

Bruxelles, 6 noiembrie 2025
(OR. en)

14901/25

SOC 726
EMPL 484
EDUC 415
JEUN 221
ECOFIN 1458
COMPET 1111
MI 868
MIGR 406
DIGIT 219
ENV 1152
FISC 300
SAN 700
GENDER 194

NOTĂ

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Mesaje-cheie din partea Comitetului pentru protecție socială referitoare la punerea în aplicare a Planului de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE – Aprobare

Alăturat, se pun la dispoziția delegațiilor mesajele-cheie din partea Comitetului pentru protecție socială referitoare la punerea în aplicare a Planului de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE, care urmează să fie aprobate de Consiliu (EPSCO) în cadrul reuniunii sale din 1 decembrie 2025.

Reexaminarea tripartită de către Comitetul pentru protecție socială a punerii în aplicare a**Planului de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE****Mesaje-cheie adresate Consiliului EPSCO****1. INTRODUCERE**

Deficitul de forță de muncă și de competențe reprezintă o provocare majoră cu care se confruntă piața forței de muncă din UE, având consecințe economice și sociale negative. În pofida unei ușoare scăderi față de nivelul maxim observat în 2022, aceste deficite rămân la niveluri record în majoritatea statelor membre și sunt raportate de întreprinderi de toate dimensiunile și din toate sectoarele. După cum s-a subliniat în raportul lui Mario Draghi¹, îmbunătățirea ofertei de competențe în rândul forței de muncă ar putea contribui la promovarea competitivității UE. În concluziile sale din 2 decembrie 2024 intitulate „Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană”, Consiliul Uniunii Europene invită Comitetul pentru protecție socială (CPS) „să continue monitorizarea deficitului de forță de muncă și de competențe și a provocărilor din UE asociate acestuia, în contextul semestrului european, inclusiv prin desfășurarea de discuții tematice, cu implicarea partenerilor sociali, pentru a promova schimbul de cunoștințe și de bune practici între statele membre în legătură cu abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe”.

¹ Raportul Draghi „[The Future of European Competitiveness](#)” (Viitorul competitivității europene), septembrie 2024.

Planul de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe² oferă un cadru de politică cuprinzător pentru abordarea acestei provocări. El prezintă acțiunile pe termen scurt și mediu pe care UE, statele membre și partenerii sociali ar trebui să le întreprindă în cinci domenii de politică: activarea persoanelor subreprezentate pe piața forței de muncă, furnizarea de sprijin pentru competențe, formare și educație, îmbunătățirea condițiilor de muncă, îmbunătățirea mobilității echitabile în interiorul UE și atragerea de talente din afara UE. În ceea ce privește activarea grupurilor subreprezentate, Recomandarea Consiliului din 2023 privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă³ are o deosebită relevanță, vizând atingerea unor niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă prin promovarea unui sprijin adecvat pentru venit, a accesului efectiv la servicii și prin încurajarea integrării pe piața muncii a persoanelor care sunt apte de muncă.

Strategia europeană privind serviciile de îngrijire⁴ și Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar⁵ stabilesc un cadru cuprinzător pentru reforme și investiții menite să îmbunătățească furnizarea de servicii de îngrijire pe termen lung și să sprijine îngrijitorii formali și informal. Pentru a remedia deficitul de forță de muncă și pentru a spori atractivitatea sectorului, recomandarea încurajează statele membre să asigure locuri de muncă de calitate și condiții de muncă echitabile, precum și să îmbunătățească profesionalizarea îngrijirii și să abordeze nevoile în materie de competențe. Rapoartele naționale de punere în aplicare⁶ indică faptul că deficitul de forță de muncă reprezintă o problemă semnificativă în acest sector și, de asemenea, includ un număr mare de măsuri menite să abordeze această provocare. Punerea în aplicare la nivelul UE se bazează pe Comitetul de dialog social sectorial pentru servicii sociale și pe Parteneriatul la scară largă pentru competențe în domeniul îngrijirii pe termen lung, promovat de părțile interesate, și este susținută de un pachet analitic⁷ care oferă informații detaliate cu privire la condițiile de muncă, inclusiv cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, în sectorul îngrijirii pe termen lung.

² [COM\(2024\) 131 final](#). Planul de acțiune a fost adoptat la 20 martie 2024.

³ Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă ([2023/C 41/01](#)).

⁴ [Strategia europeană privind serviciile de îngrijire](#) a fost publicată în septembrie 2022.

⁵ [Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar](#) a fost adoptată la 8 decembrie 2022.

