



Bruxelles, 3 octombrie 2023
(OR. en)

13307/23

SOC 635
EMPL 454
ECOFIN 916
EDUC 365

NOTĂ

Sursă:	Comitetul pentru ocuparea forței de muncă
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 – 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) și a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO), în vederea aprobării acestora de către Consiliu (EPSCO) la 9 octombrie 2023.

Textul complet al RARO poate fi consultat în cadrul documentul 13307/23 ADD 1.

RMRO poate fi consultat în cadrul documentului 13307/23 ADD 2.

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 2023

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. Aceasta se bazează pe Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO¹), care monitorizează progresele realizate în direcția atingerii obiectivelor pentru 2030 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 la sfârșitul lunii mai, sunt rezumate în Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă (RARO) pentru 2023. Respectivul 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.
3. Atât RMRO, cât și RARO includ pentru al doilea an consecutiv 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 și prezentate în cadrul Consiliului EPSCO din iunie 2022.

¹ RMRO pornește de la baza furnizată de constatările Cadrului comun de evaluare (CCE). CCE este un instrument de evaluare bazat pe indicatori, elaborat în comun de către Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, 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.

4. În plus, analiza prezentată în RARO din acest an integrează un aspect prospectiv, indicând creșterea anuală minimă a ocupării forței de muncă necesară la nivelul UE și la nivel național pentru a atinge obiectivele respective privind rata de ocupare a forței de muncă până în 2030, și evidențiază, de asemenea, potențialul anumitor grupuri de populație de a contribui la realizarea de progrese în vederea atingerii obiectivului privind rata de ocupare a forței de muncă.
5. În pofida faptului că se confruntă cu provocări grave, cum ar fi războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, criza energetică și presiunile inflaționiste, economia UE a funcționat relativ bine în 2022, iar piața forței de muncă a rămas rezilientă, ratele de ocupare a forței de muncă și ale șomajului atingând noi niveluri-record.
6. Mai precis, rata de ocupare a forței de muncă în UE-27 pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani s-a îmbunătățit în continuare în 2022, ajungând la 74,6 % (o creștere cu 1,5 puncte procentuale față de 2021), cea mai mare rată de la începutul seriei de timp în 2009. La nivelul UE, în 2022 s-au înregistrat creșteri ale ratei de ocupare a forței de muncă pentru toate grupele principale de vârstă (tineri, lucrători de vârstă adultă și lucrători în vârstă). În plus, în toate statele membre, rata de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani a înregistrat o îmbunătățire în 2022 comparativ cu 2021 și, în aproape toate statele membre ale UE, rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) în 2022 a depășit nivelul său anterior pandemiei (2019). Rata de activitate în UE (pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) s-a îmbunătățit în continuare în 2022. Aceasta a ajuns la 79,4 %, în creștere cu 1 punct procentual față de 2021, femeile contribuind mai mult la această evoluție.
7. Rata șomajului în rândul persoanelor cu vârsta de peste 15 ani a scăzut în medie în UE cu 0,9 puncte procentuale comparativ cu 2021, ajungând la 6,2 % în 2022, în aproape toate statele membre înregistrându-se o scădere în 2022. În plus, și rata șomajului de lungă durată în UE-27 a înregistrat o scădere în 2022.

8. Rata șomajului în rândul tinerilor din UE (15-24 de ani) a scăzut în 2022 comparativ cu anul precedent, însă este de peste două ori mai mare decât rata globală a șomajului, indicând o provocare majoră în acest sens și faptul că este în continuare necesar să fie pusă în aplicare Garanția pentru tineret consolidată. Totodată, în UE 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 cu 1,4 puncte procentuale în 2022, ajungând la 11,7 %. În același timp, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în UE-27, adică diferența dintre rata de ocupare a bărbaților și a femeilor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, deși a scăzut ușor în 2022, la 10,7 puncte procentuale de la 10,9 puncte procentuale în 2021, rămâne la niveluri ridicate. Prin urmare, sunt necesare progrese semnificative în aceste două domenii. În conformitate cu Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, pentru a atinge obiectivul principal referitor la o rată de ocupare a forței de muncă de 78 % până în 2030, Europa trebuie să depună eforturi pentru a reduce cel puțin la jumătate disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în comparație cu 2019 și pentru a reduce rata NEET a tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani de la 12,6 % (2019) la 9,0 % până în 2030 (ceea ce reprezintă o scădere cu 3,6 puncte procentuale), și anume prin îmbunătățirea perspectivelor lor de angajare.
9. Privind în perspectivă, una dintre principalele concluzii ale previziunilor economice ale Comisiei din primăvara anului 2023 este aceea că se preconizează că persistența tensiunii pe piața forței de muncă, menținerea forței de muncă din cauza lipsei de personal calificat, precum și cererea puternică, în special pentru servicii, vor atenua impactul încetinirii creșterii economice asupra pieței forței de muncă. În acest cadru, creșterea ocupării forței de muncă este estimată la 0,5 % în UE anul acesta. În 2024, se prevede că ocuparea forței de muncă va continua să crească moderat (0,4 %), ceea ce înseamnă o creștere mai puțin generatoare de locuri de muncă decât în 2022. Se preconizează că rata șomajului va rămâne aproape de nivelul său minim istoric, situându-se la 6,2 % în UE în 2023, înainte de a scădea la 6,1 % în 2024.

