C/2024/6867

28.11.2024

Avizul Comitetului Economic și Social European

Impactul demografiei asupra Europei sociale

(aviz din proprie inițiativă)

(C/2024/6867)

Raportoare: **Christa SCHWENG**

Decizia Adunării Plenare	18.1.2024
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	4.9.2024
Data adoptării în sesiunea plenară	18.9.2024
Sesiunea plenară nr.	590
Rezultatul votului (pentru/împotrivă/abțineri)	154/2/8

1. Concluzii și recomandări

1.1. CESE consideră că tendințele demografice reprezintă o altă provocare transformatoare pentru societatea europeană, alături de transformările digitală și verde.

1.2. În ultimele decenii, Uniunea Europeană a asigurat longevitate și un nivel ridicat de educație, prosperitate și sănătate în majoritatea regiunilor, deși nu în toate. Fiecare stat membru se confruntă însă cu multiple provocări demografice, printre care se numără scăderea populației, scăderea ratelor natalității și accentuarea dezechilibrelor între grupe de vârstă și regiuni; în toate aceste domenii trebuie găsite soluții.

1.3. Evoluțiile demografice afectează piețele forței de muncă, sistemele de pensii și de protecție socială și poziția geopolitică a Europei în lume.

1.4. O societate în curs de îmbătrânire se confruntă cu provocări diferite de cele ale uneia cu o distribuție mai echilibrată a populației pe grupe de vârstă. Respectarea dreptului de a îmbătrâni cu demnitate, alături de o abordare bazată pe ciclul de viață, este esențială pentru a contracara aceste provocări.

1.5. Propunerile CESE menite să asigure o dezvoltare socială mai durabilă includ următoarele aspecte: stabilirea ca obiectiv a creșterii ratei natalității, valorificarea întregului potențial al pieței forței de muncă, sporirea atractivității muncii din punct de vedere financiar (cu locuri de muncă de înaltă calitate, bine plătite și productive), îmbunătățirea condițiilor de muncă, reformarea sistemelor de pensii și de îngrijire (pentru a asigura accesibilitatea pentru toți), îmbunătățirea căilor legale de migrație (în special pentru atragerea talentelor străine, cu sprijinul unor măsuri ambițioase de integrare), eforturi în vederea unei coeziuni regionale și sociale ascendente și analizarea factorilor care îi determină pe oameni să părăsească UE.

1.6. CESE recomandă ca comisarul european pentru demografie să fie sprijinit de o structură adecvată în cadrul Comisiei Europene și să se înființeze o agenție europeană pentru demografie responsabilă de cercetare și statistici în acest domeniu, asigurând, în același timp, colaborarea cu agențiile existente, cum ar fi Cedefop și Eurofound, și o finanțare suficientă pentru acestea. Acest lucru ar facilita integrarea considerentelor demografice în toate domeniile de politică și studiile de impact relevante.

2. **Observații generale**

2.1. În ultimele decenii, UE a asigurat longevitate și un nivel ridicat de educație, prosperitate și sănătate, însă statele sale membre se confruntă cu multiple provocări demografice care trebuie abordate, printre ele numărându-se stagnarea sau chiar scăderea populației, scăderea ratelor natalității și accentuarea dezechilibrelor între grupe de vârstă și regiuni, inclusiv în ce privește speranța de viață și îmbătrânirea în condiții bune de sănătate.

2.2. Evoluțiile demografice au un impact considerabil asupra pieței forței de muncă, asupra sistemelor de pensii și de protecție socială și asupra importanței Europei pe plan mondial. Tendința actuală dă naștere unor grave provocări la adresa dezvoltării durabile. Obiectivul urmărit ar trebui să fie dezvoltarea constantă – și, prin urmare, durabilă – a populației și a forței de muncă.

2.3. Populația UE-27 a crescut de la 355 de milioane de persoane în 1960 la 447 de milioane în 2022. Începând din 1960, populația lumii aproape că s-a triplat; în consecință, ponderea UE-27 în populația mondială a scăzut de la 11,7 % la 5,6 % și va continua să scadă – ajungând la 4 % până în 2100 ([1]). În termeni absoluți, populația UE a crescut nesemnificativ din 2010, va stagna la nivelul său actual până în 2050 și ulterior va scădea, ajungând la 419,5 milioane de locuitori până în 2100 ([2]). În nouă din cele 27 de țări, populația se va fi redus deja până în 2030 ([3]). În schimb, populația Africii învecinate se va tripla până în 2100.