⁶ [Rapoartele naționale de punere în aplicare](#) privind punerea în aplicare a recomandării Consiliului au fost transmise în 2024.

⁷ A se vedea cele [patru rapoarte din 2024 întocmite de experți](#), care oferă informații detaliate cu privire la condițiile de muncă, inclusiv cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, în sectorul îngrijirii pe termen lung.

Uniunea europeană a sănătății⁸, lansată de Comisia Europeană, consolidează capacitatea Uniunii de a face față provocărilor tot mai mari în materie de sănătate. Ea ajută statele membre să își îmbunătățească sistemele de sănătate pentru a putea aborda probleme precum îmbătrânirea populației, prevalența crescândă a bolilor netransmisibile, transformarea digitală și amenințările generate de bolile infecțioase. Programul EU4Health este un instrument-cheie al uniunii europene a sănătății, care finanțează proiecte pentru consolidarea rezilienței sistemelor de sănătate și pentru stimularea inovării, sprijinind statele membre în ceea ce privește planificarea forței de muncă din domeniul sănătății, îmbunătățirea păstrării asistenților medicali și dezvoltarea competențelor.

Pentru a sprijini progresul punerii în aplicare a Planului de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe și pentru a răspunde invitației Consiliului, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială au fost invitate să facă schimburi tripartite de opinii pe tema deficitului de forță de muncă și de competențe. La 11 aprilie 2025, Comitetul pentru protecție socială a desfășurat o dezbatere orizontală tripartită axată pe punerea în aplicare a planului de acțiune și pe deficitul de forță de muncă în sectorul asistenței medicale. Discuția a acoperit două aspecte principale. În primul rând, a explorat modurile în care poate fi sprijinită activarea grupurilor subreprezentate, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă. Acest schimb de opinii s-a bazat pe răspunsurile la un chestionar transmis de Comisie statelor membre și partenerilor sociali la 20 decembrie 2024. În al doilea rând, discuția s-a axat pe provocările și pe răspunsurile în materie de politici legate de deficitul de forță de muncă și de competențe în sectorul îngrijirii pe termen lung și al asistenței medicale, în vederea îmbunătățirii accesului și a calității serviciilor. Partenerii sociali și organizațiile societății civile relevante din UE au contribuit la discuție. Printre aceștia s-au numărat reprezentanți ai Business Europe, SME United, SGI Europe, Confederația Europeană a Sindicatelor, însoțiți de parteneri sociali sectoriali precum Federația Angajatorilor Sociali Europeni și Federația Europeană a Sindicatelor din Serviciile Publice. În numele organizațiilor societății civile, și-au împărtășit opiniile Rețeaua europeană pentru combaterea sărăciei, Caritas Europe, Rețeaua socială europeană (ESN), Asociația europeană a furnizorilor de servicii pentru persoanele cu handicap (EASPD) și Forumul european al pacienților.

⁸ Comunicarea privind [uniunea europeană a sănătății](#) a fost publicată în mai 2024.

2. ACTIVAREA PERSOANELOR SUBREPREZENTATE

Pe baza răspunsurilor la chestionar, mai mult de jumătate dintre statele membre și-au consolidat coordonarea cu furnizorii de servicii relevanți, în conformitate cu recomandarea Consiliului⁹. Printre alte măsuri, au fost înființate puncte de acces sau structuri de ghișeu unic între serviciul public de ocupare a forței de muncă (SPOFM) și autoritățile responsabile cu acordarea prestațiilor, cum ar fi institutele naționale de securitate socială și de asistență socială. Aceste structuri au scopul de a îmbunătăți furnizarea de servicii pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru persoanele care se confruntă cu dificultăți de integrare socială și profesională. În alte cazuri, SPOFM și-au îmbunătățit cooperarea la nivel regional și național, consolidând parteneriatele cu municipalitățile, ONG-urile și furnizorii de servicii, cum ar fi centrele de îngrijiri de sănătate.

Potrivit contribuțiilor primite, peste o treime din țările UE au simplificat accesul la servicii de facilitare și la servicii esențiale pentru beneficiarii venitului minim¹⁰. Mai multe state membre și-au consolidat schemele de sprijin social, cu un acces îmbunătățit la oportunități de educație și formare, la orientare profesională și consiliere socială, inclusiv la consiliere bugetară pentru prevenirea îndatorării. Unele state membre au introdus dispoziții pentru a spori flexibilitatea în ceea ce privește combinarea ocupării forței de muncă cu prestațiile sociale în anumite condiții, în timp ce altele au adoptat sau planifică măsuri de îmbunătățire a stimulentei pentru muncă destinate beneficiarilor venitului minim.

