează pe Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO<sup>1</sup>) din 2025, care monitorizează progresele realizate în direcția atingerii obiectivelor principale ale UE și a celor naționale pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă și învățarea în rândul adulților și identifică rezumativ principalele provocări privind ocuparea forței de muncă și rezultatele pozitive de pe piața forței de muncă la nivelul UE și în fiecare stat membru.
2. Principalele constatări ale RMRO din acest an, asupra căruia s-a convenit în cadrul Grupului pentru indicatori al EMCO în luna mai, sunt rezumate în Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă (RARO) din 2025. Acestea completează concluziile supravegherii multilaterale efectuate de către EMCO a punerii în aplicare a recomandărilor specifice fiecărei țări (CSR) ale Consiliului și a altor recomandări ale Consiliului relevante pentru mandatul comitetului în cadrul semestrului european, inclusiv concluziile evaluărilor din 2025 ale convergenței sociale efectuate de EMCO-CPS, pe baza analizei convergenței sociale ascendente efectuate de Comisie în conformitate cu cadrul de convergență socială (CCS)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> RMRO se bazează pe constatările Cadrului comun de evaluare (JAF). JAF este un instrument de evaluare bazat pe indicatori, elaborat în comun de către EMCO, Comitetul pentru protecție socială (CPS) și Comisia Europeană, 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 principalele provocări și rezultatele pozitive de pe piața forței de muncă din aceste domenii și de a ajuta statele membre să-și stabilească prioritățile.

<sup>2</sup> A se vedea [Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2025](#) pentru analiza din prima etapă a CCS și [documentul de lucru al serviciilor Comisiei](#) din 11 aprilie pentru analiza din a doua etapă a CCS. Evaluările de țară în cadrul CCS au fost efectuate de EMCO și CPS la 13 mai 2025.

3. RARO oferă o analiză a principalilor indicatori ai pieței forței de muncă utilizând cele mai recente date anuale din 2024 ale anchetei europene privind forța de muncă (LFS) și rapoarte privind progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivelor pentru 2030, utilizând abordările metodologice aprobate de Grupul pentru indicatori al EMCO în 2022 și, respectiv, în 2024. În plus, raportul oferă o analiză tematică și un rezumat al principalelor provocări în materie de ocupare a forței de muncă și al rezultatelor bune în ceea ce privește participarea la piața forței de muncă în întreaga UE și pentru fiecare stat membru, contribuind la identificarea principalelor priorități ale UE pentru anii următori. În plus, sunt identificate, de asemenea, „tendințe de urmărit” și „tendințe pozitive recente” care sunt comune mai multor state membre, punând un accent mai puternic pe aspectul orizontal al schimbărilor în statele membre.
4. Piața forței de muncă din UE a rămas rezilientă în 2024. În pofida unei creșteri modeste a PIB-ului, economia UE a adăugat 1,73 milioane de locuri de muncă în 2024 comparativ cu 2023, reflectând creșterea continuă a ocupării forței de muncă. Rata de ocupare a forței de muncă în UE (pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) a crescut la 75,8% în 2024, de la 75,3% în 2023. Aceasta este cea mai mare rată înregistrată de la începutul seriilor cronologice în 2009 și marchează patru ani consecutivi de creștere după o scădere la 71,7% în 2020 din cauza pandemiei de COVID-19.
5. Analizând defalcările în funcție de vârstă, rata de ocupare a forței de muncă în UE pentru tinerii cu vârste cuprinse între 20 și 29 de ani a rămas stabilă în 2024, la 66,0%, în timp ce rata pentru persoanele cu vârste cuprinse între 30 și 54 de ani a crescut ușor cu 0,4 puncte procentuale, ajungând la 83,4%. Totodată, rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani) și-a continuat tendința ascendentă pe termen lung, crescând cu 1,3 puncte procentuale în 2024 comparativ cu 2023 la 65,2% și cu un total de 22,0 puncte procentuale din 2009.
6. În 2024, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în UE, definită ca diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților și al femeilor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, s-a redus ușor cu 0,2 puncte procentuale în comparație cu 2023, ajungând la 10,0 puncte procentuale. Cu toate acestea, decalajul rămâne ridicat, subliniind necesitatea continuării eforturilor de politică în cazul în care UE urmărește să reducă cel puțin la jumătate disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în comparație cu 2019 și să își atingă obiectivul principal privind o rată de ocupare a forței de muncă de 78% până în 2030.

