



Συμβούλιο
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Βρυξέλλες, 18 Νοεμβρίου 2016
(OR. en)

14364/16

SOC 702
EMPL 481
ECOFIN 1036
EDUC 374

ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Για τον Γενικό Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο κ. Jordi AYET PUIGARNAU, Διευθυντής
Ημερομηνία Παραλαβής:	17 Νοεμβρίου 2016
Αποδέκτης:	κ. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Γενικός Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αριθ. εγγρ. Επιτρ.:	COM(2016) 729 final
Θέμα:	ΣΧΕΔΙΟ ΚΟΙΝΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης για το 2017

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο - COM(2016) 729 final.

συνημμ.: COM(2016) 729 final



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 16.11.2016
COM(2016) 729 final

**ΣΧΕΔΙΟ ΚΟΙΝΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ
ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

**που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής
σχετικά με την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης για το 2017**

ΣΧΕΔΙΟ ΚΟΙΝΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ
ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής
σχετικά με την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης για το 2017

Το σχέδιο της κοινής έκθεσης για την απασχόληση (ΚΕΑ), που προβλέπεται από το άρθρο 148 της ΣΛΕΕ, είναι μέρος της δέσμης εγγράφων για την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης (ΕΕΑ), που σηματοδοτεί την έναρξη του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Η ΚΕΑ αποτελεί βασικό στοιχείο για την οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ. Παρουσιάζει, σε ετήσια βάση, τις βασικές εξελίξεις που έλαβαν χώρα στην Ευρώπη στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα και σκιαγραφεί τις μεταρρυθμιστικές δράσεις που ανέλαβαν τα κράτη μέλη σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών και τις προτεραιότητες της ΕΕΑ.

Στο πλαίσιο αυτό, το σχέδιο της κοινής έκθεσης για την απασχόληση για το έτος 2017 επισημαίνει τα ακόλουθα:

Η απασχόληση και η κοινωνική κατάσταση βελτιώνονται σε ένα πλαίσιο μέτριας οικονομικής ανάκαμψης. Κατά συνέπεια, υπό την προϋπόθεση ότι η τρέχουσα τάση θα συνεχιστεί, είναι εφικτή η επίτευξη του στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για ποσοστό απασχόλησης 75% έως το 2020. Το ποσοστό απασχόλησης στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών υπερβαίνει για πρώτη φορά το ποσοστό που παρατηρήθηκε το 2008, ήτοι 71,1% (δεύτερο τρίμηνο του 2016). Ωστόσο, η φτώχεια παραμένει σε υψηλά επίπεδα και τα αποτελέσματα σε ό,τι αφορά την απασχόληση και την κοινωνική κατάσταση διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών.

Οι περισσότεροι δείκτες της αγοράς εργασίας βελτιώθηκαν το 2015 και το 2016. Το ποσοστό ανεργίας συνέχισε να μειώνεται και τον Σεπτέμβριο του 2016 ήταν στο 8,5 % (10 % στην ευρωζώνη). Η ανεργία των νέων και η μακροχρόνια ανεργία συνέχισαν επίσης να μειώνονται, αλλά παραμένουν υψηλές σε αρκετά κράτη μέλη. Τα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας αυξάνονται και η ΕΕ δημιούργησε πάνω από τέσσερα εκατομμύρια θέσεις εργασίας στη διάρκεια του 2015 και κατά το πρώτο εξάμηνο του 2016. Το 2015, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην ΕΕ εξακολουθούσε να είναι σημαντικά χαμηλότερο από αυτό των ανδρών, αλλά το άνοιγμα της ψαλίδας κλείνει συνεχώς από το 2008. Η σύγκλιση όσον αφορά τις

συνθήκες στην αγοράς εργασίας εξακολουθεί να υλοποιείται σταδιακά παρά τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών.

Τα εισοδήματα των νοικοκυριών στην ΕΕ αυξήθηκαν το 2015, κυρίως μέσω αυξήσεων του εισοδήματος από την εργασία και της μείωσης φόρων και εισφορών. Ωστόσο, το ακαθάριστο εισόδημα των νοικοκυριών στην ευρωζώνη δεν έχει ακόμη ανακάμψει πλήρως και παραμένει ελαφρώς πιο κάτω από τα επίπεδα του 2009. Ο αριθμός και το ποσοστό των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού έχει αρχίσει να μειώνεται, αλλά εξακολουθεί να είναι υψηλό. Το ποσοστό κινδύνου φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού στην ΕΕ έχει πλέον επιστρέψει στο επίπεδο του 2008, ήτοι στο 23,7%. Αν και οι πρόσφατες βελτιώσεις είναι ευπρόσδεκτες, είναι αναγκαία μια συντονισμένη προσπάθεια με στόχο την απαλλαγή τουλάχιστον 20 εκατομμυρίων ατόμων από τη φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό έως το 2020, καθώς ο αριθμός των ατόμων που αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού το 2015 παρέμενε υψηλότερος σε σχέση με το 2008. Οι συνολικές εισοδηματικές ανισότητες σταθεροποιήθηκαν σε ιστορικά υψηλό επίπεδο, με σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, όπως φαίνεται από τον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών.

Τα υψηλά επίπεδα ανισότητας περιορίζουν τα αποτελέσματα της οικονομίας και το δυναμικό βιώσιμης ανάπτυξης. Οι μεγάλες και επίμονες ανισότητες δεν δημιουργούν ανησυχία μόνο από άποψη δικαιοσύνης, καθώς συνήθως αντικατοπτρίζουν τον υψηλό κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, αλλά και από οικονομική άποψη, δεδομένου ότι οδηγούν σε ελλιπή αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η διαγενεαλογική μεταβίβαση της φτώχειας επιδεινώνει τις εν λόγω αρνητικές επιπτώσεις. Ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης, της αγοράς εργασίας και των ιδρυμάτων κοινωνικής ασφάλισης σε ορισμένα κράτη μέλη δεν στηρίζει επαρκώς τη λειτουργία τους ως επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο και την προώθηση δίκαιων αποτελεσμάτων. Ως εκ τούτου, δεν αντιμετωπίζει τις άνισες ευκαιρίες και συνεπακόλουθα συμβάλλει στη διαιώνιση και τη διαρκή επιδείνωση των εισοδηματικών ανισοτήτων. Για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων, τα κράτη μέλη μπορούν να λάβουν μέτρα σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων φορολογίας και παροχών, των πολιτικών καθορισμού των μισθών (συμπεριλαμβανομένου του κατώτατου μισθού), της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, και των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Οι μεταρρυθμίσεις που προωθούν ευέλικτες αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς πρέπει να συνεχιστούν, ενθαρρύνοντας τη δημιουργία θέσεων εργασίας και τη συμμετοχή στην

αγορά εργασίας, συνδυάζοντας κατάλληλα την ευελιξία και την επαρκή ασφάλεια. Τα κράτη μέλη που συνέδεσαν την ευελιξία στο πλαίσιο των ρυθμίσεων εργασίας με αποτελεσματικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και επαρκή κοινωνική προστασία αντιμετώπισαν την κρίση με μεγαλύτερη επιτυχία. Τα τελευταία έτη, πολλά κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει σημαντικά μεταρρυθμιστικά προγράμματα με θετικά αποτελέσματα στη δημιουργία θέσεων εργασίας. Παρά ταύτα, απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες για την προώθηση της δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας και τον περιορισμό των αποκλεισμών από τις αγορές εργασίας, μέσω της άρσης των εμποδίων για τη συμμετοχή στις αγορές εργασίας, της αντιμετώπισης της κατάτμησης των αγορών εργασίας και της διασφάλισης ότι τα συστήματα κοινωνικής προστασίας παρέχουν επαρκή εισοδηματική στήριξη και υπηρεσίες προς όλους, ενθαρρύνοντας παράλληλα τη μετάβαση στην απασχόληση και την ανταμοιβή της εργασίας. Αυτό θα συμβάλει επίσης στην αντιμετώπιση των αυξανόμενων επιπέδων φτώχειας των εργαζομένων σε ορισμένα κράτη μέλη.

Τα φορολογικά συστήματα θα πρέπει να υποστηρίζουν καλύτερα τη δημιουργία θέσεων εργασίας και να αντιμετωπίζουν τις ανισότητες. Ορισμένα κράτη μέλη έλαβαν μέτρα για τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης, ως επί το πλείστον στοχεύοντας τους εργαζομένους χαμηλού εισοδήματος. Στόχος τους ήταν η προώθηση τόσο της ζήτησης εργασίας –μέσω της στήριξης της δυνατότητας των επιχειρήσεων να (επανα-)προσλαμβάνουν– όσο και της προσφοράς εργασίας μέσω του περιορισμού των αντικινήτρων για την ανάληψη θέσεων εργασίας και την αύξηση των καθαρών αποδοχών, ιδίως σε ό,τι αφορά τις μειονεκτούσες ομάδες. Ωστόσο, η συνολική φορολογική επιβάρυνση της εργασίας παραμένει υψηλή σε σημαντικό αριθμό κρατών μελών. Επιπλέον, σε ορισμένα κράτη μέλη, τα φορολογικά συστήματα συνεχίζουν να περιλαμβάνουν ισχυρά αντικίνητρα όσον αφορά την απασχόληση ή την αύξηση των ωρών εργασίας των ατόμων που συνεισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στα νοικοκυριά. Η χαμηλότερη και καλά σχεδιασμένη φορολογία της εργασίας θα μπορούσε να συμβάλει στην τόνωση της αύξησης της απασχόλησης και, ως εκ τούτου, στην άμβλυνση των ανισοτήτων.

Οι ονομαστικοί μισθοί σημείωσαν μέτρια μόνο αύξηση σε ένα περιβάλλον χαμηλού πληθωρισμού, ενώ αρκετά κράτη μέλη μεταρρύθμισαν τα πλαίσιά τους όσον αφορά τον καθορισμό των μισθών, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους. Οι μισθολογικές εξελίξεις στα περισσότερα κράτη μέλη έχουν ευθυγραμμιστεί με την παραγωγικότητα της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών αυξήσεων, όπου ήταν εφικτό εντός του οικονομικού πλαισίου. Μεσοπρόθεσμα, η εν λόγω ευθυγράμμιση είναι απαραίτητη για την

τόνωση της παραγωγικότητας και τη στήριξη της συνολικής ζήτησης και ανάπτυξης. Μικρός αριθμός κρατών μελών έχουν μεταρρυθμίσει τα πλαίσιά τους όσον αφορά τον καθορισμό των μισθών, με σκοπό την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων σε διάφορα επίπεδα διαπραγματεύσεων. Λήφθηκαν επίσης μέτρα για να καταστούν τα πλαίσια καθορισμού των μισθών πιο διαφανή και/ή προβλέψιμα. Τα συστήματα καθορισμού των μισθών θα πρέπει να συνεχίσουν να προωθούν τον συντονισμό μεταξύ των διαφόρων επιπέδων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, διατηρώντας ταυτόχρονα έναν βαθμό ευελιξίας από γεωγραφική άποψη, καθώς και σε ενδοτομεακό και διατομεακό επίπεδο.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων είναι ανομοιογενής εντός της ΕΕ. Παρότι όλα τα κράτη μέλη έχουν διμερείς ή τριμερείς φορείς στο πλαίσιο των οποίων οι κοινωνικοί φορείς αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και διαβουλεύονται για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών, η πραγματική συμμετοχή των κοινωνικών φορέων χαρακτηρίζεται από σημαντικές διακυμάνσεις. Ωστόσο, ο αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και τις προϋποθέσεις, είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστούν δίκαιες και αποτελεσματικές μεταρρυθμίσεις, να αυξηθεί η οικειοποίησή τους και να αξιολογηθούν προσεκτικά οι επιπτώσεις τους στις διάφορες ομάδες του πληθυσμού. Μικρός αριθμός κρατών μελών έλαβαν μέτρα το 2015 και το 2016 για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και τη βελτίωση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών.

Τα κράτη μέλη συνέχισαν να εκσυγχρονίζουν τα συστήματά τους για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, με σκοπό τη βελτίωση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, παραμένουν οι ανισότητες όσον αφορά τη συμμετοχή στην εκπαίδευση και τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης. Οι μεταρρυθμίσεις αποσκοπούσαν, μεταξύ άλλων, στην προώθηση της απόκτησης βασικών δεξιοτήτων, την προώθηση της εκπαίδευσης των ενηλίκων και τη βελτίωση της καταλληλότητας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με την αγορά εργασίας. Σύμφωνα με το νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη, οι μεταρρυθμίσεις θα πρέπει να επικεντρώνονται στη συνεχή επένδυση στην απόκτηση δεξιοτήτων από νέους και ενήλικες, και στην καλύτερη προσαρμογή των δεξιοτήτων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των στενότερων συμπράξεων μεταξύ επιχειρήσεων και εκπαίδευσης και της αξιοποίησης των δυνατοτήτων των προγραμμάτων μαθητείας.

Η ανεργία των νέων και οι αριθμοί όσων βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ) συνεχίζουν να μειώνονται, αν και παραμένουν ιδιαίτερα υψηλοί σε ορισμένα κράτη μέλη. Οι «Εγγυήσεις για τη νεολαία» αποτελούν βασικό παράγοντα βελτίωσης, μέσω της προώθησης της αποτελεσματικής δράσης των κρατών μελών, της βελτίωσης του συντονισμού των διαφόρων φορέων και της διευκόλυνσης των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και της καινοτομίας στον σχεδιασμό των πολιτικών. Το 2015, πάνω από το 40% του συνόλου των νέων ΕΑΕΚ ηλικίας 15-24 ετών εγγράφηκε στο πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη νεολαία». Σε αρκετά κράτη μέλη, σημαντικός ήταν ο ρόλος της «Πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων» (ΠΑΝ) , η οποία στόχευε στις περιφέρειες της ΕΕ με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων το 2012. Παρά την εν λόγω ευπρόσδεκτη πρόοδο, η συνέχιση των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και η αναβάθμιση των μέτρων θα είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι νέοι -και ιδίως οι νέοι με χαμηλή ειδίκευση και όσοι αντιμετωπίζουν πολλαπλά εμπόδια για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας- θα επωφεληθούν από τις «Εγγυήσεις για τη νεολαία».