3. DEFICITUL DE FORȚĂ DE MUNCĂ ȘI DE COMPETENȚE ÎN SECTORUL ÎNGRIJIRII PE TERMEN LUNG ȘI AL ASISTENȚEI MEDICALE

Din cauza îmbătrânirii demografice, sectorul îngrijirii pe termen lung are un potențial ridicat de creare de locuri de muncă, în special pentru lucrătorii din domeniul serviciilor de îngrijire personală. Se preconizează că cererea de îngrijire pe termen lung în UE va crește de la 31,2 milioane de persoane în 2022 la 37,8 milioane până în 2050. În consecință, se prevede o extindere a profesiilor din domeniul sănătății, cum ar fi cadrele medicale și lucrătorii din domeniul serviciilor de îngrijire personală. Lucrătorii din domeniul serviciilor de îngrijire personală, care reprezintă peste 60 % din forța de muncă din domeniul îngrijirii pe termen lung, sunt una dintre categoriile pentru care se preconizează numărul cel mai mare de locuri de muncă vacante.

⁹ A se vedea articolul 14 din Recomandarea Consiliului privind venitul minim adecvat.

¹⁰ A se vedea articolele 11, 12 și 13 din Recomandarea Consiliului privind venitul minim adecvat.

Statele membre depun eforturi mari pentru a atrage lucrători în domeniul îngrijirii pe termen lung și a-i păstra, ceea ce duce la un număr semnificativ de locuri de muncă neocupate, în contextul îmbătrânirii rapide a forței de muncă. Deficitul acut din sectorul sănătății și al îngrijirii derivă și din cererea ridicată de înlocuire cauzată de îmbătrânirea forței de muncă. În prezent, există 3,2 lucrători în domeniul îngrijirii pe termen lung la 100 de persoane cu vârsta de peste 65 de ani, la nivelul UE înregistrându-se diferențe mari, de la 9-10 lucrători în domeniul îngrijirii pe termen lung la 100 de persoane în vârstă în câteva țări până la sub 2 lucrători în aproximativ jumătate dintre statele membre.

Atractivitatea slabă a sectorului este cauzată de nivelurile scăzute ale remunerării, de condițiile de muncă dificile, de formulele de muncă atipice (incluzând, de exemplu, program de lucru neregulat, riscuri la adresa securității și sănătății în muncă, stres psihologic etc.) și de cerințele din ce în ce mai complexe în materie de competențe. Lucrătorii din domeniul îngrijirii pe termen lung se confruntă cu niveluri mai ridicate de stres profesional și de expunere la o multitudine de factori de risc (și anume riscuri musculo-scheletice, psihosociale, chimice și biologice). Munca cu fracțiuni de normă și temporară prestată involuntar este frecventă în acest sector. Deseori, acest lucru, împreună cu salariile orare scăzute, expune lucrătorii din domeniul îngrijirii pe termen lung la riscul de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă. Îngrijitorii casnici și la domiciliu în regim intern, care sunt adesea lucrători mobili din UE sau din țări terțe, se confruntă des cu condiții de muncă deosebit de grele și cu un acces mai dificil la protecția forței de muncă și protecția socială. Acest lucru este deosebit de relevant pentru persoanele care desfășoară activități de îngrijire nedeclarate.

În rapoartele referitoare la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar, aproape toate statele membre evidențiază o gamă largă de acțiuni relevante. Printre acestea se numără măsuri de îmbunătățire a recunoașterii sociale a acestor ocupații și de atragere a mai multor persoane prin îmbunătățirea condițiilor de muncă, de exemplu prin creșteri salariale, măsuri de securitate și sănătate în muncă, furnizarea de formare și perfecționare, simplificarea recunoașterii calificărilor obținute în străinătate, măsuri de asigurare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată sau crearea de profiluri profesionale suplimentare.

Forța de muncă europeană din domeniul sănătății se confruntă, de asemenea, cu un deficit din cauza multor factori diferiți. Printre aceștia se numără aspecte structurale (îmbătrânirea forței de muncă), distribuția teritorială inegală a profesioniștilor, creșterea volumului de muncă, stresul, oportunități limitate de dezvoltare profesională, salarii mici și condiții de muncă dificile. Raportul „Sănătatea pe scurt: Europa 2024”¹¹, elaborat în comun de Comisia Europeană și OCDE, a dedicat un capitol unei analize aprofundate a provocărilor cu care se confruntă forța de muncă din domeniul sănătății în Uniunea Europeană. Raportul estimează că în 2022 exista un deficit de 1,2 milioane de medici, asistenți medicali și moașe. Douăzeci de țări din UE au raportat un deficit de medici în 2022 și 2023, în timp ce 15 țări au raportat un deficit de asistenți medicali.