7. Rata de participare la forța de muncă (și anume, procentul persoanelor active cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani în raport cu populația totală comparabilă) a continuat să se îmbunătățească în 2024 în UE, atingând un nou nivel record de 80,4% (+0,4 puncte procentuale față de 2023).
8. Rata șomajului în UE pentru persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 74 de ani a scăzut ușor în 2024 (cu 0,2 puncte procentuale), ajungând la un nou nivel minim record de 5,9 %, ceea ce reprezintă cea mai scăzută rată din 2009. În plus, rata șomajului de lungă durată în UE (ca procent din populația activă) a scăzut și mai mult în 2024, ajungând la 1,9%, de la 2,1% în 2023 și 2,4% în 2022, în timp ce ponderea șomerilor de lungă durată în șomajul total a scăzut, de asemenea (la 32,2% în 2024, de la 35,0% în 2023 și 38,5% în 2022). Cu toate că a înregistrat scăderi, șomajul de lungă durată rămâne o problemă persistentă în unele state membre, ceea ce exacerbează riscul de deteriorare a competențelor, de sărăcie și de excluziune socială.
9. Rata șomajului în UE în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani a crescut ușor cu 0,2 puncte procentuale în 2024 comparativ cu 2023, ajungând la 11,4%, în continuare cu mult peste rata globală a șomajului, șomajul în rândul tinerilor rămânând, prin urmare, o provocare majoră. 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 continuat să scadă în 2024 față de anul precedent, chiar dacă doar ușor, cu 0,2 puncte procentuale ajungând la 11,0%. În conformitate cu Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, UE ar trebui să depună eforturi pentru a reduce rata tinerilor NEET cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani de la 12,6% în 2019 la 9% în 2030, în special prin îmbunătățirea perspectivelor lor de angajare, contribuind în acest mod și la atingerea obiectivului privind o rată de ocupare a forței de muncă de 78% până în 2030.
10. Pentru viitor, sondajele indică o încetinire a recrutării și a creșterii salariilor. Indicatorul așteptărilor privind ocuparea forței de muncă al Comisiei Europene (EEI), care sintetizează planurile de ocupare a forței de muncă ale managerilor, a scăzut ușor față de toamna trecută. Conform previziunilor economice ale Comisiei din primăvara anului 2025, creșterea ocupării forței de muncă în UE ar urma să scadă de la o rată anuală de creștere de 0,8% în 2024 (1,0% în zona euro) la 0,5% anul acesta și anul următor, atât în UE, cât și în zona euro. Se preconizează că rata șomajului se va stabiliza în acest an și va atinge un nou nivel minim record în 2026.

11. În ceea ce privește monitorizarea progreselor înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor principale ale UE, UE rămâne pe drumul cel bun în ceea ce privește îndeplinirea obiectivului său principal privind rata de ocupare a forței de muncă până în 2030, iar în direcția atingerii obiectivului principal privind învățarea în rândul adulților s-au înregistrat unele progrese limitate.
12. Condițiile favorabile de pe piața forței de muncă din 2024 au adus UE mai aproape de obiectivul său privind rata de ocupare a forței de muncă pentru 2030, cu o rată cu doar 2,2 puncte procentuale sub valoarea țintă de 78%. Pe baza datelor anuale din 2024 ale LFS a UE, șapte state membre – în creștere față de cinci în anul precedent – și-au depășit deja obiectivele naționale pentru 2030 (Slovacia, Irlanda, Țările de Jos, Estonia, Danemarca, Cehia și Polonia). De asemenea, șase state membre au înregistrat o creștere a ocupării forței de muncă în 2024 mai mare decât rata lor medie anuală anterioară pandemiei de COVID-19 (2013-19). În plus, din cauza scăderii preconizate a populației, majoritatea statelor membre ar avea nevoie de o creștere anuală minimă a ocupării forței de muncă mai mică decât în perioada anterioară crizei pentru a-și atinge obiectivele naționale.
13. Pentru a înțelege traiectoria către obiectivele pentru 2030, este important să se examineze rezultatele la nivelul diferitelor grupuri de populație. Acest lucru permite identificarea celor care se confruntă cu performanțe sub medie, în cazul cărora intervențiile de politică pot avea cel mai mare impact. Această analiză arată că ar putea fi de așteptat ameliorări ipotetice ca urmare a creșterii ratelor de ocupare a forței de muncă în diferite grupuri, cu o marjă de îmbunătățire îndeosebi în rândul persoanelor slab calificate (femei și bărbați) pentru un număr semnificativ de state membre, în același timp cu sporirea de către statele membre a nivelului de calificare. Există, de asemenea, posibilități de îmbunătățire în ceea ce privește rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani), a tinerilor (20-29 de ani) și a resortisanților țărilor terțe (20-64 de ani) într-o serie de state membre<sup>3</sup>. Promovarea integrării cu succes pe piața forței de muncă a grupurilor actualmente subreprezentate ar putea contribui la contrabalansarea impactului schimbărilor demografice asupra ofertei de forță de muncă.