Η αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας εξακολουθεί να αποτελεί προτεραιότητα. Αν και μειώθηκε το 2015 ως ποσοστό του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, η μακροχρόνια ανεργία εξακολουθεί να αντιπροσωπεύει περίπου το 50% της συνολικής ανεργίας, και είναι ακόμη ιδιαίτερα υψηλή σε ορισμένα κράτη μέλη. Η αύξηση της διάρκειας της ανεργίας συνεπάγεται απαξίωση των δεξιοτήτων, μείωση της σύνδεσης με την αγορά εργασίας και, εντέλει, υψηλότερο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Επιπλέον, ελλοχεύει ο κίνδυνος μετατροπής της κυκλικής ανεργίας σε δομική, με αρνητικές επιπτώσεις στη δυνητική ανάπτυξη. Αρκετά κράτη μέλη ενισχύουν τη στήριξη προς τους μακροχρόνια ανέργους, μέσω της εξατομικευμένης στήριξης και της βελτίωσης του συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης και άλλων φορέων, σύμφωνα με τη σύσταση του Συμβουλίου του Φεβρουαρίου του 2016. Παρά ταύτα, η υιοθέτηση των εν λόγω μέτρων είναι ανομοιογενής στα διάφορα κράτη μέλη.

Οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας και αντιμετωπίζουν σημαντική διαφορά αμοιβών. Οι γυναίκες υπερβαίνουν τους άνδρες σε ό,τι αφορά το μορφωτικό επίπεδο. Ωστόσο, το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση συνεχίζει να είναι ευρύ, ιδίως για τις μητέρες και τις γυναίκες με ευθύνες παροχής φροντίδας. Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται λόγω των οικονομικών αντικινήτρων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ή σε περίπτωση που επιθυμούν να εργαστούν περισσότερο. Σε αρκετά κράτη μέλη παρατηρείται σημαντικό χάσμα αμοιβών. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με σταδιοδρομίες μικρότερης διάρκειας, συχνά οδηγεί σε

χαμηλότερες συντάξεις για τις γυναίκες. Αυτό δείχνει ότι, κατά τη χάραξη πολιτικής, είναι απαραίτητο να λαμβάνονται υπόψη στο σύνολό τους τα ζητήματα της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η πρόσβαση σε οικονομικά προσιτές και ποιοτικές υπηρεσίες φύλαξης παιδιών και άλλες υπηρεσίες φροντίδας, οι ρυθμίσεις άδειας και οι ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, καθώς και τα συστήματα φορολογίας και παροχών χωρίς αντικίνητρα που αποτρέπουν τα άτομα που συνεισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό να εργάζονται ή να εργάζονται περισσότερο, έχουν καίρια σημασία για τη μετάβαση προς την πλήρως ίση μεταχείριση των γυναικών και τη στήριξη της ανοδικής κοινωνικής κινητικότητας.

Συνεχίζονται οι προσπάθειες για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, με σκοπό τη βελτίωση της κάλυψης και της επάρκειας των κοινωνικών παροχών, της πρόσβασης, της ποιότητας και της ευελιξίας των υπηρεσιών και την ενεργό ενθάρρυνση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει μεταρρυθμίσεις πολιτικής που αποσκοπούν στη βελτίωση της κάλυψης και της επάρκειας των κοινωνικών παροχών, καθώς και στην προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Τα μέτρα αφορούν διάφορες ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με χαμηλό εισόδημα, των ανέργων, των ατόμων με αναπηρία, των αστέγων και των ατόμων που φέρουν το βάρος της φροντίδας τρίτων. Παρά την πρόοδο των μεταρρυθμίσεων, τα υψηλά επίπεδα της (παιδικής) φτώχειας σε ορισμένα κράτη μέλη παραμένουν ανησυχητικά. Θα πρέπει να δημιουργηθούν τα κατάλληλα δίκτυα ασφαλείας για όσους δεν διαθέτουν επαρκείς πόρους για αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, συμπεριλαμβανομένης της στήριξης για (επαν-) ένταξη στην αγορά εργασίας όσων είναι σε παραγωγική ηλικία.

Μετά από σειρά μεταρρυθμίσεων με επίκεντρο την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης, οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων παρουσιάζουν πιο διαφοροποιημένη εικόνα, καθώς περιλαμβάνουν μέτρα για τη διασφάλιση της επάρκειας των συντάξεων μέσω ελάχιστων εγγυήσεων και τιμαριθμικής αναπροσαρμογής. Παρότι ορισμένα κράτη μέλη επικεντρώθηκαν στη βελτίωση της βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων τους, για παράδειγμα μέσω της αύξησης της ηλικίας συνταξιοδότησης και τον περιορισμό της πρόσβασης στην πρόωγη συνταξιοδότηση, ορισμένα άλλα έδωσαν έμφαση στην προστασία των συνταξιούχων με χαμηλό εισόδημα, είτε μέσω της αύξησης της βασικής σύνταξης ή μέσω στοχευμένων πρόσθετων παροχών. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα θα πρέπει να εξασφαλίζουν ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, παραμένοντας ταυτόχρονα βιώσιμα. Για τον σκοπό αυτόν, οι άνδρες και οι γυναίκες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να εργάζονται για

μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, μεταξύ άλλων μέσω της διαμόρφωσης κατάλληλων πολιτικών για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών συνθηκών. Οι επικουρικές συντάξεις μπορούν να συμβάλουν σε σημαντικό βαθμό σε αυτό, ιδίως σε περιπτώσεις στις οποίες η επάρκεια των δημοσίων συντάξεων αναμένεται να περιοριστεί.

Τα συστήματα υγείας συμβάλλουν στην ατομική και τη συλλογική ευημερία και την οικονομική ευμάρεια. Αρκετά κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει σημαντικές μεταρρυθμίσεις στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης με σκοπό να ενθαρρύνουν την παροχή και την πρόσβαση σε αποτελεσματικές υπηρεσίες πρωτοβάθμιας υγειονομικής περίθαλψης, να βελτιστοποιήσουν και να αυξήσουν τη βιωσιμότητα της εξειδικευμένης φροντίδας και της νοσοκομειακής περίθαλψης, καθώς και να βελτιώσουν την πρόσβαση σε οικονομικά προσιτά φάρμακα που χρησιμοποιούνται κατά τρόπο οικονομικά αποδοτικό. Ορισμένα κράτη μέλη λαμβάνουν επίσης μέτρα για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των υπηρεσιών μακροχρόνιας περίθαλψης. Αυτό θα μειώσει τα εμπόδια στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας των μελών της οικογένειας που προσφέρουν φροντίδα, ειδικά των γυναικών.

Τα τελευταία χρόνια, η ΕΕ έχει αντιμετωπίσει μια άνευ προηγουμένου εισροή μεταναστών, συμπεριλαμβανομένων προσφύγων, με σχεδόν 1,8 εκατομμύρια αιτήσεις ασύλου να έχουν κατατεθεί το 2015 και το πρώτο εξάμηνο του 2016. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει τη σημασία των στρατηγικών ολοκληρωμένης ένταξης, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα. Αρκετά κράτη μέλη έχουν θεσπίσει δέσμες μέτρων ένταξης με σκοπό να διασφαλίσουν την έγκαιρη παρέμβαση σε ό,τι αφορά τους νεοαφιχθέντες, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και την κατάρτιση. Σύμφωνα με το σχέδιο δράσης για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών¹ που υπέβαλε η Επιτροπή τον Ιούνιο του 2016, είναι σημαντικό οι πολιτικές ένταξης να μην εστιάζουν μόνο στις άμεσες ανάγκες αλλά να αποβλέπουν και στην εξασφάλιση της επιτυχούς ένταξης μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, ως αναπόσπαστο τμήμα των στρατηγικών των κρατών μελών για κοινωνική ένταξη.

¹ COM(2016) 377 final.

1. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Στην παρούσα ενότητα περιλαμβάνεται επισκόπηση της αγοράς εργασίας και των κοινωνικών τάσεων και προκλήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ενότητα αρχίζει με λεπτομερή αναλυτική περιγραφή των σημαντικότερων τομέων απασχόλησης και κοινωνικών τομέων και, στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα γενικά συμπεράσματα που προκύπτουν από τον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών.

1.1 Τάσεις της αγοράς εργασίας

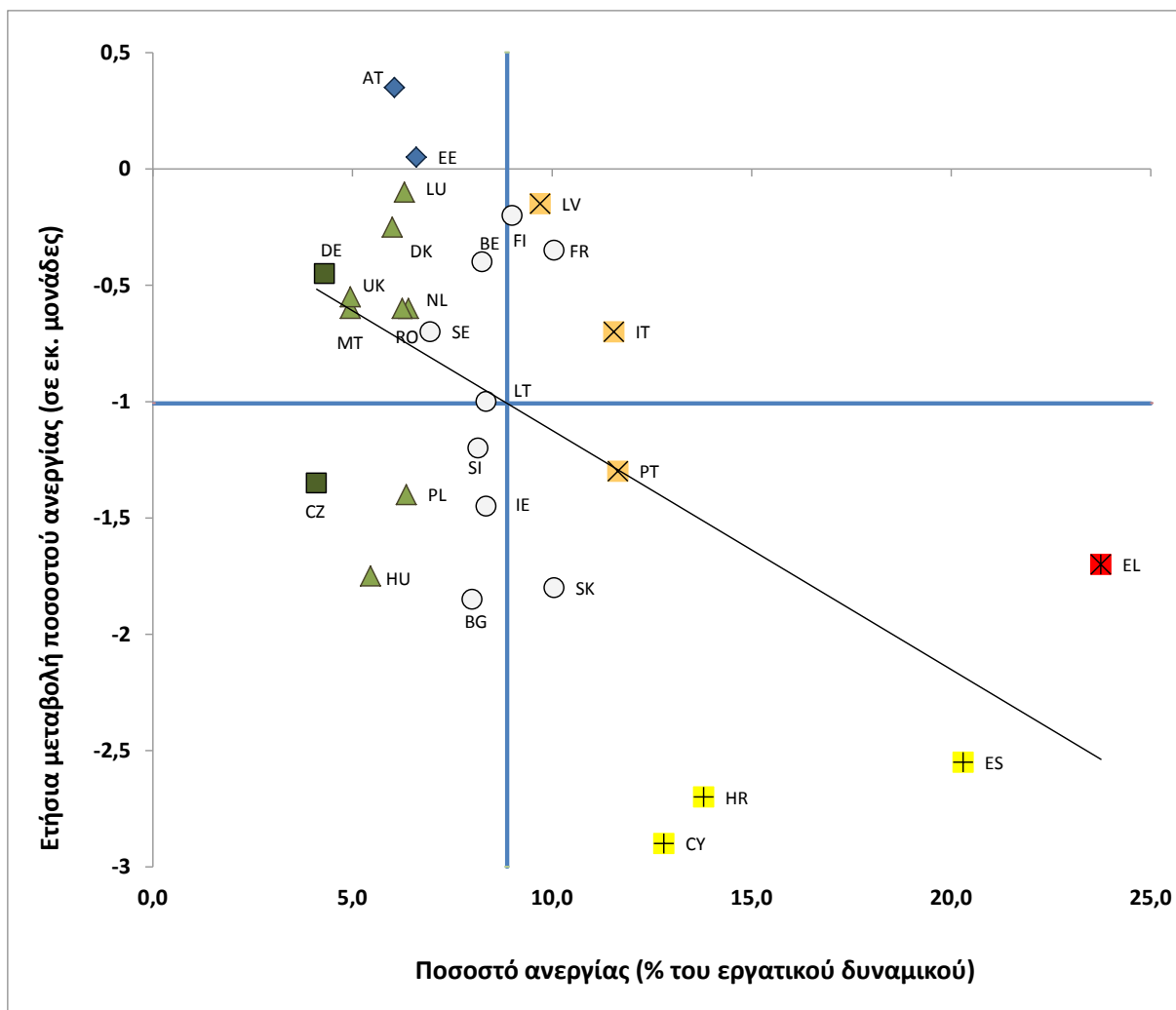
Η ανάκαμψη της αγοράς εργασίας ενισχύθηκε το 2015 και το 2016, με σημαντική βελτίωση της πλειονότητας των δεικτών. Το ποσοστό απασχόλησης (των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών) στην ΕΕ αυξήθηκε κατά 0,9 εκατοστιαία σημεία το 2015 και συνέχισε να αυξάνεται μέχρι το 71,1% το δεύτερο τρίμηνο του 2016. Το επίπεδο αυτό δεν είναι μόνο κατά 1,5 εκατοστιαία σημεία υψηλότερο σε σχέση με το δεύτερο τρίμηνο του 2015, αλλά υπερβαίνει και το προ της κρίσης επίπεδο του 70,3% (ετησίως) το 2008. Ανάλογη αύξηση παρουσίασε και το ποσοστό απασχόλησης στην ευρωζώνη, το οποίο ανήλθε σε σχεδόν 70% το δεύτερο τρίμηνο του 2016 (κοντά στο 70,2% που ήταν ο μέσος όρος του 2008). Σε απόλυτες τιμές, τα άτομα που εργάζονταν το δεύτερο τρίμηνο του 2016 ήταν κατά σχεδόν 4,2 εκατομμύρια περισσότερα σε σύγκριση με το τέταρτο τρίμηνο του 2014, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης κατά 2,8 εκατομμύρια στην ευρωζώνη. Ταυτόχρονα, το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας στην ΕΕ (άτομα ηλικίας 15-64 ετών) σημείωσε μέτρια αύξηση, στο 73%, ενώ το ποσοστό ανεργίας (άτομα ηλικίας άνω των 15 ετών) μειώθηκε στο 8,6%, ποσοστό που είναι το χαμηλότερο που καταγράφηκε από το πρώτο τρίμηνο του 2009 (στην ευρωζώνη, τα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας και ανεργίας ήταν 72,9% και 10,1% αντίστοιχα²). Σημαντικό ρόλο έπαιξε και η αυξημένη ζήτηση εργατικού δυναμικού, με το ποσοστό κενών θέσεων εργασίας να αυξάνεται από 1,3% το 2013 σε 1,8% κατά τα πρώτα δύο τρίμηνα του 2016. Στο πλαίσιο αυτό, η μέση αύξηση των

² Τον Σεπτέμβριο του 2016 το μηνιαίο ποσοστό ανεργίας ανερχόταν σε 8,5% στην ΕΕ και 10% στην ευρωζώνη.