2.4. Factorii demografici determinanți sunt ratele natalității și ale mortalității, imigrația și emigrarea. Un factor stabil, care favorizează creșterea economică, este creșterea speranței de viață. Cu excepția unor scurte perioade (cum ar fi în timpul pandemiei), speranța de viață în Europa a crescut constant de la 65 de ani în 1950 la 79 de ani în 2023 și se preconizează că va crește la 89 de ani până în 2100.

2.5. Rata redusă a fertilității, care a continuat să scadă în ultimii ani, are un impact negativ asupra dezvoltării populației. Din 1975 și până în prezent, ea s-a situat sub rata fertilității la nivel de înlocuire de 2,1, iar în 2022 a fost de 1,46 copii pentru fiecare femeie, față de 1,57 în 2016. Alături de unele țări din Asia de Est, majoritatea statelor membre ale UE se numără printre țările cu cele mai scăzute rate ale fertilității din lume.

2.6. Statisticile privind **migrația** indică un efect pozitiv asupra dezvoltării populației. Potrivit ONU, 2,3 milioane de persoane au migrat în UE în 2021, 1,1 milioane au părăsit UE și 1,4 milioane au migrat în interiorul UE ([4]).

2.7. **Schimbări legate de grupele de vârstă**: se observă schimbări și în structura pe grupe de vârstă a populației UE-27. În perioada 2002-2022, proporția grupei de vârstă de peste 65 de ani a crescut de la 16 % la 21 %, iar în Portugalia și Italia a ajuns chiar la 24 % ([5]). Ponderea persoanelor cu vârsta sub 20 de ani a scăzut de la 23 % la 20 %. Proporția persoanelor cu vârsta de randament maxim în plan profesional (20-64 de ani) a înregistrat o ușoară scădere, de la 61 % la 59 %. Raportul de dependență economică între populația activă și cea vârstnică (numărul persoanelor cu vârsta de peste 65 de ani la 100 de persoane cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) se modifică rapid: se preconizează că acest raport va crește de la 33,3:100 în 2023 la 45,5:100 în 2040 și la 59,7:100 în 2100 ([6]), ceea ce înseamnă că 59,7 pensionari vor depinde de 100 de persoane în vârstă de muncă.

2.8. **Diferențe la nivel național și regional**: până în prezent, creșterea grupei de vârstă de peste 65 de ani s-a datorat în principal creșterii speranței de viață, dar acum tendința se accelerează ca urmare a pensionării treptate a cohortelor generației născute în cursul exploziei demografice postbelice (*baby boomers*), în timp ce cohortele care intră pe piața forței de muncă sau se nasc în prezent sunt mult mai mici. Europa de Vest, Europa Centrală și de Nord au cunoscut explozia demografică postbelică până la sfârșitul anilor 1960, Europa de Sud până în anii 1970, iar Europa Centrală și de Est până la începutul anilor 1990. Prin urmare, generația *baby boomers* din Europa de Vest, Centrală și de Nord se pensionează deja, în timp ce în sudul și centrul Europei de Est această evoluție urmează să aibă loc.

([1]) Ponderea populației Africii în populația mondială a crescut de la 9 % în 1960 la 17 % și va crește la 38 % până în 2100. UN World Population Prospects [Perspectivele ONU privind populația la nivel mondial].
([2]) Eurostat.
([3]) Comisia Europeană, *The Impact of demographic change – in a changing environment* [Impactul schimbărilor demografice într-un mediu în schimbare], 2023.
([4]) *Migration and asylum in Europe – 2023 edition* [Migrația și azilul în Europa – ediția 2023].
([5]) *Demography of Europe 2023 edition* [Demografia Europei – ediția 2023].
([6]) *Projected old-age dependency ratio* [Raportul estimat de dependență economică între populația activă și cea vârstnică].