Cele două provocări demografice reprezentate de îmbătrânirea populației, care mărește cererea de servicii de sănătate, și de îmbătrânirea forței de muncă din domeniul sănătății, care sporește nevoia de înlocuire a lucrătorilor actuali din domeniul sănătății pe măsură ce aceștia se pensionează, sunt factori-cheie ai acestor deficite. Peste o treime dintre medici și un sfert dintre asistenții medicali din UE au vârsta de peste 55 de ani și se preconizează că se vor pensiona în următorii ani, sporind și mai mult deficitul de forță de muncă în acest sector. În plus, deficitul de lucrători din domeniul sănătății contribuie la creșterea volumului de muncă și a presiunii asupra personalului rămas, ducând la o suprasolicitare ridicată la locul de muncă în acest sector.

Analiza anuală din 2023 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa (ESDE)¹² a constatat că 61 % dintre asistenții medicali și 43 % dintre medici simt o suprasolicitare ridicată la locul de muncă, în comparație cu media de 30 % dintre lucrătorii din UE¹³. Prin urmare, mulți profesioniști din domeniul sănătății își părăsesc locul de muncă mai devreme decât se anticipase sau optează pentru roluri cu fracțiune de normă pentru a obține un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată. În același timp, interesul pentru carierele în domeniul sănătății în rândul tinerilor este în scădere, interesul pentru cariera de asistent medical scăzând în peste jumătate din țările UE între 2018 și 2022. Atragerea unui număr suficient de tineri pentru a răspunde cererii în creștere reprezintă o provocare semnificativă.

¹¹ [Sănătatea pe scurt: Europa 2024](#) – ciclul Starea sănătății în UE, 18 noiembrie 2024

¹² Comisia Europeană, „Employment and social developments in Europe 2023, Annual Review” (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa, Analiza anuală 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023 ([europa.eu](https://europea.eu)).

¹³ Planul de acțiune (secțiunea 3.3, referitoare la condițiile de muncă) menționează, de asemenea, unele dintre aceste constatări, făcând referire la Sondajul european privind condițiile de muncă realizat de Eurofound în 2021, în care se afirmă că „aproape jumătate dintre lucrătorii din domeniul asistenței medicale, al îngrijirii rezidențiale și al transporturilor raportează niveluri ridicate de stres profesional”.

UE sprijină statele membre să abordeze deficitul de forță de muncă din domeniul sănătății prin diverse instrumente de politică și de finanțare. De exemplu, Comisia finanțează inițiative, prin intermediul programului EU4Health, pentru a sprijini statele membre să pună în aplicare planificarea forței de muncă din domeniul sănătății și să abordeze problema păstrării și recrutării, în special în ceea ce privește asistenței medicali.

Optimizarea mixului de competențe, precum și valorificarea tehnologiilor digitale și a IA vor fi esențiale pentru a spori productivitatea lucrătorilor din domeniul sănătății și pentru a le permite să se concentreze mai mult pe îngrijirea pacienților. Comisia sprijină acțiunile în materie de competențe digitale, de asemenea, legate de Pactul pentru competențe. Inițiativele de consolidare a capacităților și oportunitățile de formare vor deveni din ce în ce mai importante odată cu adoptarea recentă a Regulamentului privind spațiul european al datelor privind sănătatea (EHDS). Ca piatră de temelie a uniunii europene a sănătății, Regulamentul EHDS introduce o abordare transformatoare care urmărește să valorifice potențialul digitalizării pentru a îmbunătăți furnizarea de asistență medicală, cercetarea, inovarea și procesul de elaborare a politicilor.

4. **CONCLUZII**

- În general, partenerii sociali și statele membre au confirmat relevanța și valabilitatea abordării din planul de acțiune referitoare la remedierea deficitului de forță de muncă și de competențe, precum și accentul său specific pe activarea grupurilor subreprezentate și pe politicile relevante pentru sectorul îngrijirii pe termen lung și al asistenței medicale. Sindicatele au solicitat integrarea unei abordări tripartite, inclusiv pentru discuțiile de la nivelul altor politici, subliniind rolul lor pe piața forței de muncă.
- **În ceea ce privește incluziunea activă, a fost confirmată importanța abordărilor coordonate.** Cooperarea și integrarea eficace dintre serviciile publice de ocupare a forței de muncă și alți furnizori de servicii (sociale) în vederea furnizării de sprijin integrat și personalizat sunt esențiale. Acest lucru se află în centrul abordării referitoare la incluziunea activă. Activarea este relevantă nu numai pentru logica sa economică, ci și pentru coeziunea socială și este esențial ca primirea sprijinului pentru venitul minim să nu conducă la o capcană a sărăciei. Sunt necesare servicii de sprijin pentru ocuparea forței de muncă și formare specifică, furnizate în cooperare cu partenerii sociali. Tranzițiile de la șomaj și inactivitate ar trebui să se încheie prin angajarea pe locuri de muncă de calitate, care să ofere siguranța veniturilor, evitându-se în același timp precaritatea și sărăcia persoanelor încadrate în muncă. Combaterea stereotipurilor este esențială pentru a se asigura activarea femeilor, a persoanelor provenite dintr-un context de migrație, a persoanelor cu dizabilități, a lucrătorilor în vârstă și a romilor.