μισθών επιταχύνθηκε ελαφρώς στην ΕΕ το 2015, ενώ παρέμεινε μέτρια στην ευρωζώνη (βλέπε ενότητα 2.1).

Οι διαφορές σε ό,τι αφορά την αγορά εργασίας μεταξύ των κρατών μελών και στην ευρωζώνη συνέχισαν να μειώνονται από τα πολύ υψηλά επίπεδα στα οποία βρίσκονταν, με τα ποσοστά ανεργίας να προσεγγίζουν τα επίπεδα προ κρίσης. Η συνεχιζόμενη σύγκλιση των ποσοστών ανεργίας αντικατοπτρίζει την άνω του μέσου όρου μείωση της ανεργίας σε σειρά κρατών μελών που χαρακτηρίζονταν από υψηλά ποσοστά ανεργίας (ιδίως στην Κύπρο, την Κροατία και την Ισπανία). Αντιθέτως, ελαφρά αύξηση του ποσοστού ανεργίας σημειώθηκε στην Αυστρία και την Εσθονία, αν και οι εν λόγω χώρες χαρακτηρίζονταν από σχετικά χαμηλά επίπεδα ανεργίας. Το 2015, οι υψηλότερες καθαρές εισροές πληθυσμού σημειώθηκαν στις χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας το 2014 (ιδίως στην Αυστρία, τη Γερμανία και το Λουξεμβούργο)· ορισμένες από τις υψηλότερες καθαρές εκροές σημειώθηκαν στις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Ωστόσο, παρά την παρατηρούμενη σύγκλιση, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές όσον αφορά τα ποσοστά ανεργίας (διάγραμμα 1), με τιμές που κυμαίνονται από το 5% ή λιγότερο στην Τσεχική Δημοκρατία, τη Γερμανία, τη Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο, σε πάνω από 20% στην Ισπανία και την Ελλάδα κατά το πρώτο εξάμηνο του 2016.

Διάγραμμα 1: Ποσοστό ανεργίας και ετήσια μεταβολή, όπως αναφέρονται στον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών

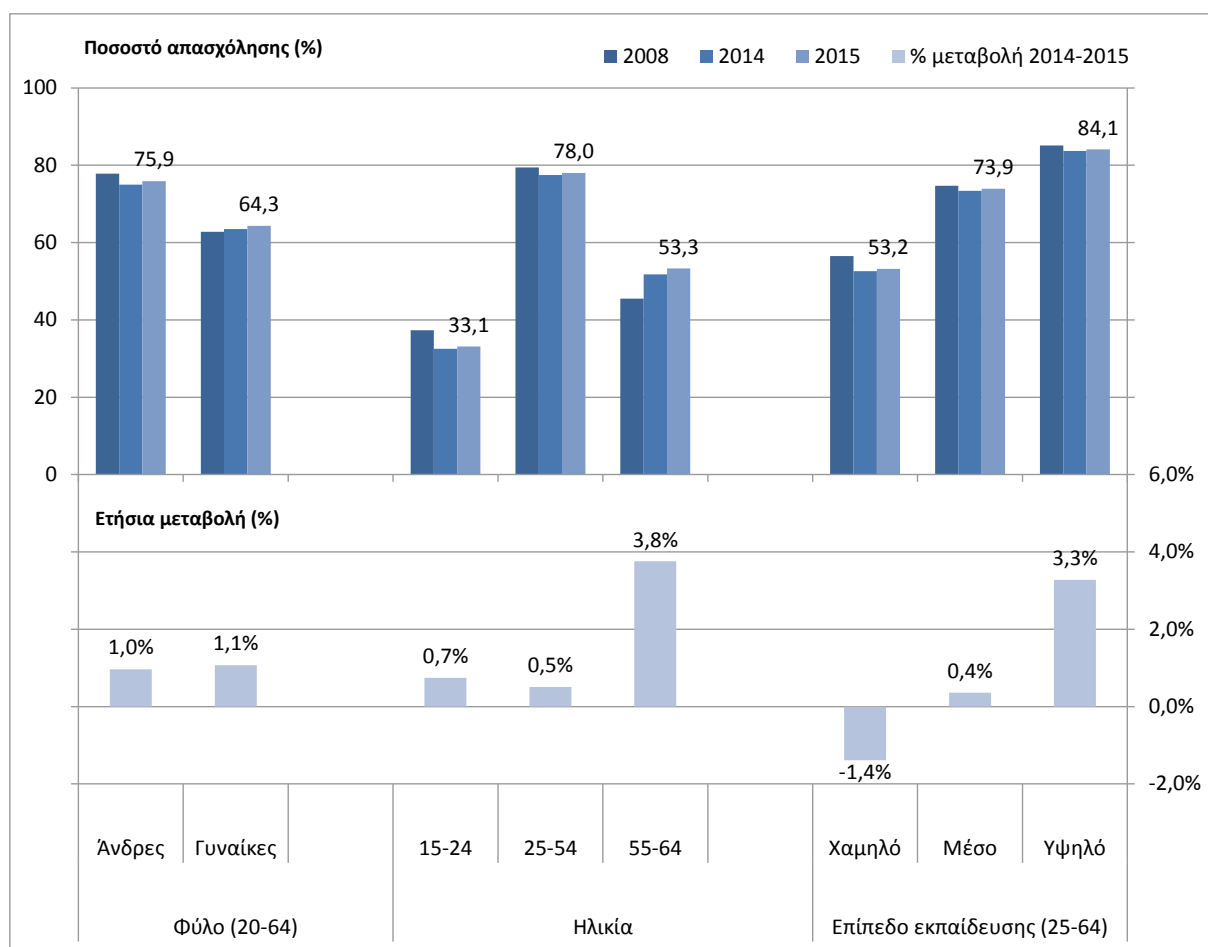


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ (υπολογισμοί της ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης). Περίοδος: επίπεδα 1ου εξαμήνου του 2016 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 1ο εξάμηνο του 2015. Σημείωση: Το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Η δυναμική αύξησης της απασχόλησης παρουσιάζει διακυμάνσεις στις διαφορετικές ηλικιακές ομάδες και τα επίπεδα εκπαίδευσης. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2, η μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης, κατά 3,8% το 2015, καταγράφηκε μεταξύ των ηλικιωμένων εργαζομένων (ηλικίας 55-64 ετών), το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας των οποίων αυξήθηκε κατά 1,4 εκατοστιαία σημεία στο 57,3% το 2015. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την περαιτέρω αύξηση του ποσοστού απασχόλησης για την ομάδα αυτή, ήτοι στο 53,3% το 2015, το οποίο διατήρησε κατ' αυτόν τον τρόπο τη σταθερά ανοδική πορεία του κατά την τελευταία δεκαετία. Αντίθετα, η αύξηση της απασχόλησης ήταν μέτρια μεταξύ των νέων (ηλικίας 15-24 ετών) και των εργαζομένων που βρίσκονται στην πλέον παραγωγική ηλικία (ηλικίας 25-54 ετών). Το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας της τελευταίας

αυτής ομάδας εργαζομένων παραμένει σταθερό για το τέταρτο κατά σειρά έτος, στο 85,4% και, ως εκ τούτου, φαίνεται να έχει φθάσει σε ένα ανώτατο όριο. Ωστόσο, οι εξελίξεις διέφεραν σε σημαντικό βαθμό ανάλογα με τα επίπεδα των δεξιοτήτων: η αύξηση της απασχόλησης ήταν σημαντική για τους εργαζομένους με υψηλή ειδίκευση (τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), ήτοι κατά 3,3% σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, ενώ για τους εργαζόμενους με χαμηλή ειδίκευση (κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή χαμηλότερης) σημείωσε πτώση κατά 1,4% από το 2014. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει την τάση συρρίκνωσης των ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση, για τα οποία το ποσοστό απασχόλησης εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο σε σχέση με το 2008. Η αύξηση της απασχόλησης ήταν συγκρίσιμη μεταξύ των δύο φύλων· καθώς τα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών σημείωσαν ελαφρά αύξηση το 2015. Ως εκ τούτου, το μεγάλο άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών (64,3%) και των ανδρών (75,9%), το οποίο είχε μειωθεί μεταξύ 2008 και 2013, παρέμεινε σχεδόν αμετάβλητο. Ομοίως, δεν υφίσταται σημαντική απόκλιση των δεδομένων (διάγραμμα 3) σε ό,τι αφορά την αύξηση της πλήρους απασχόλησης έναντι της μερικής.

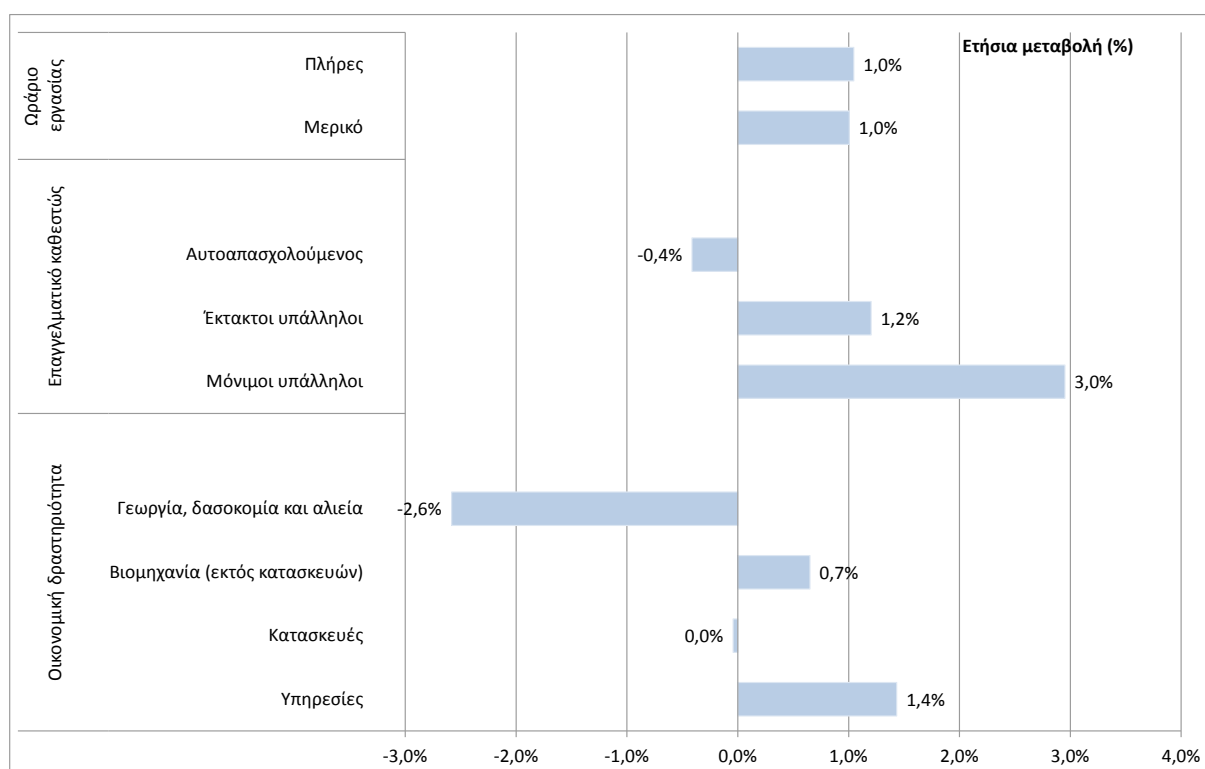
Διάγραμμα 2: Ποσοστά απασχόλησης και αύξηση της απασχόλησης μεταξύ των διαφόρων ομάδων στην ΕΕ



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Η ανάκαμψη της απασχόλησης οφείλεται στην αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων, ενώ το ποσοστό των προσωρινών απασχολούμενων παραμένει σταθερό. Ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων μειώθηκε οριακά (κατά 0,4%), αν και ο αριθμός αυτός υποκρύπτει σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών (βλέπε ενότητα 2.1). Ο αριθμός των προσωρινά απασχολούμενων αυξήθηκε κατά 3%, ενώ οι μόνιμοι απασχολούμενοι αυξήθηκαν κατά 1,2%. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την οριακή αύξηση του ποσοστού των προσωρινών απασχολούμενων επί του συνόλου των απασχολούμενων (στο 14,2% το 2015) και πάλι με μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών (βλέπε ενότητα 2.3). Το υψηλότερο ποσοστό δημιουργίας θέσεων εργασίας σημειώθηκε στον τομέα των υπηρεσιών (+ 1,4%), ακολουθούμενο από τη βιομηχανία (+ 0,7%), ενώ οι θέσεις απασχόλησης στον γεωργικό τομέα συνέχισαν να μειώνονται (-2,6%), γεγονός που εξηγεί επίσης εν μέρει τη μείωση της αυτοαπασχόλησης. Η μείωση της απασχόλησης στον τομέα των κατασκευών σταμάτησε το 2015, για πρώτη φορά από το 2008.