2.9. Variațiile cifrelor privind populația pentru întreaga UE ascund diferențe considerabile de la o țară la alta: fertilitatea variază considerabil de la rata cea mai ridicată (Franța, 1,84) până la cea mai scăzută (Malta, 1,22). În plus, țările din Europa Centrală și de Est, în special, se confruntă cu o emigrație netă masivă, în timp ce țările din Europa de Vest, Centrală și de Nord înregistrează o imigrație netă masivă, atât dinspre țările UE, cât și dinspre cele din afara UE. Un nivel mare al migrației se înregistrează, de asemenea, în interiorul statelor membre, în special dinspre regiunile periferice spre cele centrale.

3. **Efectele îmbătrânirii populației**

3.1. Tendința demografică creează provocări și sarcini semnificative. Această situație are consecințe grave pentru politică, economie, societate și, de asemenea, în plan individual.

3.2. Să analizăm în primul rând **politica globală**: ponderea UE în populația mondială este de 5,6 % și continuă să scadă, la fel ca „greutatea" UE ca actor politic și economic global ([7]).

3.3. **Politica internă** este afectată de îmbătrânirea populației și a electoratului. Cu toate acestea, majoritatea manifestelor partidelor politice și a politicilor publice actuale se axează pe toate grupele de vârstă. Rămâne de văzut dacă această tendință va continua sau dacă în viitor va avea loc o tranziție spre politici orientate mai mult către persoanele în vârstă. CESE este convins că numai programele partidelor politice care iau în considerare solidaritatea între generații ([8]) – și, prin urmare, sustenabilitatea populației – vor avea succes pe termen lung.

3.4. **Economia și piața forței de muncă**: potențialul unei economii și creșterea acesteia depind de o serie de factori-cheie, cum ar fi investițiile, inovarea, progresul tehnologic, o forță de muncă calificată, activă din punct de vedere economic și productivă, precum și numărul de ore lucrate. Forța de muncă potențială din UE este deja în scădere. Chiar și în prezent, deficitul de forță de muncă reprezintă unul dintre cele mai mari obstacole în calea creșterii economice, potrivit întreprinderilor ([9]). Digitalizarea și utilizarea IA ar putea spori productivitatea, însă, potrivit OCDE, ratele de creștere a productivității au scăzut în ultimele două decenii ([10]). Prin urmare, timpul de lucru este un aspect care ar trebui luat în considerare. Acest lucru are un impact asupra PIB-ului, care ar putea crește mai lent decât în trecut. Schimbările demografice au, de asemenea, implicații pentru bugetele naționale, deoarece datoria publică va trebui să fie asumată (și rambursată) de mai puține persoane; pe lângă alte măsuri, va fi necesar să se găsească un echilibru între stabilitatea bugetară și o marjă de manevră suficientă pentru investiții care să sprijine creșterea durabilă.

3.5. **Societate și cultură**: pentru a atenua lipsa de personal calificat, este necesar să se ia măsuri la mai multe niveluri, inclusiv pentru a atrage lucrători din afara UE. Ar trebui instituite servicii de calitate, cum ar fi cele care oferă un sprijin lingvistic, cultural și comunitar adecvat, pentru a facilita coeziunea socială, și măsuri de garantare a egalității de tratament în salarii și condiții de muncă, pentru a asigura condiții de concurență echitabile. Integrarea este un demers bidirecțional și necesită eforturi atât din partea societății-gazdă, cât și din partea migranților înșiși. Diversitatea este o oportunitate pentru societate, deși eterogenitatea a devenit în prezent și o provocare la adresa coeziunii sociale. Principiul „unității în diversitate" al UE este pus la încercare.

3.6. **Cetățenii**: o societate în curs de îmbătrânire are nevoi diferite de cele ale unei societăți tinere sau de vârstă mijlocie. Ca urmare a ratei scăzute a natalității pe termen lung, multe persoane – în special cele în vârstă – nu dispun de o rețea familială sau, cel puțin, de o rețea apropiată din punct de vedere geografic și caută noi modalități de a construi comunități pentru a se simți sprijinite și a reduce riscul de singurătate. O abordare ce respectă și promovează dreptul de a îmbătrâni cu demnitate, combinată cu o abordare bazată pe ciclul de viață, este esențială pentru abordarea acestor provocări.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Avizul Comitetului Economic și Social European – Promovarea solidarității intergeneraționale europene – către o abordare orizontală a UE (JO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) *European Growth Study 2023*; *Skill gap key investment bottleneck* [Studiu privind creșterea economică în Europa, 2023 – Lipsa de personal calificat, principalul obstacol în calea investițiilor].