---

<sup>3</sup> Pentru potențialul fiecărui stat membru și al fiecărui subgrup este luată drept variabilă de substituție diferența dintre rata specifică de ocupare a forței de muncă și rata medie respectivă de ocupare a forței de muncă la nivelul UE (sau media celor mai ridicate trei rate de ocupare a forței de muncă din UE pentru grupul respectiv de populație). Rata națională de ocupare a forței de muncă este, de asemenea, exprimată ca procent din rata de referință.

14. Pe baza celor mai recente cifre AES disponibile, rata de participare la învățarea în rândul adulților (excluzând activitățile de formare profesională ghidată desfășurată la locul de muncă) la nivelul UE în ultimele 12 luni a crescut la 39,5% în 2022, de la 37,4% în 2016<sup>4</sup>. La nivelul UE va fi necesar să se realizeze în continuare progrese semnificative pentru a se atinge obiectivul în materie de învățare în rândul adulților pentru 2030, în conformitate cu nivelul de ambiție necesar pentru ca Europa să rămână competitivă, inovatoare și favorabilă incluziunii și să prospere în contextul transformărilor majore cu care se confruntă. În ansamblu, atingerea obiectivului principal al UE de 60% încă necesită o creștere de 20,5 puncte procentuale până în 2030. În acest scop, trebuie abordate provocările structurale, printre altele, în domenii precum politicile active pe piața forței de muncă (ALMP), educația și formarea, competențele și învățarea pe tot parcursul vieții.
15. Participarea la învățarea în rândul adulților variază semnificativ de la un grup la altul, cu o implicare mai scăzută în rândul persoanelor slab calificate, al adulților în vârstă și al celor din afara pieței forței de muncă – evidențiind necesitatea de a promova un acces mai incluziv la oportunități de învățare pentru a menține la zi competențele forței de muncă din UE. În timp ce 58,9% dintre adulții cu înaltă calificare au participat la activități de învățare în 2022, doar 18,4% au participat la activități de învățare din rândul persoanelor slab calificate. Mai mult, 49,5% dintre tineri (25-34 de ani) au participat la activități de învățare, față de doar 29,9% în grupa de vârstă 55-64 de ani. Este important de remarcat faptul că doar 26,8% dintre șomeri și 23,7% dintre persoanele din afara pieței forței de muncă au participat la activități de învățare în 2022, față de 44,7% dintre persoanele angajate.
16. În ceea ce privește prioritățile tematice pentru statele membre, RMRO 2025 indică o serie de provocări principale privind ocuparea forței de muncă, fiind necesară o monitorizare suplimentară în următorii ani. Sunt identificate provocări în domeniul participării pe piața forței de muncă, în special pentru grupuri specifice, cum ar fi resortisanții țărilor terțe, tinerii, persoanele în vârstă și persoanele slab calificate. În domeniul ofertei de competențe și al învățării pe tot parcursul vieții, provocările sunt legate în principal de neconcordanțele între cererea și oferta de competențe, de deficitul de competențe și de forță de muncă, de deficiențele în ceea ce privește nivelul de instruire al populației, de ratele scăzute de participare la activități de învățare și de lipsa unei strategii integrate de învățare pe tot parcursul vieții. În ceea ce privește sistemele de educație și formare, principalele provocări sunt dependența rezultatelor educaționale de mediul socioeconomic și proveniența dintr-un context de migrație, insuficiența oportunităților de educație și formare pentru a răspunde nevoilor pieței forței de muncă și incidența ridicată a părăsirii timpurii a sistemelor de educație și formare profesională.