Διάγραμμα 3: Αύξηση της απασχόλησης (2014-15) στις διάφορες ομάδες στην ΕΕ



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ

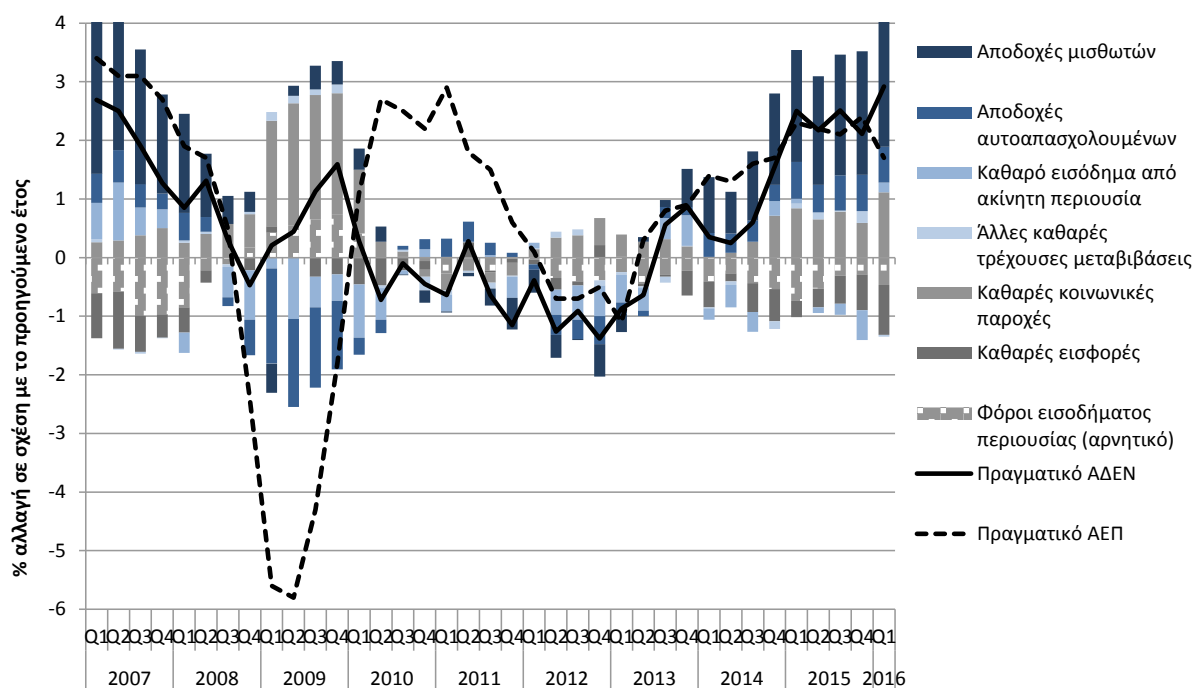
Η ανεργία των νέων και η μακροχρόνια ανεργία εξακολούθησαν να μειώνονται το 2015, μετά τη μείωση του συνολικού ποσοστού ανεργίας. Το ποσοστό ανεργίας των νέων (ηλικίας 15-24 ετών), το οποίο κορυφώθηκε στο 23,7% στην ΕΕ το 2013, σημείωσε πτώση στο 20,3% το 2015. Η τάση αυτή συνεχίστηκε το 2016, καθώς το ποσοστό μειώθηκε περαιτέρω σε 18,9% το πρώτο εξάμηνο του έτους. Ωστόσο, το εν λόγω ποσοστό είναι υψηλότερο στην ΕΖ-19 (21,4% το πρώτο εξάμηνο του 2016) και εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (ως ποσοστό επί του ενεργού πληθυσμού) επίσης μειώθηκε σε 4,5% το 2015 από 5% το 2014 (και μειώθηκε περαιτέρω κατά το πρώτο εξάμηνο του 2016), αλλά η αργή επαναπορρόφηση της μακροχρόνιας ανεργίας σε ορισμένα κράτη μέλη, ιδίως σε όσα πλήττονται περισσότερο από την κρίση, υποκρύπτει τον κίνδυνο η υψηλή ανεργία να καταστεί διαρθρωτική.

1.2 Κοινωνικές τάσεις

Η οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών της ΕΕ συνέχισε να βελτιώνεται το 2015. Το πραγματικό ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών (ΑΔΕΝ) στην ΕΕ αυξήθηκε

κατά περίπου 2% το 2015, εξακολουθώντας να ανακάμπτει από τις απώλειες εισοδήματος που καταγράφηκαν κατά την περίοδο 2010-2013. Η βελτίωση αυτή οφειλόταν κυρίως στις αυξήσεις του εισοδήματος από την εργασία και στη μείωση των φόρων και εισφορών (βλ. διάγραμμα 4).

Διάγραμμα 4: Αύξηση του ΑΕΠ και του ΑΔΕΝ και μεταβολή των επιμέρους στοιχείων του ΑΔΕΝ στην ΕΕ



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ

Εντούτοις, εξετάζοντας τα πιο πρόσφατα στοιχεία της ΕΕ, η εν λόγω ανοδική τάση δεν αντανακλάται στα στοιχεία για τη φτώχεια³. Το ποσοστό του πληθυσμού της ΕΕ που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας σταθεροποιήθηκε το 2015, αυξανόμενο κατά 0,1 εκατοστιαία σημεία σε 17,3% (στην ΕΕ και την ευρωζώνη). Η εξέλιξη αυτή αποτελεί συνέχεια της αύξησης κατά 0,5 εκατοστιαία σημεία το 2014 (0,4 εκατοστιαία σημεία στην ευρωζώνη), η οποία οφειλόταν εν μέρει στη μετατόπιση των ορίων της φτώχειας προς τα πάνω, καθώς τα εισοδήματα των νοικοκυριών άρχισαν να ανακάμπτουν στα μέσα του 2013. Ομοίως, το συνολικό ποσοστό των φτωχών εργαζομένων αυξήθηκε κατά 0,5 εκατοστιαία σημεία το 2014, ενώ το ποσοστό των προσωρινών εργαζομένων (των οποίων το εισόδημα είναι

³ Κατά τη σύνταξη του παρόντος εγγράφου (Οκτώβριος 2016) οι εκτιμώμενες μέσες τιμές για το 2015 διατίθενται από τη Eurostat. Το παρόν έγγραφο θα επικαιροποιηθεί στο πλαίσιο της αναθεώρησης του, κατόπιν συζήτησης με τα κράτη μέλη στην Επιτροπή Απασχόλησης.

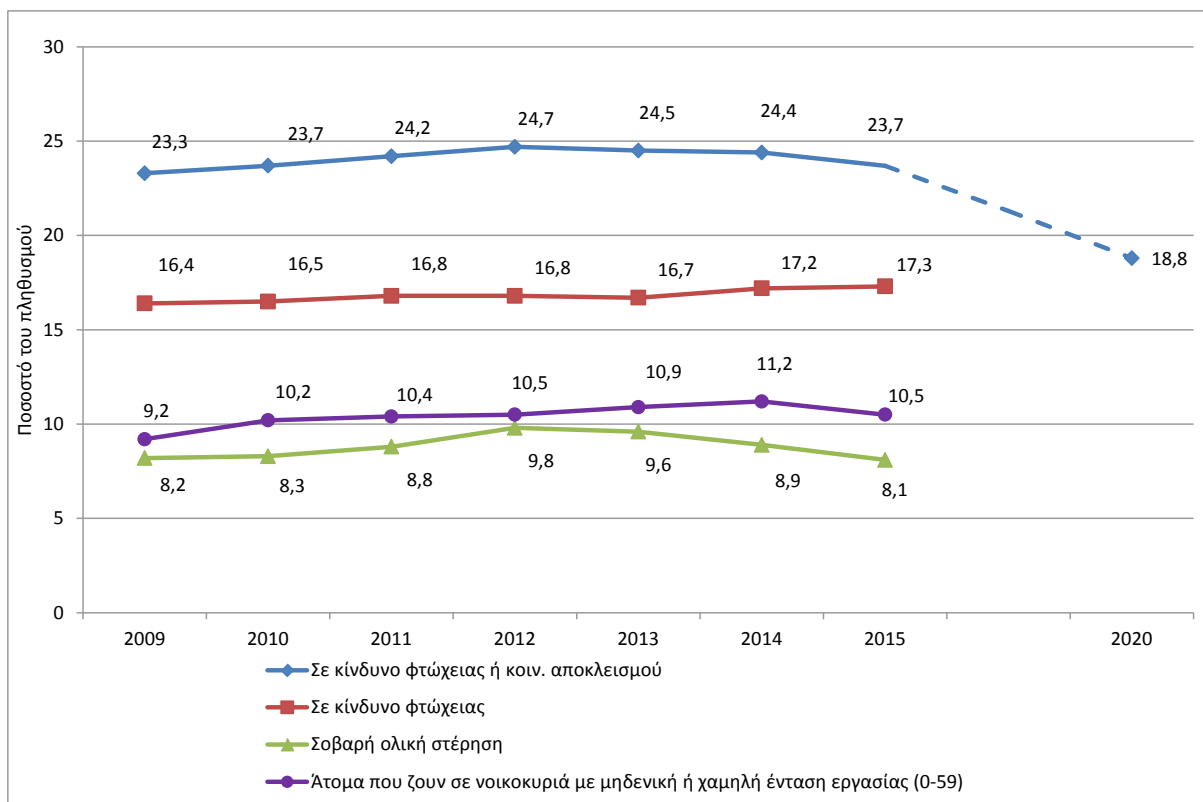
συνήθως χαμηλότερο από αυτό των μόνιμων υπαλλήλων) αυξήθηκε, και παρέμεινε σταθερό το 2015.

Το ποσοστό των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού στην ΕΕ μειώθηκε περαιτέρω το 2015, αλλά παραμένει πολύ υψηλό. Το ποσοστό των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού (AROPE) στην ΕΕ εξακολούθησε να μειώνεται το 2015, φθάνοντας στο 23,7% (από 24,4% το 2014 και 24,6% το 2013), αλλά παραμένει κοντά στο ιστορικό υψηλό ποσοστό του 2012. Μειώθηκε επίσης στην ευρωζώνη, από 23,5% το 2014 σε 23,1% το 2015 (επανερχόμενο στα επίπεδα του 2013). Το 2015, περίπου 119 εκατομμύρια άτομα αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, ήτοι περίπου 3,5 εκατομμύρια άτομα λιγότερα σε σχέση με το 2014. Παρότι η ΕΕ απέχει ακόμη πολύ από την επίτευξη του στόχου της στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ήτοι να απαλλάξει τουλάχιστον 20 εκατομμύρια άτομα από τη φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό έως το 2020, ο αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού πλησιάζει τώρα εκ νέου το επίπεδο του 2008, του έτους αναφοράς με βάση το οποίο καθορίστηκε ο στόχος της «Ευρώπης 2020»: το 2015, τα άτομα που αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ήταν κατά σχεδόν 1,2 εκατομμύρια περισσότερα σε σύγκριση με το 2008⁴, και κατά 4,8 εκατομμύρια λιγότερα σε σχέση με το έτος κορύφωσης, το 2012.

Η μείωση των σοβαρών στερήσεων σε υλικά αγαθά υποδηλώνει βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Οι σοβαρές στερήσεις σε υλικά αγαθά μειώθηκαν κατά 0,8 εκατοστιαία σημεία το 2015, για να φθάσουν τα 8,1% ή 9,1 εκατομμύρια άτομα κάτω από το επίπεδό της κορύφωσης του 2012. Η τάση αυτή, που παρατηρείται από το 2013, σχετίζεται με την προαναφερθείσα βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των νοικοκυριών που συνδέεται με την οικονομική ανάκαμψη. Το ποσοστό των ατόμων που ζουν σε (οιονεί) νοικοκυριά ανέργων (δηλ. ο πληθυσμός ηλικίας 0-59 ετών που ζει σε νοικοκυριά με πολύ χαμηλή ένταση εργασίας) μειώθηκε ελαφρώς το 2015 στο 10,5% λόγω της βελτίωσης των συνθηκών της αγοράς εργασίας, μετά από ελαφρά αύξηση το 2014.

Διάγραμμα 5: Ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού και τα επιμέρους στοιχεία του στην ΕΕ27

⁴ Ο μέσος αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού στην ΕΕ το 2008 βασίζεται σε εκτίμηση της Eurostat, καθώς για την Κροατία υπάρχουν διαθέσιμα αριθμητικά στοιχεία μόνο από το 2010 και μετά.



Πηγή: Eurostat, EE-SILC (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvh11). Η Κροατία δεν περιλαμβάνεται, καθώς δεν διατίθενται στοιχεία για το 2009. Σημείωση: Στην έννοια AROPE περιλαμβάνονται το AROP, οι σοβαρές στερήσεις σε υλικά αγαθά (SMD) και τα νοικοκυριά με μηδενική ή χαμηλή ένταση εργασίας (JLH). Η διακεκομμένη γραμμή αντιστοιχεί στην εκτιμώμενη μείωση που είναι αναγκαία για την επίτευξη του στόχου «Ευρώπη 2020».