([10]) *OECD Compendium of Productivity Indicators 2019 & 2024* [Compendiul OCDE privind indicatorii de productivitate, 2019 și 2024].

3.7. **Sistemele de asistență socială** (inclusiv pensii, îngrijire și sănătate) sunt finanțate în principal de forța de muncă (contribuții) și – în funcție de practica națională – sunt cofinanțate prin impozite (pe forța de muncă și, într-o mai mică măsură, pe alte elemente impozabile, de exemplu, averea). Ca atare, ele depind de niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă (susținute de un serviciu public de ocupare a forței de muncă care funcționează corespunzător) și de o productivitate ridicată. Sistemele de protecție socială se confruntă cu o dublă provocare: pe de o parte, demografia slăbește baza, iar pe de altă parte, sarcina exercitată asupra bazei respective – numărul de pensii și de persoane care au nevoie de îngrijire – este în creștere. În plus, atât sistemele de sănătate, cât și cele de îngrijire, în special, se confruntă cu o penurie de forță de muncă.

4. **Măsuri propuse**

4.1. În „Setul de instrumente pentru acțiune", Comisia Europeană a subliniat deja numeroase măsuri la nivel european și național care vizează gestionarea schimbărilor demografice. CESE salută obiectivele stabilite pentru setul de instrumente, asemenea Comitetului Regiunilor în avizul său pe tema „Schimbările demografice în Europa: un set de instrumente de acțiune" ([11]).

4.2. **Mai mulți copii, prin sprijinirea părinților:** rata scăzută și în continuă scădere a natalității este una dintre cauzele profunde ale provocării demografice. Deciziile privind întemeierea unei familii și numărul de copii pe care-i va avea familia respectivă sunt individuale, personale, dar au un impact major asupra dezvoltării pieței muncii, economiei, societății și sistemelor sociale. Pentru a asigura durabilitatea, politicile – în special cele în domeniul familiei – ar trebui să ofere sprijin pentru îndeplinirea aspirațiilor familiale. Acest aspect include o piață a forței de muncă pe deplin funcțională, cu locuri de muncă și salarii decente, sprijin financiar și, înainte de orice, structuri de îngrijire a copiilor accesibile și la prețuri abordabile. Calitatea de părinte și, în special, cea de mamă, nu trebuie să fie asociată cu dezavantaje în viața profesională. Dreptul de a obține un loc la grădiniță începând cu momentul în care copilul împlinește un an în Germania și politica familială eficace din Franța sunt exemple bune de abordare a acestei probleme.

4.3. **Timpul mediu de lucru efectiv** înregistrează o scădere treptată în majoritatea statelor membre, deși există diferențe considerabile între țări ([12]). Ponderea celor care optează în mod voluntar pentru scheme de muncă cu fracțiune de normă este în creștere, în timp ce munca cu fracțiune de normă involuntară prezintă o tendință descendentă, fiind totuși încă frecventă în multe state membre ([13]). Politicile și întreprinderile ar trebui să le încurajeze și să le sprijine pe femei să-și mărească numărul de ore lucrate. Cu toate acestea, adesea lucrătorii cu fracțiune de normă nu sunt stimulați să lucreze mai mult, din cauza pierderii beneficiilor și a impozitelor mai mari. Deși creșterea numărului de ore lucrate poate fi benefică, ea ar trebui să fie voluntară.

4.4. **Valorificarea potențialului de pe piața muncii**: planul de acțiune al Comisiei Europene schițează măsurile de pus în aplicare atât la nivelul UE, cât și al statelor membre cu partenerii sociali. O piață a forței de muncă incluzivă valorifică la maximum potențialul societății prin implicarea activă a organizațiilor societății civile și sprijinirea specifică a grupurilor vulnerabile, cum ar fi îngrijitorii, persoanele cu dizabilități, șomerii de lungă durată, șomerii în vârstă, femeile care se întorc în câmpul muncii, tinerii NEET etc. Austria, de exemplu, a reușit să integreze șomerii de lungă durată și șomerii în vârstă pe piața forței de muncă prin acordarea de subvenții temporare întreprinderilor. Cu toate acestea, în alte țări, subvențiile pentru întreprinderi au condus doar la locuri de muncă temporare pentru șomerii de lungă durată și numai pe durata subvențiilor, și nu la crearea de locuri de muncă stabile. Ca atare, acordarea subvențiilor ar trebui să fie depindă de îndeplinirea unor condiții specifice.