10. În ceea ce privește în mod specific obiectivul principal privind rata de ocupare a forței de muncă până în 2030, condițiile favorabile de pe piața forței de muncă din 2022 au contribuit într-o măsură importantă la realizarea de progrese în vederea atingerii obiectivului de 78 % până în 2030. Atingerea obiectivului necesită în prezent o creștere medie de 3,4 puncte procentuale până în 2030 la nivelul UE; cu toate acestea, opt state membre urmăresc să își mărească ratele de ocupare a forței de muncă cu mai mult de atât pentru a-și îndeplini obiectivele naționale. Pe baza celor mai recente date anuale disponibile ale anchetei asupra forței de muncă (LFS), în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă (persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani), cinci state membre și-au depășit în 2022 obiectivele naționale, iar unul și-a atins respectivul obiectiv. În plus, în 2022, rata de ocupare a forței de muncă era deja mai mare decât obiectivul principal al UE de 78 % în 11 state membre (față de opt state membre în anul anterior).
11. Comparând creșterea anuală recentă (2022) a ocupării forței de muncă în statele membre cu creșterea anuală medie a ocupării forței de muncă în perioada (anterioară pandemiei de COVID) 2013-2019 și cu creșterea (anuală) minimă a ocupării forței de muncă necesară pentru ca fiecare stat membru să atingă obiectivul național privind rata de ocupare a forței de muncă, se poate concluziona că, în 2022, majoritatea statelor membre au înregistrat o creștere a ocupării forței de muncă mai mare decât ratele medii respective anterioare pandemiei de COVID-19 și că, având în vedere scăderea 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.

12. În cadrul analizei și monitorizării progreselor înregistrate în direcția atingerii obiectivului pentru 2030 privind rata de ocupare a forței de muncă, este util să se examineze și performanța diferitelor grupuri de populație (de exemplu, tineri, lucrători de vârstă adultă și lucrători în vârstă) și să se identifice grupurile cu performanțe sub medie. În cazul în care 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), atunci pot fi preconizate câștiguri ipotetice ca urmare a creșterii ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul grupurilor specifice. Acest lucru este valabil în special pentru persoanele slab calificate (femei și bărbați) în cazul unui număr semnificativ de state membre ale UE.
13. Într-o etapă ulterioară, Grupul pentru indicatori al EMCO va discuta, de asemenea, abordarea metodologică privind monitorizarea progreselor înregistrate în direcția atingerii obiectivelor principale și naționale pentru 2030 privind învățarea în rândul adulților, având în vedere schimbarea sursei datelor în 2022, de la ancheta privind educația adulților (AES) la ancheta asupra forței de muncă (LFS) în 2022.
14. În ceea ce privește prioritățile tematice pentru statele membre, RMRO 2023 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. Se preconizează că Anul european al competențelor va da un nou impuls învățării pe tot parcursul vieții, capacitând cetățenii și întreprinderile să contribuie la tranziția verde și la cea digitală, sprijinind inovarea și competitivitatea. În ceea ce privește sistemele de educație și formare, principalele provocări sunt dependența rezultatelor în materie de educație de mediul socioeconomic de proveniență, nivelul scăzut de competențe de bază obținute, precum și de încheiere a învățământului terțiar, incidența părăsirii timpurii a școlii și atractivitatea scăzută a profesiei de cadru didactic.