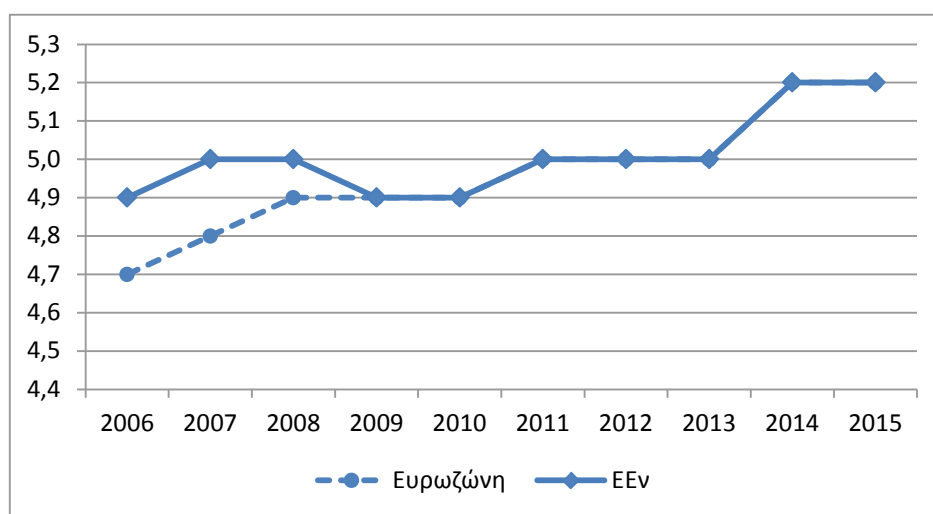
Μεταξύ αυτών που πλήττονται περισσότερο είναι οι νέοι, τα παιδιά, οι άνεργοι και οι υπήκοοι τρίτων χωρών. Το 2015, σχεδόν το ένα τρίτο (31,2%) των νέων (ηλικίας 18-24 ετών) αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Αυτό οφείλεται κυρίως στην ανεργία, τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας ή τη δυσχερή κοινωνικοοικονομική κατάσταση των οικογενειών των νέων. Το να ανήκει κάποιος σε νοικοκυριό με έναν εργαζόμενο σχετίζεται με υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας⁵. Το AROPE για παιδιά (ηλικίας 0-17 ετών) μειώθηκε σε 26,9% (από 27,8%), αλλά παραμένει σε υψηλά επίπεδα λόγω της κατάστασης στην αγορά εργασίας των γονέων τους, ιδίως όταν συνδυάζεται με περιορισμένη πρόσβαση σε κοινωνικές υπηρεσίες και στήριξη των χαμηλών εισοδημάτων. Οι ηλικιωμένοι (ηλικίας άνω των 65 ετών) έχουν πληγεί σχετικώς λιγότερο, και ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού τους μειώθηκε από 18,3% το 2013 σε 17,4% το 2015, με τις γυναίκες να είναι φτωχότερες σε σχέση με τους άνδρες (19,6% για τις γυναίκες έναντι 14,6% για τους άνδρες). Άλλες ομάδες που πλήττονται από τη φτώχεια και τον κοινωνικό

⁵ Βλέπε κεφάλαιο 2 της επικείμενης ανασκόπησης «Employment and Social Developments in Europe» για το 2016.

αποκλεισμό είναι οι άνεργοι (66,6%), οι υπήκοοι τρίτων χωρών (48,2%) και τα άτομα με αναπηρία (30,1% το 2014).

Οι εισοδηματικές ανισότητες, όπως μετρώνται βάσει του λόγου πεμπτημορίων εισοδήματος, σταθεροποιήθηκαν το 2015 σε υψηλό επίπεδο. Ο λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος (ή δείκτης S80/S20, δηλαδή ο λόγος μεταξύ των εισοδημάτων του 20% του πληθυσμού με τα υψηλότερα εισοδήματα και των εισοδημάτων του 20% με τα χαμηλότερα εισοδήματα) παρέμεινε σταθερός στο 5,2 το 2015, μετά την ανοδική τάση των τελευταίων ετών, ιδίως στην ευρωζώνη (διάγραμμα 6). Ο συντελεστής Gini παρέμεινε επίσης σταθερός⁶ στο 0,31 το 2015. Παρά ταύτα, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές όσον αφορά τα επίπεδα και τις τάσεις στα διάφορα κράτη μέλη (βλέπε ενότητα 2.4). Οι αυξανόμενες εισοδηματικές ανισότητες, που αποτελούν κοινή τάση στις αναπτυγμένες οικονομίες⁷, δεν αποτελούν στοιχείο προβληματισμού μόνο από την άποψη της δίκαιης κατανομής των αποτελεσμάτων για τον πληθυσμό, αλλά και ως κίνδυνος για τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη.

Διάγραμμα 6: Λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος S80/S20



Πηγή: Eurostat. Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Κροατία πριν από το 2010.

⁶ Ο συντελεστής Gini είναι δείκτης με τιμή μεταξύ 0 και 1. Οι χαμηλότερες τιμές υποδηλώνουν μεγαλύτερη ισότητα. Με άλλα λόγια, τιμή που ισούται με 0 σημαίνει ότι όλοι έχουν το ίδιο εισόδημα, ενώ τιμή ίση με 1 σημαίνει ότι ένα άτομο έχει το σύνολο του εισοδήματος. Σημείωση: Προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι επιπτώσεις των διαφορών στο μέγεθος και τη σύνθεση των νοικοκυριών, το συνολικό διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών σταθμίζεται με κλίμακες ισοδυναμίας.

⁷ Βλ. ΟΟΣΑ (2015). *In it together – Why less inequality benefits all*. Παρίσι: ΟΟΣΑ.

1.3 Γενικά συμπεράσματα από τον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών

Ο πίνακας αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών, πλέον στην τέταρτη έκδοση, επιτρέπει την έγκαιρη ανίχνευση των βασικών προβλημάτων απασχόλησης και κοινωνικών προβλημάτων και των πιθανών αποκλίσεων μεταξύ των κρατών μελών, που ενδέχεται να δικαιολογούν τη διεξαγωγή περαιτέρω ανάλυσης. Ο πίνακας αποτελεσμάτων (βλέπε παράρτημα 1 έως 3) αποτελείται από έξι βασικούς δείκτες των τάσεων στην απασχόληση και την κοινωνία:

- Ποσοστό ανεργίας (ηλικίες 15-74 ετών),
- Ποσοστό ανεργίας των νέων (ηλικίας 15-24 ετών),
- Νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΑΕΚ) ως ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών,
- Ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών (ΑΔΕΝ, ετήσια μεταβολή),
- Ποσοστό ατόμων σε ηλικία απασχόλησης (18-64 ετών) που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας,
- Εισοδηματικές ανισότητες (λόγος S80/S20).

Υποστηρίζει επίσης τον προσδιορισμό των τομέων για τους οποίους υπάρχει η μεγαλύτερη ανάγκη διαμόρφωσης πολιτικής. Ως εκ τούτου, αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την παρακολούθηση του αντίκτυπου των μεταρρυθμίσεων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Συμβάλλει στην ανάδειξη των προκλήσεων που προσδιορίζονται στις εκθέσεις ανά χώρα και στηρίζει την κατάρτιση συστάσεων ανά χώρα. Τα αποτελέσματα του πίνακα αποτελεσμάτων θα πρέπει να ερμηνεύονται σε συνδυασμό με τα αναλυτικά πορίσματα άλλων μέσων, όπως ο δείκτης επιδόσεων απασχόλησης (ΔΕΑ), ο δείκτης επιδόσεων κοινωνικής προστασίας (ΔΕΚΠ)⁸ και ο πίνακας αποτελεσμάτων της διαδικασίας μακροοικονομικών ανισορροπιών (ΔΜΑ), όπου προστέθηκαν πρόσφατα βασικοί δείκτες απασχόλησης⁹. Σε παρόμοιο πνεύμα, η έκθεση των πέντε Προέδρων σχετικά με την ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης και η ανακοίνωση για τα βήματα προς την ολοκλήρωση της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης¹⁰ προωθούν τη χρήση της

⁸ Ο δείκτης επιδόσεων απασχόλησης (ΔΕΑ) και ο δείκτης επιδόσεων κοινωνικής προστασίας (ΔΕΚΠ) καταρτίζονται από κοινού από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και, αντιστοίχως, την Επιτροπή Απασχόλησης (EMCO) και την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (ΕΚΠ). Εκδίδονται από το Συμβούλιο EPSCO.

⁹ Πρβλ. έκθεση του μηχανισμού επαγρύπνησης (ΕΜΕ) 2017

¹⁰ COM(2015) 600 final.

συγκριτικής αξιολόγησης και της διασταυρούμενης εξέτασης των επιδόσεων των κρατών μελών, με σκοπό τον προσδιορισμό των ανεπαρκών επιδόσεων και τη στήριξη της ανοδικής σύγκλισης. Η διαδικασία θα πρέπει επίσης να συμβάλει στην ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών. Στο πλαίσιο 1 περιγράφεται το σκεπτικό και η τρέχουσα κατάσταση της ανάπτυξης δεικτών συγκριτικής αξιολόγησης στον τομέα της αγοράς εργασίας.

Οι πρόσφατες τάσεις των βασικών δεικτών που καταγράφονται στον πίνακα αποτελεσμάτων προκύπτουν από τρία στοιχεία (βλ. τους αναλυτικούς πίνακες του παραρτήματος):

- Για κάθε κράτος μέλος, τη μεταβολή του δείκτη για ένα συγκεκριμένο έτος σε σύγκριση με προηγούμενες περιόδους (ιστορική τάση),
- Για κάθε κράτος μέλος, τη διαφορά από τα μέσα ποσοστά της ΕΕ και της ευρωζώνης κατά το ίδιο έτος (παρέχοντας την αποτύπωση των υφιστάμενων διαφορών ως προς την απασχόληση και την κοινωνική κατάσταση),
- Τη μεταβολή του δείκτη μεταξύ δύο συναπτών ετών σε κάθε κράτος μέλος σε σχέση με την μεταβολή στο επίπεδο της ΕΕ και της ευρωζώνης (που είναι ενδεικτικό της δυναμικής της κοινωνικο-οικονομικής σύγκλισης/απόκλισης).

Από το 2016, η κατάσταση των κρατών μελών όσον αφορά τους βασικούς δείκτες απασχόλησης και τους κοινωνικούς δείκτες αξιολογείται μέσω από κοινού συμφωνηθείσας μεθόδου η οποία εξετάζει αμφότερα τα επίπεδα και τις μεταβολές του κάθε δείκτη (όπως εξηγείται στο παράρτημα 4). Με βάση τη μέθοδο αυτή, στον πίνακα 1 παρέχεται σύνοψη της ανάγνωσης του πίνακα αποτελεσμάτων. Όπως προκύπτει από τις αναλύσεις της παρούσας ενότητας και της ενότητας 2 (βλέπε διαγράμματα 1, 14, 15, 26, 27 και 28), πέντε κράτη μέλη (Ελλάδα, Κύπρος, Πορτογαλία, Ισπανία και Ιταλία) αντιμετωπίζουν σειρά σημαντικών προκλήσεων σε ό,τι αφορά την απασχόληση και κοινωνικών προκλήσεων, αν και η κατάστασή τους δεν είναι η ίδια από την άποψη των πρόσφατων εξελίξεων. Στον συνοπτικό πίνακα καταγράφονται πάνω από μία φορά δείκτες για πέντε άλλα κράτη μέλη (Βουλγαρία, Κροατία, Λετονία, Λιθουανία και Ρουμανία), οι οποίοι παρουσιάζουν διαφορετικούς βαθμούς σοβαρότητας και οι οποίοι αφορούν είτε την απασχόληση είτε την κοινωνική κατάσταση. Το υπόλοιπο της ενότητας περιέχει λεπτομερή ανάγνωση του πίνακα αποτελεσμάτων.

Η Ελλάδα εξακολουθεί να βρίσκεται σε δύσκολη κατάσταση όσον αφορά όλους τους δείκτες απασχόλησης και τους κοινωνικούς δείκτες, ιδίως από την άποψη του συνολικού ποσοστού ανεργίας και της εισοδηματικής ανισότητας. Καταγράφηκαν ορισμένες βελτιώσεις σε ό,τι

αφορά το ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ και το ποσοστό κινδύνου φτώχειας (AROP)¹¹. Στην Ιταλία, οι δείκτες που σχετίζονται με την κατάσταση των νέων στην αγορά εργασίας παραμένουν σε κρίσιμα επίπεδα, ενώ το συνολικό ποσοστό ανεργίας μειώνεται με αργούς μόνο ρυθμούς σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ. Ταυτόχρονα, η κατάσταση των κοινωνικών δεικτών, ιδίως το ποσοστό κινδύνου φτώχειας, παραμένει δύσκολη. Στην Πορτογαλία, τα συνολικά ποσοστά ανεργίας και τα ποσοστά ανεργίας των νέων παραμένουν υψηλά, παρά κάποιες μέτριες μειώσεις. Επίσης, παρά την ελαφρά καθοδική τάση, υψηλοί είναι και οι δείκτες κινδύνου φτώχειας και εισοδηματικής ανισότητας σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ. Στην Ισπανία, τα ποσοστά ανεργίας και των νέων ΕΑΕΚ συνέχισαν να βελτιώνονται (αν και παραμένουν προβληματικά) και η κατάσταση όσον αφορά την ανεργία των νέων, τη φτώχεια και τις ανισότητες εξακολουθεί να παραμένει δυσχερής. Στην Κύπρο, οι εξελίξεις όσον αφορά τα συνολικά ποσοστά ανεργίας, τα ποσοστά ανεργίας των νέων και το ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ ήταν ευνοϊκές, με καθοδικές τάσεις από τα πολύ υψηλά επίπεδα του παρελθόντος. Ωστόσο, η αύξηση του ακαθάριστου διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών παραμένει αρνητική το 2015, και το ποσοστό κινδύνου φτώχειας παρουσιάζει τη μεγαλύτερη αύξηση. Η Ρουμανία εξακολουθεί να αντιμετωπίζει κρίσιμες προκλήσεις όσον αφορά το ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ, το ποσοστό κινδύνου φτώχειας και τις ανισότητες, με τις τελευταίες να εμφανίζουν σημαντική αύξηση. Ομοίως, στη Λιθουανία καταγράφηκε απότομη αύξηση του κινδύνου φτώχειας και των εισοδηματικών ανισοτήτων. Στη Λετονία καταγράφηκε η μεγαλύτερη αύξηση ανεργίας των νέων, ενώ η κατάσταση στη χώρα παραμένει σταθερή όσον αφορά το ποσοστό κινδύνου φτώχειας και τις ανισότητες. Στην Κροατία, τα γενικά ποσοστά ανεργίας και τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι υψηλά, αν και παρουσιάζουν ραγδαία μείωση. Στη Βουλγαρία, σημαντικές προκλήσεις παραμένουν το υψηλό ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ και οι εισοδηματικές ανισότητες.