4.5. **O muncă mai atractivă din punct de vedere financiar, prin asigurarea de locuri de muncă de înaltă calitate, bine plătite și productive**: munca ar trebui să fie mai atrăgătoare din punct de vedere financiar decât evitarea integrării pe piața muncii. Aceasta presupune salarii decente pentru locuri de muncă de calitate, cu contribuții regulate la asigurările sociale, și măsuri pentru ca salariile nete ([14]) să fie considerabil mai mari decât indemnizațiile de șomaj și decât venitul minim. Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă în raport cu venitul din muncă ar trebui analizată în funcție de situația națională, asigurând în același timp un nivel de trai decent pentru toți lucrătorii. Pentru a evita capcanele sărăciei, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă ar trebui să fie echitabilă și redusă, în special pentru lucrătorii cu venituri

([11]) https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) ***Potrivit Eurostat, timpul de lucru a fost de 36,2 ore pe săptămână în 2011 și de 35,1 ore în 2023. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en***.

([13]) *Eurostat Labour Force survey* [Eurostat – Ancheta asupra forței de muncă] + Analiza Cedefop privind nevoia de competențe în munca involuntară cu fracțiune de normă, pe baza anchetei Eurostat asupra forței de muncă.

([14]) Punerea în aplicare a Directivei 2022/2041 privind salariile minime adecvate.

mai mici – deoarece salariile lor „concurează” adesea cu prestațiile sociale. Măsurile fiscale ar trebui, de asemenea, să garanteze că munca cu fracțiune de normă este o alegere, pentru a evita ca oamenii, în principal femeile, să fie prinși în „capcana timpului de lucru cu fracțiune de normă”. Pentru a garanta sisteme adecvate de sprijin social care le permit oamenilor să trăiască demn, orice reformă trebuie să asigure și o bază de finanțare stabilă pentru sistemele de securitate socială. Lucrătorii care continuă să lucreze după pensionare, fie cu normă întreagă, fie cu fracțiune de normă, ar trebui stimulați financiar în acest sens prin posibilitatea de a combina plățile parțiale ale pensiei cu munca sau prin acumularea continuă de noi drepturi la pensie.

4.6. Îmbunătățirea **condițiilor de muncă** contribuie la menținerea oamenilor muncii într-un anumit sector sau îi atrage în sectorul respectiv. Acest lucru are însă doar un efect limitat asupra ofertei globale de forță de muncă, deoarece astfel de îmbunătățiri înseamnă doar că oamenii își schimbă sectoarele sau locurile de muncă, și nu neapărat că sunt atrași noi lucrători. Cu toate acestea, îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă și încurajarea tranzițiilor profesionale pentru a proteja sănătatea lucrătorilor ar putea spori siguranța și sustenabilitatea muncii de-a lungul vieții lucrătorilor și ar putea reduce ratele de ieșire precoce de pe piața forței de muncă, menținându-i pe lucrători la locul de muncă pe o perioadă mai îndelungată. CESE subliniază importanța punerii în aplicare corespunzătoare și a asigurării respectării *acquis*-ului social european. Partenerii sociali joacă un rol esențial, iar acordul-cadru european dintre partenerii sociali privind îmbătrânirea activă și abordarea intergenerațională oferă un cadru adecvat pentru adaptarea locurilor de muncă, îmbunătățind astfel semnificativ capacitatea lucrătorilor de toate vârstele de a rămâne pe piața muncii.