- Abordarea **deficitelor în sectorul îngrijirii pe termen lung și al asistenței medicale** este esențială nu numai pentru forța de muncă, ci și pentru asigurarea calității serviciilor de îngrijire și a accesului adecvat la acestea. Acest lucru necesită salarii și condiții de muncă echitabile, însoțite de măsuri pentru bunăstarea fizică și mentală, precum și sprijin pentru dezvoltarea parcursului profesional în acest sector. A fost confirmată necesitatea de a atrage tineri către acest sector, printr-o educație și formare inițială specifică și, în același timp, prin menținerea unei perfecționări și recalificări specifice și continue relevante, cu un accent deosebit pe competențele digitale în cazul forței de muncă existente. Întrucât asistența medicală este foarte solicitantă din punct de vedere fizic, sporind riscul de boli profesionale, inclusiv de afecțiuni musculo-scheletice și psihologice, ar trebui ca politicile, în special cele din domeniile sănătății și siguranței, să vizeze o abordare preventivă. Punerea în aplicare a planului de acțiune rămâne esențială, în special în sectorul asistenței medicale și al îngrijirii pe termen lung, inclusiv măsurile legate de mobilitatea în interiorul UE și de atragerea de talente din afara UE¹⁴.
- **Investițiile sunt esențiale, precum și planificarea atentă a acestora**, pentru a evita ca finanțarea să fie direcționată către alte priorități politice. Proiectele-pilot de mici dimensiuni ar trebui să fie extinse, iar potențialul noilor tehnologii și al inovațiilor (cum ar fi dispozitivele medicale digitale și teleîngrijirea) ar trebui exploatat pe deplin. Este esențial ca în următorul cadru financiar multianual să se mențină principalele caracteristici ale programelor actuale și să se sprijine proiectele de consolidare a rezilienței sistemelor de sănătate în conformitate cu obiectivele în materie de competitivitate (pe baza realizărilor programului EU4Health).
- **Inegalitățile teritoriale în ceea ce privește accesul la serviciile de îngrijire** reprezintă o problemă care trebuie remediată prin măsuri adecvate, adoptând abordări inovatoare și integrate în privința diferitelor servicii și medii de îngrijire, de exemplu clinici mobile, telemedicină, munca în echipe multidisciplinare formate din diferiți profesioniști în domeniul sănătății și al asistenței sociale, transferul și partajarea sarcinilor, redistribuirea în cadrul forțelor de muncă și al comunităților a sarcinilor în materie de sănătate, consolidarea îngrijirii la domiciliu și a îngrijirii în comunitate, după cum au raportat unele state membre.

¹⁴ A se vedea secțiunile 3.4 și 3.5 din planul de acțiune referitoare la „Îmbunătățirea mobilității echitabile în interiorul UE a lucrătorilor și cursanților” și la „Atragerea de talente din afara UE”.

- **Privind în perspectivă, monitorizarea și evaluarea în continuare a măsurilor puse în aplicare vor fi esențiale pentru orientarea viitoarelor decizii de politică.** La un an de la adoptarea Planului de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe, punerea sa în aplicare avansează bine. Cu toate acestea, este esențială continuarea eforturilor pentru a asigura progresul deplin și eficace al tuturor acțiunilor, precum și continuarea lucrărilor de consolidare a bazei de dovezi și a procesului de monitorizare, inclusiv prin implicarea partenerilor sociali. Organizațiile societății civile pot avea, de asemenea, un rol important și pot contribui cu expertiza lor la monitorizarea punerii în aplicare în cadrul activităților CPS. Este esențial să se asigure în mod adecvat guvernanta și monitorizarea planului de acțiune, cu sprijinul activităților relevante de învățare reciprocă din cadrul CPS și al grupurilor sale de lucru, în domeniile lor de competență respective.
-