Όσον αφορά τα ποσοστά των νέων ΕΑΕΚ στη Φινλανδία, Γαλλία, Ιρλανδία και Σλοβακία, η κατάσταση θεωρείται ότι επιβάλλει «επαγρύπνηση» (λόγω είτε αιφνίδιων αυξήσεων ή υψηλότερων του μέσου όρου επιπέδων). Ομοίως, εκτός από την Ιταλία, η Φινλανδία, η Γαλλία και η Αυστρία παρουσιάζουν επίσης χαμηλότερη αύξηση του ΑΔΕΝ σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ. Τέλος, δύο ακόμη χώρες θα πρέπει επίσης να παρακολουθούνται στενά, η Πολωνία όσον αφορά τον κίνδυνο φτώχειας και η Εσθονία όσον αφορά την εισοδηματική ανισότητα.

¹¹ Οι τελευταίες, ωστόσο, ενδέχεται να επηρεαστούν από την πτώση του ορίου της φτώχειας.

Σε τρία κράτη μέλη ορισμένοι δείκτες παρουσιάζουν ελαφρά επιδείνωση, η οποία εντούτοις παρατηρείται σε σύγκριση με προηγούμενες καλές επιδόσεις. Στην Αυστρία και την Εσθονία, το ποσοστό ανεργίας (τόσο συνολικά όσο και αυτό των νέων) έχει αυξηθεί ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ, αν και παραμένει σε ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο. Παρόμοια κατάσταση παρατηρείται και στη Δανία όσον αφορά το ποσοστό της ανεργίας των νέων και το ποσοστό των

νέων

ΕΑΕΚ.

Πίνακας 1: Σύνοψη του πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και των κοινωνικών δεικτών

	Ποσοστό ανεργίας	Ποσοστό ανεργίας νέων	Ποσοστό ΕΑΕΚ	Ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών	Ποσοστό κινδύνου φτώχειας	Ανισότητα S80/S20
Χώρες με τις βέλτιστες επιδόσεις	Τσεχική Δημοκρατία Γερμανία	Γερμανία	Γερμανία Λουξεμβούργο Κάτω Χώρες Σουηδία	Δανία Λετονία Ρουμανία	Τσεχική Δημοκρατία Σλοβακία	Τσεχική Δημοκρατία Φινλανδία Σλοβενία Σλοβακία
Χώρες με επιδόσεις καλύτερες από τον μέσο όρο	Δανία Ουγγαρία Λουξεμβούργο Μάλτα Κάτω Χώρες Πολωνία Ρουμανία Ηνωμένο Βασίλειο	Βουλγαρία Τσεχική Δημοκρατία Ουγγαρία Λιθουανία Μάλτα Κάτω Χώρες Ηνωμένο Βασίλειο	Αυστρία Τσεχική Δημοκρατία Ουγγαρία Λιθουανία Λετονία Σλοβενία	Σλοβακία	Αυστρία Βέλγιο Δανία Εσθονία Φινλανδία Γαλλία Λουξεμβούργο Μάλτα Κάτω Χώρες Σλοβενία Σουηδία	Αυστρία Βέλγιο Δανία Γαλλία Ουγγαρία Λουξεμβούργο Μάλτα Κάτω Χώρες Σουηδία
Χώρες με καλές επιδόσεις, αλλά να δοθεί προσοχή	Αυστρία Εσθονία	Αυστρία Δανία Εσθονία	Δανία			
Χώρες με επιδόσεις στον μέσο όρο	Βέλγιο Βουλγαρία Φινλανδία Γαλλία Ιρλανδία Λιθουανία Σουηδία Σλοβενία Σλοβακία	Βέλγιο Φινλανδία Γαλλία Ιρλανδία Λουξεμβούργο Πολωνία Σουηδία Σλοβενία Σλοβακία	Βέλγιο Εσθονία Μάλτα Πολωνία Πορτογαλία Ηνωμένο Βασίλειο	Τσεχική Δημοκρατία Γερμανία Ισπανία Ουγγαρία Λιθουανία Κάτω Χώρες Πορτογαλία Σουηδία Σλοβενία Ηνωμένο Βασίλειο	Κροατία Γερμανία Ουγγαρία Ηνωμένο Βασίλειο	Κροατία Κύπρος Γερμανία Πολωνία Ηνωμένο Βασίλειο
Χώρες με κακές αλλά βελτιούμενες επιδόσεις	Κύπρος Ισπανία Κροατία	Κύπρος Κροατία	Ελλάδα Κύπρος Ισπανία		Βουλγαρία Ελλάδα	
Χώρες στις οποίες πρέπει να δοθεί προσοχή	Ιταλία Λετονία Πορτογαλία	Λετονία Πορτογαλία	Φινλανδία Γαλλία Ιρλανδία Σλοβακία	Αυστρία Φινλανδία Γαλλία Ιταλία	Κύπρος Λετονία Λιθουανία Πολωνία Πορτογαλία	Εσθονία Ιταλία Πορτογαλία
Χώρες σε κρίσιμη κατάσταση	Ελλάδα	Ελλάδα Ιταλία Ισπανία	Βουλγαρία Κροατία Ιταλία Ρουμανία	Κύπρος	Ιταλία Ρουμανία Ισπανία	Βουλγαρία Ελλάδα Λετονία Λιθουανία Ρουμανία Ισπανία

Σημείωση: δεν υπάρχουν διαθέσιμα τριμηνιαία στοιχεία για την ανεργία των νέων για τη Ρουμανία· δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία ΑΔΕΝ για το Βέλγιο, τη Βουλγαρία, την Εσθονία, την Ιρλανδία, την Ελλάδα, την Κροατία, το Λουξεμβούργο, τη Μάλτα και την Πολωνία στις 26 Οκτωβρίου 2016· δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία AROPE και S80/S20 για την Ιρλανδία στις 26 Οκτωβρίου 2016.

Πλαίσιο 1. Συγκριτική αξιολόγηση και επιδίωξη των βέλτιστων πρακτικών στην αγορά εργασίας

Στην έκθεση των πέντε Προέδρων τονίστηκε ότι θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στις επιδόσεις της απασχόλησης και τις κοινωνικές επιδόσεις, και επισημάνθηκε ότι οι προκλήσεις είναι συχνά παρόμοιες στα διάφορα κράτη μέλη, αν και δεν υπάρχει μία καθολική προσέγγιση του θέματος.

Στην ανακοίνωση της Επιτροπής του Οκτωβρίου 2015 «Σχετικά με τα βήματα για την ολοκλήρωση της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης»¹² προβλέπονται τομείς πολιτικής ή θεματικοί τομείς οι οποίοι πρόκειται να αντιμετωπιστούν σταδιακά μέσω της πραγματοποίησης δραστηριοτήτων σχετικών με δείκτες αναφοράς, ή διασταυρωμένης εξέτασης. Σύμφωνα με την ανακοίνωση, «(...) Η διασταυρωμένη εξέταση στοχεύει στον εντοπισμό ανεπαρκών επιδόσεων και στη στήριξη της σύγκλισης προς την κατεύθυνση των καλύτερων επιδόσεων στους τομείς των αγορών εργασίας, της ανταγωνιστικότητας, του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και των δημόσιων διοικήσεων, καθώς και σε ορισμένες πτυχές της φορολογικής πολιτικής. (...) Οι δείκτες αναφοράς πρέπει να πληρούν δύο προϋποθέσεις. Πρώτον, πρέπει να σχετίζονται στενά με τις πολιτικές δράσεις, ώστε να μπορούν να οδηγήσουν σε πραγματικές και σημαντικές επιπτώσεις σε επίπεδο πολιτικών. Δεύτερον, είναι αναγκαίο να υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία και επαρκής συναίνεση ότι συμβάλλουν σημαντικά σε στόχους υψηλότερου επιπέδου όπως η απασχόληση, η ανάπτυξη, η ανταγωνιστικότητα, η κοινωνική ένταξη και η κοινωνική δικαιοσύνη, καθώς και η χρηματοπιστωτική σταθερότητα».

Η συγκριτική αξιολόγηση, όταν συμπληρώνεται από ευρύτερη οικονομική ανάλυση, μπορεί να συμβάλει στη διαμόρφωση και την ενίσχυση των μεταρρυθμίσεων με την υποστήριξη της διαδικασίας αμοιβαίας μάθησης και σύγκλισης προς τις βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται επιτυχώς στα κράτη μέλη.

Από τον Μάρτιο του 2016, πραγματοποιείται πιλοτική άσκηση σχετικά με τις παροχές ανεργίας και τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας. Από κοινού με τα κράτη μέλη έχει αναπτυχθεί προσέγγιση τριών σταδίων, λαμβανομένων υπόψη των υφιστάμενων πλαισίων. Σε πρώτο στάδιο, συζητούνται οι βασικές προκλήσεις του υπό εξέταση τομέα πολιτικής και προσδιορίζεται ένα σύνολο συναφών δεικτών υψηλού επιπέδου. Στο δεύτερο στάδιο, η χρήση ευάριθμων βασικών δεικτών επιδόσεων επιτρέπει τον προσδιορισμό όσων εμφανίζουν ικανοποιητικές και ανεπαρκείς επιδόσεις. Στο τρίτο στάδιο, προσδιορίζονται τα βασικά μέσα για την προώθηση της πολιτικής με σκοπό την επίτευξη ανοδικής σύγκλισης.

Σε αυτή τη βάση, στον τομέα των παροχών ανεργίας και των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, έχουν προσδιοριστεί δείκτες για τα δύο πρώτα στάδια, ενώ για το τρίτο στάδιο έχουν προσδιοριστεί τέσσερα μέσα προώθησης της πολιτικής με σκοπό να καταστεί δυνατή η συγκριτική αξιολόγηση: η διάρκεια, το επίπεδο, τα κριτήρια επιλεξιμότητας για τις παροχές ανεργίας και μια αρχή πολιτικής για την πρόσβαση σε έγκαιρη στήριξη προσαρμοσμένη στην κατάσταση των ατόμων στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η άσκηση

¹² COM(2015) 600 final.

συγκριτικής ανάλυσης σχετικά με τις δεξιότητες έχει ξεκινήσει από τον Σεπτέμβριο του 2016.

2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ – ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται επισκόπηση των πρόσφατων βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών και των μέτρων που ελήφθησαν από τα κράτη μέλη σε τομείς προτεραιότητας που προσδιορίζονται βάσει των κατευθυντήριων γραμμών της ΕΕ για την απασχόληση, όπως εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο το 2015¹³ και εγκρίθηκαν εκ νέου, χωρίς μεταβολές, το 2016¹⁴. Για κάθε κατευθυντήρια γραμμή, παρουσιάζονται οι πρόσφατες εξελίξεις σχετικά με επιλεγμένους βασικούς δείκτες, καθώς και τα μέτρα πολιτικής που ελήφθησαν από τα κράτη μέλη. Η ενότητα αυτή βασίζεται στα εθνικά προγράμματα μεταρρύθμισης των κρατών μελών για το 2016 και σε πηγές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Εκτός αν ορίζεται διαφορετικά, στην έκθεση παρουσιάζονται μόνο τα μέτρα πολιτικής που εφαρμόστηκαν μετά τον Ιούνιο του 2015. Διεξοδική ανάλυση των πρόσφατων εξελίξεων της αγοράς εργασίας διατίθεται στην έκθεση «Labour Market and Wage Developments» για το 2016¹⁵ και στην ανασκόπηση «Employment and Social Developments in Europe» για το 2016¹⁶.

2.1 Κατευθυντήρια γραμμή 5: Τόνωση της ζήτησης εργασίας

Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής αριθ. 5 για την απασχόληση, στο πλαίσιο της οποίας συνιστάται στα κράτη μέλη να δημιουργήσουν συνθήκες τόνωσης της ζήτησης εργασίας και δημιουργίας θέσεων εργασίας. Καταρχάς, παρουσιάζονται οι δείκτες σχετικά με την επιχειρηματικότητα, η οποία αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και πηγή αύξησης της απασχόλησης καθαυτή (συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης). Στη συνέχεια, εξετάζονται οι βασικοί μακροοικονομικοί καθοριστικοί παράγοντες στο πλαίσιο της λήψης αποφάσεων προσλήψεων, και συγκεκριμένα οι εξελίξεις όσον αφορά τους μισθούς και τη φορολογική επιβάρυνση. Στην ενότητα 2.1.2 γίνεται αναφορά στα μέτρα πολιτικής που εφαρμόζουν τα

¹³ Οι κατευθυντήριες γραμμές ελήφθησαν πλήρως υπόψη για πρώτη φορά στα εθνικά προγράμματα μεταρρύθμισης το 2016.

¹⁴ Απόφαση του Συμβουλίου, της 13ης Οκτωβρίου 2016, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών.

¹⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Ετήσια ανασκόπηση 2016* Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Οκτώβριος 2016

¹⁶ Επικείμενη.

κράτη μέλη στους τομείς αυτούς, συμπεριλαμβανομένων των μη στοχευμένων επιδοτήσεων για την πρόσληψη προσωπικού (οι επιδοτήσεις που στοχεύουν σε συγκεκριμένες μειονεκτούσες ομάδες παρουσιάζονται στην ενότητα 2.2.2).