4.7. **Pensiile**: în contextul îmbătrânirii și al scăderii populației, există diverse opțiuni pentru finanțarea sistemelor publice de pensii: de exemplu, creșterea contribuțiilor ([15]), reducerea prestațiilor și prelungirea vieții active. Prima nu este sustenabilă, iar a doua nu este de dorit. Este încurajator că nu numai speranța de viață, ci și speranța de viață sănătoasă este în creștere în majoritatea regiunilor, chiar dacă nu încă în ansamblul lor. Pentru a permite creșterea numărului de ani de viață sănătoasă petrecuți în câmpul muncii, mediul de lucru ar trebui să fie adaptat la nevoile lucrătorilor în vârstă și ar trebui pusă în aplicare o abordare bazată pe ciclul de viață în ceea ce privește sănătatea și siguranța. Întrucât, în conformitate cu tratatele UE, statele membre își păstrează competența de a stabili și de a concepe sisteme de pensii, există căi diferite în UE. O serie de state membre corelează vârsta legală de pensionare cu evoluția speranței de viață. Altele iau măsuri pentru a apropia vârsta medie efectivă de pensionare de cea prevăzută de lege sau pentru a maximiza potențialul neutilizat al pieței muncii (de exemplu, NEET, șomerii de lungă durată), în vederea stimulării sustenabilității sistemelor de pensii. Cu toate acestea, reforme ale pensiilor au fost introduse până în prezent doar de nouă state membre, alte șase urmând să le introducă până în 2050.

4.8. În contextul național specific, corelarea vârstei de pensionare cu evoluția speranței de viață ar putea sprijini o ocupare a forței de muncă mai îndelungată și mai productivă, contribuind totodată la stabilizarea sistemelor de pensii și, astfel, la echitatea între generații. Cu toate acestea, orice creștere a vârstei de pensionare trebuie introdusă pe termen lung, în etape, fără a submina încrederea în sistemele de protecție socială; creșterea nu ar fi fezabilă în cazul unui loc de muncă foarte solicitant din punct de vedere fizic și psihologic. Printre condițiile prealabile pentru orice strategie de prelungire a vieții profesionale active se numără o viață mai sănătoasă, care necesită, la rândul său, prevenire, inclusiv o organizare a muncii adaptată la nevoile unei forțe de muncă în curs de îmbătrânire, promovarea sănătății la locul de muncă, precum și un stil de viață individual adecvat, toate acestea fiind susținute de un sistem de sănătate și social funcțional. Strategia trebuie să fie însoțită de măsuri de sprijinire a persoanelor în vârstă, astfel încât acestea să-și mențină capacitatea de inserție profesională: competențele lor ar trebui să fie actualizate, iar la locul de muncă ar trebui să fie interzisă discriminarea pe motive de vârstă.

4.9. Prelungirea vieții profesionale dincolo de vârsta legală de pensionare poate prezenta următoarele avantaje: oamenii obțin venituri și pensii mai mari, întreprinderile își păstrează lucrătorii cu experiență, iar presiunea asupra sistemelor de pensii este eliminată. Politicile care încurajează decizia de a prelungi viața profesională, asigurând, în același timp, o politică activă eficace în domeniul pieței forței de muncă pentru a stimula încadrarea în muncă a tinerilor, ar putea contribui la solidaritatea între generații.

([15]) Pentru a menține un nivel ridicat al securității sociale și, în special, al pensiilor, conform Raportului privind îmbătrânirea populației, contribuțiile individuale ar trebui să crească considerabil: *2024 Ageing Report* [Raportul pe 2024 privind îmbătrânirea populației].

4.10. **Îngrijirea** ([16]): o speranță de viață mai mare crește numărul persoanelor care au nevoie de îngrijire. Prin urmare, îngrijirea trebuie îmbunătățită prin dezvoltarea unor servicii formale de îngrijire care să sprijine autonomia persoanelor cu nevoi de îngrijire. Toate persoanele care au nevoie de îngrijire trebuie să fie sprijinite pentru a duce o viață independentă și ar rămâne integrate în comunitatea pe care o aleg. Îngrijitorii familiali trebuie sprijiniți, în special dacă sunt încă încadrați în muncă. Întrucât majoritatea sarcinilor de îngrijire revin în continuare femeilor, este necesar să se sprijine o repartizare mai echitabilă a sarcinilor de îngrijire între bărbați și femei și să se asigure suficiente structuri de îngrijire a copiilor. Obiectivele revizuite de la Barcelona ar trebui monitorizate periodic în cadrul semestrului european. Structurile de îngrijire pentru persoane dependente au fost abordate în Strategia europeană privind serviciile de îngrijire și în Recomandarea privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar. Cu toate acestea, investițiile publice adecvate în îngrijire (infrastructură, forță de muncă etc.) sunt esențiale pentru a atinge obiectivele aferente. CESE a solicitat o garanție europeană privind îngrijirea, pentru a asigura accesul pe tot parcursul vieții la servicii de sănătate și de îngrijire de calitate și la prețuri abordabile pentru toți cei care trăiesc în UE (SOC/741).