15. Sunt identificate, de asemenea, provocări în domeniul participării pe piața forței de muncă, inclusiv pentru grupuri specifice, cum ar fi lucrătorii în vârstă, tinerii, femeile, lucrătorii slab calificați și resortisanții țărilor terțe. 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 îngrijirii, 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).
16. 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 2021-2022: o creștere a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani în toate statele membre; o creștere a ocupării totale a forței de muncă în 25 de state membre; o creștere a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă în 24 de state membre; o scădere a ratei NEET în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani în 19 state membre; o creștere a participării la învățarea pe tot parcursul vieții (procentul persoanelor 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 15 state membre. Unele dintre aceste tendințe anuale sunt confirmate de analiza evoluțiilor pe termen mai lung pe o perioadă de trei ani. Cu toate acestea, RMRO identifică, de asemenea, o serie de tendințe negative pentru perioada 2021-2022: o deteriorare a costului unitar nominal al muncii în 21 de state membre și o incidență ridicată a inactivității și a muncii cu fracțiune de normă datorată responsabilităților personale și familiale în 13 state membre.
17. 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 2023.

18. Statele membre au introdus sau intenționează să introducă politici de perfecționare și recalificare cu scopul de a aborda deficitul tot mai mare de competențe în sectoarele cu cerere ridicată (cum ar fi îngrijirile de sănătate), de a soluționa neconcordanțele între cererea și oferta de competențe și de a adapta competențele forței de muncă la lumea muncii în schimbare, inclusiv cu sprijinul resurselor disponibile din FSE+ și NextGenerationEU. În contextul unor piețe ale forței de muncă tensionate și al unei rate scăzute a șomajului, statele membre introduc din ce în ce mai mult măsuri de formare care vizează în primul rând persoanele cele mai vulnerabile, al căror potențial rămâne neexploatat. Se depun în prezent eforturi pentru a îmbunătăți capacitățile serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) și serviciile furnizate de acestea, inclusiv prin recurgerea la instrumente digitale și îmbunătățite pentru piața forței de muncă și pentru realizarea de previziuni în materie de competențe. În plus, statele membre își intensifică eforturile pentru a îmbunătăți competențele cadrelor didactice, în special competențele lor digitale, și pentru a spori atractivitatea profesiei de cadru didactic.
19. Segmentarea pieței forței de muncă în toate statele membre continuă să afecteze anumite grupuri, în special tinerii, femeile, migranții și persoanele slab calificate. În unele cazuri, munca cu fracțiune de normă involuntară rămâne ridicată, în timp ce tranziția de la contracte temporare la contracte permanente înregistrează rate scăzute. Pe parcursul anului 2022, multe state membre și-au continuat eforturile de promovare a contractelor pe durată nedeterminată ca modalitate tipică de lucru. Combaterea abuzurilor în ceea ce privește utilizarea formelor atipice de muncă și a activității independente și combaterea muncii nedeclarate rămân o prioritate pe agenda politică a multor state membre. În același timp, a devenit tot mai relevantă munca prin intermediul platformelor, care a contribuit la crearea de locuri de muncă, dar de asemenea a pus probleme în ceea ce privește condițiile de muncă echitabile.

20. În ceea ce privește impozitarea veniturilor salariale, ca urmare a creșterii prețurilor la energie și alimente, multe state membre au introdus în 2022 măsuri vizând atenuarea impactului inflației asupra veniturilor gospodăriilor și ale lucrătorilor. De asemenea, s-au înregistrat progrese în multe state membre în ceea ce privește înverzirea sistemului fiscal și asigurarea faptului că acesta sprijină în mai mare măsură creșterea durabilă. Cu toate acestea, pentru a sprijini creșterea favorabilă incluziunii, în multe state membre există încă un potențial semnificativ de a reorienta impozitarea de la forța de muncă către alte sectoare și de a îmbunătăți sistemele de impozitare și de prestații sociale. Ratele marginale de impozitare bine concepute pot încuraja participarea pe piața forței de muncă, în special a celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei, și pot crește timpul de lucru. În plus, sarcina fiscală asupra lucrătorilor cu salarii mici rămâne ridicată în multe state membre.
21. Responsabilitățile de îngrijire, inclusiv grija pentru persoanele care au nevoie de îngrijire pe termen lung și pentru copii, rămân unul dintre principalii factori care împiedică participarea femeilor pe piața forței de muncă și angajarea cu normă întreagă în multe state membre, lăsând aproximativ 7,7 milioane de femei în afara pieței forței de muncă. Se observă totuși progrese la toate nivelurile în ceea ce privește asigurarea accesului la educație și îngrijire timpurie de bună calitate și la prețuri abordabile, în special prin lărgirea ofertei de locuri disponibile și prin sprijinirea familiilor cu venituri mici în ceea ce privește accesul la servicii. În unele cazuri, participarea la educația și îngrijirea timpurie (ECEC) a fost sporită prin reducerea vârstei pentru învățământul obligatoriu. În pofida eforturilor depuse, persistă provocări substanțiale în ceea ce privește îmbunătățirea accesului copiilor care provin din medii socioeconomice precare și adaptarea ECEC la nevoile copiilor cu dizabilități sau care necesită îngrijire specială.