2.1.1 Βασικοί δείκτες

Οι νέες επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν σημαντικό παράγοντα δημιουργίας θέσεων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το 2014¹⁷, οι νεοσύστατες επιχειρήσεις αντιπροσώπευαν ποσοστό άνω του 4% της συνολικής απασχόλησης¹⁸ στον επιχειρηματικό τομέα σε χώρες όπως η Πολωνία, η Λετονία, η Πορτογαλία, η Λιθουανία και η Σλοβακία. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) αντιπροσώπευαν περίπου το 71% της συνολικής αύξησης της απασχόλησης¹⁹. Τα στοιχεία αυτά παρέχουν μια ιδέα του δυναμικού δημιουργίας θέσεων εργασίας που θα μπορούσε να απελευθερωθεί εάν αίρονταν τα εμπόδια για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και των επιχειρήσεων²⁰. Το 2014, σε πάνω από τα δύο τρίτα των κρατών μελών καταγράφηκε αύξηση του αριθμού των νέων επιχειρήσεων. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά το ποσοστό νεοσύστατων επιχειρήσεων και το μέσο μέγεθός τους (διάγραμμα 7).

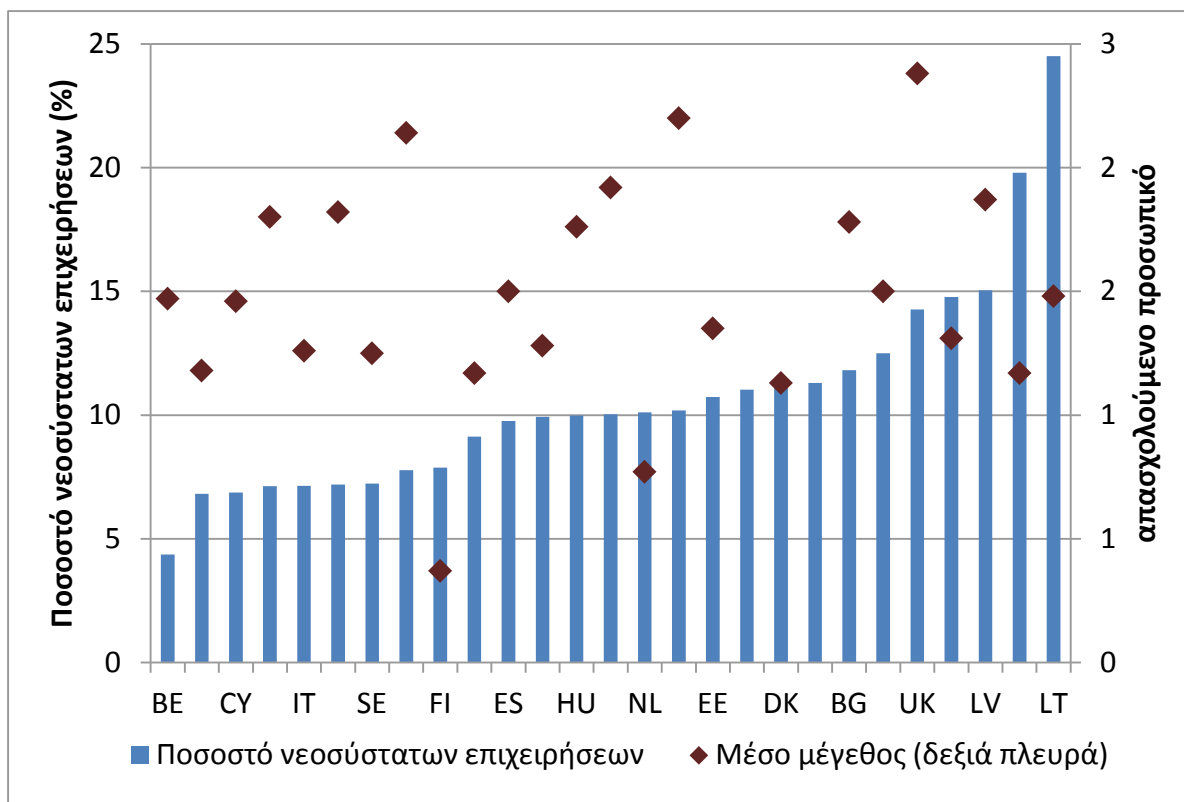
Διάγραμμα 7: Ποσοστό νεοσύστατων επιχειρήσεων και μέσο μέγεθος κατά τη σύσταση, επιχειρηματική οικονομία, 2014

¹⁷ Τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

¹⁸ Αυτός είναι ο αριθμός των εργαζομένων σε νεοσύστατες επιχειρήσεις το 2014, διαιρεμένος διά του συνολικού αριθμού εργαζομένων στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνταν κατά το ίδιο έτος.

¹⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015), *Annual Report on European SMEs 2014/2015* (Ετήσια έκθεση για τις ευρωπαϊκές ΜΜΕ 2014/2015), Νοέμβριος 2015.

²⁰ Τα θεματικά δελτία «Small Business Act» (SBA) παρέχουν λεπτομερή ανάλυση των στατιστικών στοιχείων και των πολιτικών για τις ΜΜΕ ανά χώρα, και διατίθενται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en



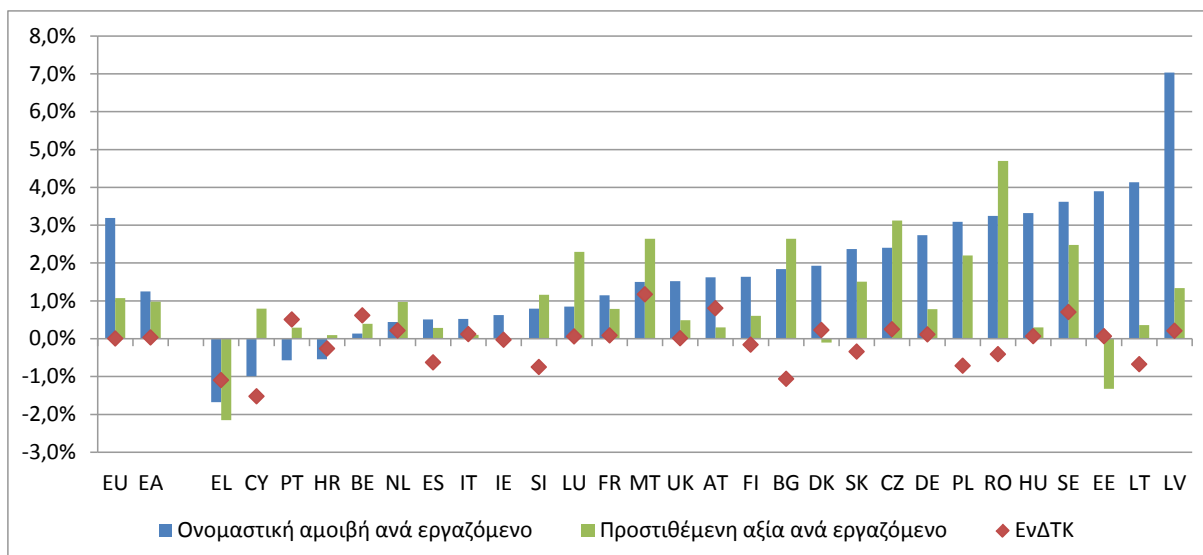
Πηγή: Eurostat, δημογραφία των επιχειρήσεων. Σημείωση: δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Ελλάδα.

Η αυτοαπασχόληση μειώνεται σε γενικές γραμμές, κυρίως λόγω της τομεακής δυναμικής, αν και παρατηρούνται πολύ διαφορετικές τάσεις μεταξύ των διαφόρων χωρών. Το μέσο ποσοστό αυτοαπασχόλησης μειώθηκε το 2015 από 14,4% σε 14,1%, ήτοι στο χαμηλότερο επίπεδο από το 2008, καθώς η αυτοαπασχόληση σημείωσε πτώση κατά 0,4% ενώ η συνολική απασχόληση αυξήθηκε κατά 1% (βλέπε ενότητα 1). Εξαιρουμένου του πρωτογενούς τομέα (γεωργία, δασοκομία και αλιεία), ο οποίος υφίσταται διαρθρωτική συρρίκνωση, ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων μειώθηκε μόνο κατά 0,1% (αντί του 0,4%) και παρέμεινε πάνω από το επίπεδο του 2008. Ωστόσο, το 2015, η αυτοαπασχόληση σημείωσε αύξηση στα μισά σχεδόν κράτη μέλη, με τη μεγαλύτερη αύξηση σε απόλυτα μεγέθη να καταγράφεται στην Πολωνία, την Ισπανία και τις Κάτω Χώρες. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αυτοαπασχόληση συνέχισε να αυξάνεται με αργούς ρυθμούς, από 31,8% επί του συνόλου της αυτοαπασχόλησης το 2014 σε 32,2% το 2015 (το 2008 ήταν 30,4%). Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 34,4% των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους (εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό) και το 43,9% των εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ωστόσο, αποτελούν περίπου το 26% μόνο του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων με υπαλλήλους.

Οι αυτοαπασχολούμενοι που έχουν γεννηθεί εκτός της χώρας αυξάνονται. Αν και 89% του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων έχουν γεννηθεί στο κράτος μέλος στο οποίο δραστηριοποιούνται, η δυναμική του εν λόγω τομέα παρουσιάζει μεγάλες διαφοροποιήσεις. Το 2015, η αυτοαπασχόληση στην εν λόγω ομάδα παρουσίασε μείωση κατά 1%, σε αντίθεση με την αύξηση κατά 2,7% και 4,7% που καταγράφηκε για τα άτομα που έχουν γεννηθεί σε άλλα κράτη μέλη και εκτός της ΕΕ, αντιστοίχως. Ιδιαίτερα μεγάλη ήταν η αύξηση που καταγράφηκε σε σχέση με την τελευταία αυτή ομάδα (πάνω από 5%) στο Λουξεμβούργο, την Ιρλανδία, την Κύπρο, το Βέλγιο, την Αυστρία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Σουηδία.

Το 2015, η μέση αύξηση των μισθών παρουσίασε ελαφρά επιτάχυνση στην ΕΕ, ενώ παρέμεινε μέτρια στην ευρωζώνη. Η ονομαστική αμοιβή ανά εργαζόμενο αυξήθηκε κατά 3,2% στην ΕΕ (σε σύγκριση με 1,6% το 2014), ενώ παρέμεινε ελαφρώς πάνω από το 1% στην ευρωζώνη (διάγραμμα 8). Σε συνδυασμό με σχεδόν μηδενικό πληθωρισμό, η εν λόγω αύξηση των ονομαστικών μισθών μεταφράστηκε σχεδόν εξ ολοκλήρου σε πραγματική. Η τάση αυτή συνάδει με τη μείωση της ανεργίας σε όλες τις περιπτώσεις, αν και κατά την εξέταση συγκεκριμένων χωρών οι τάσεις που προκύπτουν είναι πολύ διαφορετικές. Η αύξηση των μισθών ήταν ταχύτερη στις χώρες της Βαλτικής (ιδίως στη Λετονία), όπου προσπέρασε την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Στη Σουηδία, τη Ρουμανία, την Πολωνία και την Ουγγαρία καταγράφηκαν επίσης σχετικά υψηλά επίπεδα αύξησης της (πραγματικής) αμοιβής ανά εργαζόμενο, μολονότι (εκτός από την Ουγγαρία) αυτή συμβάδιζε περισσότερο με την παραγωγικότητα. Στην αντίθετη πλευρά, η Ελλάδα, η Κύπρος, η Πορτογαλία και η Κροατία παρουσίασαν μείωση της ονομαστικής αμοιβής, αν και πιο περιορισμένη από τα προηγούμενα έτη. Οι μισθολογικές αυξήσεις στις χώρες της ευρωζώνης έτειναν να είναι χαμηλότερες σε σχέση με αυτές στις οικονομίες εκτός ευρωζώνης.

Διάγραμμα 8: Μισθοί, παραγωγικότητα και πληθωρισμός - μεταβολές κατά την περίοδο 2014/15

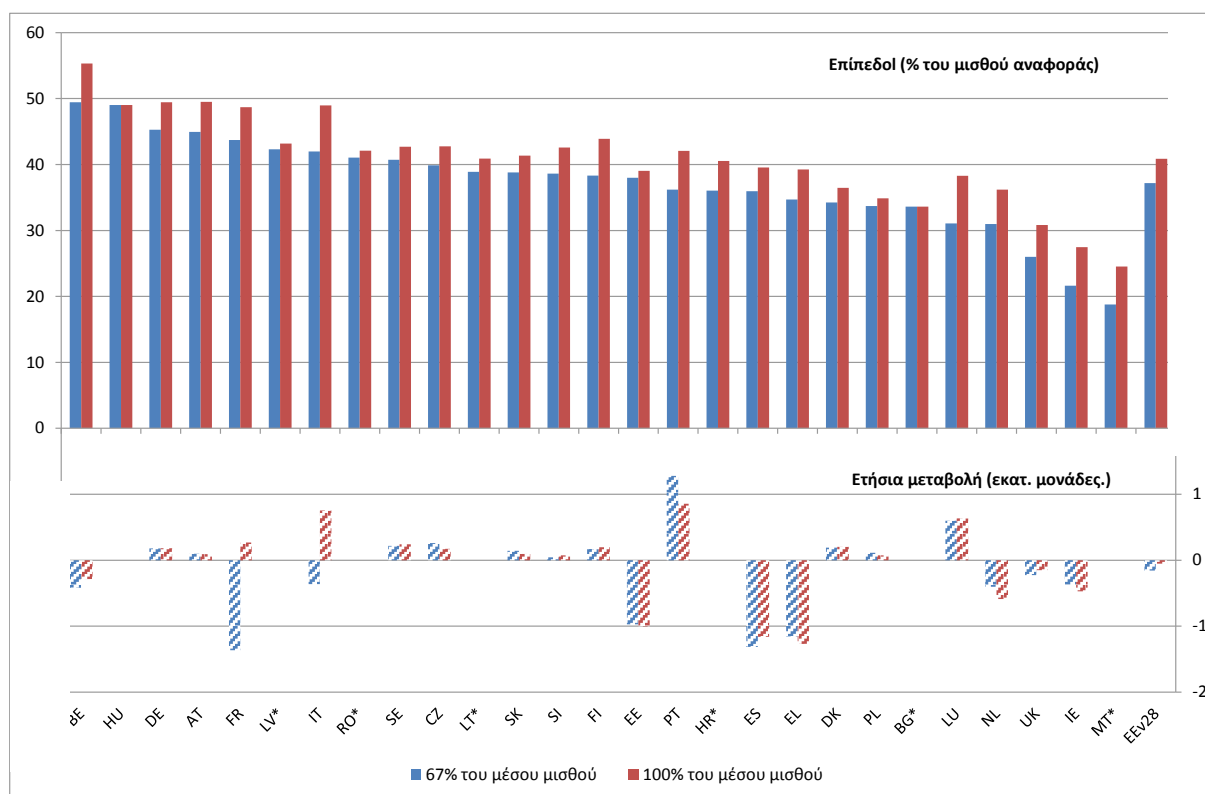


Πηγή: Eurostat. Σημείωση: η αύξηση της προστιθέμενης αξίας ανά εργαζόμενο δεν αναφέρεται για την Ιρλανδία (23,1%).