4.11. **Migrația și integrarea**: Imigrația resortisanților calificați din țările terțe este o măsură de atenuare a deficitului de competențe și poate crea situații reciproc avantajoase atât pentru țara de origine, cât și pentru țara de destinație, dacă sunt reunite condițiile necesare. Directiva privind cartea albastră a UE reprezintă un pas important către atragerea talentelor din străinătate. Cu toate acestea, Europa trebuie să depună mai multe eforturi în actuala bătălie globală de atragere a talentelor. Imigrația calificată și corelarea ofertelor de locuri de muncă cu lucrătorii disponibili trebuie să fie simplificate. Rezerva de talente la nivelul UE ([17]) va avea un rol vital în acest sens.

4.12. Măsurile de integrare ar trebui să incite persoanele talentate din străinătate să rămână în UE. De asemenea, trebuie analizate și abordate motivele care stau la baza emigrării **din** UE, în special către SUA.

4.13. Refugiații și alte persoane strămutate se confruntă cu numeroase obstacole în calea integrării și a accesului la piața muncii. Cauzele ar putea fi: lipsa calificărilor de bază și a cunoștințelor lingvistice; dificultăți în obținerea recunoașterii calificărilor; un statut juridic incert și/sau temporar în calitate de imigrant; discriminare în accesul la piața muncii și la servicii (de exemplu, în materie de cazare) și eforturile insuficiente de integrare din partea unora dintre migranți. Toți acești factori pot contribui la lipsa integrării sociale.

4.14. **Libera circulație a lucrătorilor** poate asigura o mai bună corelare a forței de muncă cu locurile de muncă vacante în întreaga UE și, prin urmare, poate contribui la reducerea șomajului. Cu toate acestea, ea ar putea avea un efect negativ la nivel național, regional și local, generând, de exemplu, un exod al creierelor, în special din Europa Centrală și de Est și din regiunile periferice, inclusiv de pe insule. Aceste domenii necesită o atenție deosebită și investiții din partea **fondurilor structurale și de investiții pentru a sprijini întreprinderile existente și înființarea altora noi, creând locuri de muncă de calitate și furnizând servicii**, astfel încât forța de muncă să poată rămâne în regiune. Posibilitatea de a lucra de acasă promovează statutul regiunilor periferice și fragile din punct de vedere structural ca locuri unde se poate trăi și munci. Pentru a evita exodul creierelor în interiorul UE, convergența economică și socială ascendentă este importantă.

([16]) Avizele CESE privind îngrijirea:
Avizul CESE pe tema „Îngrijitorii" (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).
Strategia europeană privind serviciile de îngrijire (JO C 140, 21.4.2023, p. 39),
Rolul membrilor de familie care îngrijesc persoane cu handicap și persoane în vârstă (JO C 75, 28.2.2023, p. 75),
Strategia privind forța de muncă și îngrijirea în domeniul sănătății pentru viitorul Europei (JO C 486, 21.12.2022, p. 37).

([17]) Aviz Comitetul Economic și Social European – Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind mobilitatea competențelor și a talentelor [COM(2023) 715 final] – Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a rezervei de talente la nivelul UE [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] – Propunere de recomandare a Consiliului – Europa în mișcare – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți [COM(2023) 719 final] – Recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe [C(2023) 7700 final] (JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. În acest context, **demografia ar trebui integrată** în toate propunerile de politici și în studiile de impact relevante. În acest scop, sunt necesare mai multe cercetări și statistici, iar cunoștințele demografice ar trebui diseminate la nivelul UE. Pentru a realiza acest lucru, CESE propune înființarea unei **Agenții Europene pentru Demografie**, responsabilă de cercetare și statistici în acest domeniu, asigurând, în același timp, colaborarea cu agențiile existente, cum ar fi Cedefop și Eurofound, și o finanțare suficientă pentru acestea. De asemenea, CESE recomandă să se înființeze o structură adecvată în cadrul Comisiei Europene, care să-l sprijine pe comisarul european pentru demografie.

Bruxelles, 18 septembrie 2024.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Oliver RÖPKE