---

<sup>4</sup> În ceea ce privește monitorizarea progreselor înregistrate în direcția atingerii obiectivelor principale și naționale pentru 2030 în materie de învățare în rândul adulților, Grupul pentru indicatori a convenit să utilizeze în continuare ancheta privind educația adulților (fără „activitățile de formare profesională ghidată desfășurată la locul de muncă”) ca sursă de date pentru măsurarea participării adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni și să ia în considerare tranziția către datele LFS în 2025, în urma unei evaluări suplimentare a diferențelor dintre datele AES și datele LFS.

17. Unele țări se confruntă cu 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, capcane ale salariilor mici, capcane ale șomajului, capcane ale inactivității). Segmentarea pieței forței de muncă rămâne, de asemenea, o problemă în mai multe state membre. Sunt identificate provocări suplimentare în domeniul politicilor active în domeniul pieței forței de muncă, cum ar fi funcționarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) și incidența ridicată a șomajului de lungă durată. În ceea ce privește egalitatea de gen, o preocupare principală este persistența disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, dar și a disparităților salariale de gen, în timp ce în materie de echilibru între viața profesională și cea privată, printre aspectele esențiale se numără oferta de structuri de îngrijire și rata de utilizare a îngrijirii.
18. Analiza identifică, de asemenea, „tendințe pozitive recente” comune la nivelul UE și „tendințe negative de urmărit”. În special, RMRO evidențiază o serie de evoluții pozitive pentru perioada 2023-24, cum ar fi o creștere a ratei de ocupare a lucrătorilor în vârstă în 17 state membre și o creștere a ponderii adulților cu studii medii sau superioare și a ratei de absolvire a învățământului terțiar sau echivalent (cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani), ambele observate în 15 state membre. În plus, în 13 state membre se observă o creștere a ratei de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) și a ocupării totale a forței de muncă, precum și o scădere a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. RMRO identifică, de asemenea, o serie de tendințe negative pentru perioada 2023-24: o deteriorare (adică o creștere) a costului unitar nominal al muncii<sup>5</sup> în 23 de state membre, precum și o scădere a ponderii persoanelor nou angajate în 14 state membre.
19. Activitatea recentă de supraveghere multilaterală desfășurată de EMCO arată că statele membre au realizat reforme în domeniile de politică identificate de RMRO ca priorități. Cu toate acestea, există în continuare provocări semnificative, astfel cum se reflectă și în recomandările specifice fiecărei țări din 2025, care au fost mai cuprinzătoare decât în anii precedenți, marcând o trecere de la abordarea „parcimonioasă” introdusă în 2022.

---

<sup>5</sup> Indicatorul „costul unitar nominal al muncii” a fost introdus în JAF într-un context economic în care principala preocupare a fost scăderea competitivității costurilor UE și a statelor membre. Cu toate acestea, în ultimii ani au fost luați în considerare și alți factori, cum ar fi rolul și impactul salariilor adecvate asupra satisfacției la locul de muncă, a dezvoltării competențelor, a productivității și a creșterii economice.

20. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă eficace rămân esențiale, în special în contextul deficitului ridicat de forță de muncă și de competențe și al necesității de a aborda șomajul de lungă durată. Sunt introduse măsuri pentru a consolida integrarea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare și a persoanelor cu dizabilități pe piața forței de muncă, inclusiv prin continuarea punerii în aplicare a Garanției pentru tineret consolidate și prin stimulente și campanii de informare pentru angajatori. Deși statele membre își intensifică eforturile pentru a direcționa mai bine politicile active în domeniul pieței forței de muncă, inclusiv prin subvenții pentru ocuparea forței de muncă, și consolidează serviciile publice de ocupare a forței de muncă în privința capacității și a furnizării de servicii, se mai pot realiza îmbunătățiri suplimentare. Se observă, de asemenea, diferențe de gen, femeile fiind mai puțin susceptibile de a participa la măsurile de activare. Prin urmare, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a extinde acoperirea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă – în special având în vedere tranziția verde și cea digitală și implicațiile schimbărilor demografice asupra pieței forței de muncă.
21. Statele membre iau măsuri pentru a consolida aptitudinile și competențele și pentru a aborda provocări specifice în domeniul educației și formării. Mai multe state membre au lansat reforme majore, inclusiv modernizarea programelor de învățământ și consolidarea profesiei de cadru didactic, dar impactul acestora nu a fost încă observat. De asemenea, sunt puse în aplicare măsuri pentru a se extinde și mai mult disponibilitatea programelor de perfecționare și recalificare, pentru a se spori sprijinul specific pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a se adapta programele de învățământ din cadrul EFP la nevoile pieței forței de muncă. Cu toate acestea, în multe cazuri, este necesar să se intensifice aceste eforturi și să se accelereze adoptarea de politici de promovare a mobilității forței de muncă, de atragere a resortisanților din țări terțe calificați în complementaritate cu talentele din UE, de combatere a deteriorării competențelor de bază și digitale și, după caz, de abordare a deficitului de cadre didactice.

22. Se observă un angajament larg de a aborda factorii instituționali, inclusiv sub forma legislației în domeniul impozitării și al protecției ocupării forței de muncă, care adesea determină segmentarea pieței forței de muncă, precum și de a stimula tranzițiile către contracte pe durată nedeterminată. De asemenea, sunt puse în aplicare măsuri pentru integrarea în legislație a unor noi forme de muncă, cum ar fi munca hibridă și de la distanță. În numeroase state membre se pot aduce în continuare multe îmbunătățiri în ceea ce privește reorientarea impozitării dinspre forța de muncă către alte baze de impozitare și revizuirea modului în care sunt concepute sistemele de impozitare și de prestații sociale pentru a spori participarea pe piața forței de muncă și pentru a stimula prelungirea programului de lucru. Sunt necesare în continuare îmbunătățiri în privința modului în care sunt concepute sistemele de impozitare și de prestații sociale din multe țări ale UE, unde persistă factori importanți de descurajare a muncii pentru persoanele inactive, șomeri, persoanele cu venituri salariale mici și a doua persoană care contribuie la venitul familiei. Acest mod deficitar de concepere a acestor sisteme este, de asemenea, unul dintre factorii care stau la baza disparităților de gen de pe piața forței de muncă, influențând puternic deciziile profesionale din cadrul gospodăriilor, în special cele ale celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei.
23. Semestrul european rămâne un instrument eficace de coordonare pentru promovarea creșterii economice durabile și favorabile incluziunii, a competitivității, a ocupării forței de muncă, precum și a unei protecții sociale și a unei incluziuni sociale adecvate. Este important de remarcat faptul că ciclul din 2025 a marcat, de asemenea, primul an de punere în aplicare a noului cadru de guvernare economică al UE, cu reziliența socială și economică, inclusiv Pilonul european al drepturilor sociale identificat ca fiind una dintre prioritățile comune ale UE. Având în vedere riscurile de evoluție negativă identificate în previziunile economice ale Comisiei din primăvara anului 2025, ciclul semestrului european 2026 ar trebui să își mențină accentul pe abordarea provocărilor actuale și emergente de pe piața forței de muncă. De asemenea, ar trebui să sprijine tranziția verde și cea digitală, să răspundă implicațiilor schimbărilor demografice asupra pieței forței de muncă și să contribuie la obiectivul general de consolidare a competitivității UE.

24. Comitetul pentru ocuparea forței de muncă așteaptă cu interes viitoarea inițiativă pentru o foaie de parcurs pentru locuri de muncă de calitate și invită Comisia să țină seama de avizul său privind dimensiunile calității locurilor de muncă, prezentat Consiliului EPSCO din iunie 2025, atât în pregătirea Foii de parcurs pentru locuri de muncă de calitate, cât și a noului Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale. Grupul pentru indicatori al EMCO actualizează în prezent cadrul existent de monitorizare a calității locurilor de muncă, cu scopul de a identifica indicatorii cei mai adecvați pentru evaluarea dimensiunilor de politică relevante până în primul trimestru al anului 2026. În conformitate cu acest cadru, o monitorizare mai sistematică a calității locurilor de muncă ar trebui integrată în următorul ciclu al semestrului european.
-