22. Analiza EMCO referitoare la dialogul social a evidențiat faptul că în aproape toate statele membre, cu foarte puține excepții, cadrul instituțional pentru dialogul social este mai mult decât adecvat. Cu toate acestea, rămâne extrem de important să se evite implicarea pur formală a partenerilor sociali și să se asigure un proces de consultare desfășurat în timp util și semnificativ pe parcursul întregului proces de elaborare a politicilor. Calitatea consultărilor poate, de asemenea, să se îmbunătățească atunci când acestea au loc pornind de la constatări bazate pe dovezi și pe evaluări *ex ante* ale impactului legislației propuse.
23. În ceea ce privește pachetul de primăvară din 2023, adoptat de Comisie la 24 mai, EMCO a remarcat în avizul orizontal comun cu CPS privind ciclul din 2023 al semestrului european, adresat Consiliului EPSCO din iunie 2023, că numărul de recomandări specifice fiecărei țări în domeniile care țin de competența EPSCO a rămas mai limitat decât în ciclurile semestrului care au precedat introducerea Mecanismului de redresare și reziliență (MRR). De asemenea, EMCO a luat notă de numărul relativ mai mare de recomandări specifice fiecărei țări „orizontale”, propuse pentru toate statele membre, subliniind în același timp necesitatea de a menține caracterul specific fiecărei țări al recomandărilor specifice fiecărei țări.
24. În avizul lor, EMCO și CPS au solicitat instituirea unei coordonări mai strânse între politicile economice, fiscale, de ocupare a forței de muncă și sociale², ținând seama de gama largă de riscuri socioeconomice actuale și de provocări în materie de politici influențate de războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și în vederea asigurării unei tranziții verzi și digitale echitabile și a unei creșteri durabile și favorabile incluziunii. În acest context, consolidarea rolului EPSCO și al comitetelor sale în cadrul semestrului european rămâne o prioritate-cheie, recunoscându-se totodată necesitatea de a continua eforturile de modernizare a instrumentelor de monitorizare ale comitetelor, de a menține punctul focal actual al semestrului în conformitate cu tratatul și de a evita riscurile asociate sarcinii administrative.

² În conformitate cu competențele respective prevăzute în tratat și cu principiile subsidiarității și proporționalității.

25. Ca răspuns la această solicitare, precum și la o solicitare anterioară formulată de Consiliul EPSCO în martie 2022³, Grupul pentru indicatori a început procesul de reflecție privind instrumentele de monitorizare și raportare ale EMCO, cu obiectivul de a adapta mai bine instrumentele la scopul urmărit. Prima etapă a acestui exercițiu, aflată în curs de desfășurare, implică revizuirea cadrului comun de evaluare ca element de referință pentru toate celelalte instrumente.
26. 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. Ciclul semestrului european 2024 ar trebui să abordeze în continuare provocările actuale și viitoare de pe piața forței de muncă în contextul unei perspective geopolitice și economice mondiale incerte, inclusiv în ceea ce privește războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, precum și manifestările legate de perturbarea climei. Următorul ciclu al semestrului european ar trebui, de asemenea, să sprijine în continuare tranziția verde și cea digitală și să abordeze impactul schimbărilor demografice asupra pieței forței de muncă. După cum se subliniază în RMRO, pentru a atinge obiectivele principale la nivelul UE și obiectivele naționale pentru 2030, trebuie abordate provocările structurale din următoarele domenii: participarea pe piața forței de muncă, politicile active în domeniul pieței forței de muncă, educație și formare, 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.

³ A se vedea documentul 6933/22 al Consiliului.