Η φορολογική επιβάρυνση της εργασίας παραμένει σε γενικές γραμμές σταθερή στην Ευρώπη, με σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Εάν ληφθούν υπόψη οι εργαζόμενοι που ζουν μόνοι και οι οποίοι αμείβονται με τον μέσο μισθό (διάγραμμα 9), η φορολογική επιβάρυνση²¹ κυμαίνεται από λιγότερο από 30% στην Ιρλανδία και τη Μάλτα μέχρι και σχεδόν 50% στο Βέλγιο, την Ουγγαρία, τη Γερμανία, την Αυστρία, τη Γαλλία και την Ιταλία. Παρόμοια διασπορά μπορεί να παρατηρηθεί σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους με χαμηλότερο εισόδημα (οι οποίοι ορίζονται ως εργαζόμενοι που αμείβονται με το 67% του μέσου μισθού), αν και οι τάσεις διαφέρουν μεταξύ των χωρών όσον αφορά την προοδευτικότητα των φορολογικών συντελεστών. Μεταξύ 2014 και 2015, η μέση φορολογική επιβάρυνση παρέμεινε σε γενικές γραμμές σταθερή, αν και ορισμένα κράτη μέλη μείωσαν την επίπτωσή της στο κόστος εργασίας (Ισπανία, Ελλάδα και Εσθονία, καθώς και Γαλλία όσον αφορά τους εργαζομένους με χαμηλό εισόδημα, κατά περίπου 1 εκατοστιαίο σημείο). Αντιθέτως, σημαντική αύξηση σημειώθηκε στην Πορτογαλία (στη συγκεκριμένη χώρα καταγράφηκε η υψηλότερη φορολογική επιβάρυνση επί του μέσου εισοδήματος κατά τα τελευταία έτη).

²¹ Στη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας περιλαμβάνονται οι φόροι εισοδήματος φυσικών προσώπων, συν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργοδοτών και των εργαζομένων. Οι εισφορές στα επαγγελματικά και ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα, καθώς και οι στοχευμένες φορολογικές ελαφρύνσεις, δεν περιλαμβάνονται στον υπολογισμό.

Διάγραμμα 9: φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, επίπεδο το 2015 και μεταβολή κατά την περίοδο 2014/15



Πηγή: Βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής-ΟΟΣΑ σχετικά με φόρους και παροχές. Σημείωση: τα δεδομένα αφορούν νοικοκυριά εργαζομένων που ζουν μόνοι (χωρίς παιδιά). Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τις χώρες που σημειώνονται με * για το 2015.

2.1.1 Διαμόρφωση πολιτικής

Αρκετά κράτη μέλη προσέφυγαν σε επιδοτήσεις της απασχόλησης προκειμένου να στηρίξουν την απασχόληση και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Τα περισσότερα μέτρα στον τομέα αυτό στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες που αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας (π.χ. νέοι, ηλικιωμένοι, μακροχρόνια άνεργοι, πρόσφυγες, κ.λπ.). Συχνά περιλαμβάνουν την παροχή οικονομικών κινήτρων (ή επιστροφές φόρου/εισφορών κοινωνικής ασφάλισης) στους εργοδότες για την πρόσληψη εργαζομένων που εμπίπτουν στις στοχευόμενες κατηγορίες. Κατά την περίοδο αναφοράς (από το δεύτερο εξάμηνο του 2015 και μετά: βλέπε εισαγωγική δήλωση στην ενότητα 2), στοχευμένες

επιδοτήσεις για την πρόσληψη προσωπικού θεσπίστηκαν από το Βέλγιο, τη Δανία, την Ιρλανδία, τη Γαλλία, την Κύπρο, τη Μάλτα, τις Κάτω Χώρες, την Αυστρία, τη Σλοβενία και τη Σλοβακία (για περισσότερες πληροφορίες, ανατρέξτε στην ενότητα 2.2 της έκθεσης στην οποία γίνεται λόγος για τις συγκεκριμένες ομάδες στόχους). Ωστόσο, ορισμένες χώρες θέσπισαν επίσης (ή σχεδιάζουν να θεσπίσουν) μη στοχευμένες επιδοτήσεις για την πρόσληψη προσωπικού, δηλαδή χωρίς ειδικούς όρους επιλεξιμότητας, συνήθως με σκοπό την προώθηση της εργασίας αορίστου χρόνου. Για παράδειγμα, η Γαλλία θέσπισε πριμοδότηση ύψους 4 000 EUR, χορηγούμενη στη διάρκεια 2 ετών για την πρόσληψη από ΜΜΕ (έως 249 εργαζόμενοι) υπαλλήλου με μισθό έως 1,3 φορές τον κατώτατο μισθό και με σύμβαση αορίστου χρόνου ή τουλάχιστον 6 μηνών. Στην Ιταλία, τα κίνητρα για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου που θεσπίστηκαν το 2015 στο πλαίσιο του «νόμου για την απασχόληση» διατηρήθηκαν και το 2016, αλλά με μειωμένα κονδύλια και για δύο μόνο έτη (και όχι τρία). Στην Πορτογαλία διεξάγεται συζήτηση με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με πιθανά μέτρα για τη δημιουργία κινήτρων ώστε οι επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν προσωπικό με συμβάσεις αορίστου χρόνου, όπως οι αλλαγές στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης με σκοπό να αποθαρρύνεται η κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και/ή των οικονομικών κινήτρων σε επιχειρήσεις που μετατρέπουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου. Η Φινλανδία προτίθεται να θεσπίσει τη δυνατότητα αξιοποίησης του επιδόματος ανεργίας ως επιδόματος μισθού, ώστε να καταστεί ελκυστικότερο για τους εργοδότες να προσλαμβάνουν ανέργους.

Ορισμένα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για την προώθηση της επιχειρηματικότητας και των νεοσύστατων επιχειρήσεων, ιδίως μεταξύ των νέων. Ορισμένες χώρες έχουν εφαρμόσει μέτρα στήριξης της δημιουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων. Ειδικότερα, η Ουγγαρία θέσπισε τη στήριξη σε θέματα κατάρτισης και τη χρηματοδοτική στήριξη προς τους νέους επιχειρηματίες, στο πλαίσιο των «Εγγυήσεων για τη νεολαία», καθώς και προς κοινωνικές επιχειρήσεις (μεταξύ άλλων, μέσω προσωρινών επιδοτήσεων μισθών που σχετίζονται με την απασχόληση για εργαζομένους σε μειονεκτική θέση). Η Λετονία αναπτύσσει ένα νέο κανονιστικό πλαίσιο για την κοινωνική επιχειρηματικότητα και θέσπισε τη στήριξη για τις κοινωνικές επιχειρήσεις, με στόχο την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για τις μειονεκτούσες ομάδες. Το Βέλγιο και η Ιρλανδία θέσπισαν φορολογικά κίνητρα για τους αυτοαπασχολούμενους. Στο πλαίσιο πρότασης με στόχο την αξιοποίηση των επιδομάτων ανεργίας για τους σκοπούς της συμμετοχής στην αγορά εργασίας των ατόμων που αναζητούν εργασία, η Φινλανδία σχεδιάζει να παρέχει στις νεοσύστατες επιχειρήσεις

(καθώς και στους νέους που εργάζονται ως επιχειρηματίες μερικής απασχόλησης) επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις μισθών, ιδίως ενόψει της πρόσληψης του πρώτου τους υπαλλήλου. Η Ελλάδα υλοποιεί προγράμματα για τη στήριξη νεοσύστατων επιχειρήσεων και την αυτοαπασχόληση πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης.

Η συνεχιζόμενη ανάκαμψη της απασχόλησης το 2015 και 2016 στηρίχθηκε σε πολλά κράτη μέλη μέσω μέτρων μείωσης της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας, συχνά με στόχο τα χαμηλότερα εισοδήματα. Οι φορολογικές μεταρρυθμίσεις επικεντρώθηκαν στην φορολόγηση των εισοδημάτων από την εργασία των φυσικών προσώπων, με στόχο την αύξηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων με χαμηλό εισόδημα προκειμένου να ενισχυθούν τα κίνητρα προς εργασία και να αντιμετωπιστεί η φτώχεια στο πλαίσιο της εργασίας. Μέτρα μείωσης του φόρου εισοδήματος φυσικών προσώπων, είτε με μείωση των φορολογικών συντελεστών είτε με μεταβολή των εκπτώσεων φόρου και/ή της φορολογικής κλίμακας έχουν τεθεί σε εφαρμογή στο Βέλγιο, τη Γερμανία, την Εσθονία, την Ιρλανδία, την Ισπανία, τις Κάτω Χώρες, την Αυστρία, τη Σλοβακία, τη Σλοβενία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Στο Βέλγιο θεσπίστηκε μείωση του φορολογικού συντελεστή σε συνδυασμό με αύξηση του ανώτατου ορίου των δαπανών που εκπίπτουν από τον φόρο εισοδήματος. Η Εσθονία θέσπισε σύστημα επιστροφών φόρου με στόχο την αντιμετώπιση της φτώχειας στο πλαίσιο της εργασίας, καθώς και την αύξηση του αφορολόγητου ορίου. Η Ιρλανδία, στο πλαίσιο του προϋπολογισμού της για το 2016, θέσπισε παράταση των εκπτώσεων φόρου εισοδήματος, καθώς και μείωση της καθολικής κοινωνικής επιβάρυνσης (περαιτέρω περικοπές ανακοινώθηκαν για το 2017). Στις Κάτω Χώρες, ένα σχέδιο μείωσης των φόρων ύψους 5 δισ. EUR αποσκοπεί στην αύξηση των καθαρών αποδοχών των εργαζομένων, μέσω της μείωσης των φορολογικών κλιμάκων και της αύξησης των φορολογικών εκπτώσεων. Η Δανία και η Λιθουανία σχεδιάζουν μεταρρυθμίσεις που στοχεύουν στη μείωση και/ή την τροποποίηση της φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων.

Σε περιορισμένο αριθμό κρατών μελών, η μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης επιτεύχθηκε μέσω συνολικών ή στοχευμένων μειώσεων των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Παρόμοια μέτρα έχουν ληφθεί, για παράδειγμα, από το Βέλγιο, την Εσθονία, τη Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Στο Βέλγιο, οι εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης θα μειωθούν σταδιακά μεταξύ 2016 και 2019, καταργώντας σταδιακά εν μέρει τις υφιστάμενες επιδοτήσεις μισθών. Οι ειδικές μειώσεις για τις ΜΜΕ και τους αυτοαπασχολούμενους θα διευρυνθούν. Στη Γαλλία, από τον Απρίλιο του 2016 εφαρμόζεται

μείωση 1,8 εκατοστιαίων σημείων στις εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (οικογενειακά επιδόματα) επί των μισθών που δεν υπερβαίνουν κατά 1,6 και 3,5 φορές τον κατώτατο μισθό. Επίσης, η Γαλλία προτίθεται να αυξήσει την έκπτωση φόρου για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση (CICE), η οποία ανέρχεται επί του παρόντος στο 6% των δαπανών μισθοδοσίας μιας επιχείρησης μόνο για τους μισθούς που αντιστοιχούν σε έως 2,5 φορές τον κατώτατο μισθό. Στη Φινλανδία, η συμφωνία για την ανταγωνιστικότητα που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους τον Μάρτιο του 2016 έχει στόχο εφάπαξ μείωση του κόστους εργασίας κατά 5% (σύμφωνα με πρόσφατες εκτιμήσεις, η μείωση αυτή ανέρχεται στο 3%), η οποία θα επιτευχθεί μέσω της μεταφοράς του βάρους των κοινωνικών εισφορών από τους εργοδότες στους εργαζομένους, συν ορισμένα πρόσθετα μέτρα (συμπεριλαμβανομένης της αύξησης των ωρών εργασίας, βλέπε ενότητα 2.3).

Ευθυγραμμιζόμενα με τις τάσεις των τελευταίων ετών, αρκετά κράτη μέλη εκσυγχρονίζουν τα συστήματα καθορισμού των μισθών τους, με σκοπό οι μισθοί να ανταποκρίνονται στις εξελίξεις της παραγωγικότητας. Η Φινλανδία έχει αυξήσει τις δυνατότητες συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εταιρικό επίπεδο, καθώς οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν «ρήτρα κρίσης» βάσει της οποίας θα προσδιορίζεται το πότε είναι δυνατόν να υπάρχουν παρεκκλίσεις από τις συλλογικές συμβάσεις σχετικά με θέματα όπως οι μισθοί και τα ωράρια εργασίας. Επιπλέον, όλοι οι εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων όσων δεν είναι μέλη συννομοσπονδίας εργοδοτών θα μπορούν να καταλήγουν σε συμφωνία σε τοπικό επίπεδο, σύμφωνα με τις διατάξεις της συλλογικής σύμβασης (βλέπε επίσης ενότητα 2.3 της έκθεσης σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο και σχετικά με τις γαλλικές προσπάθειες απλούστευσής του στο επίπεδο της επιχείρησης). Η Ιρλανδία αποκατέστησε το τομεακό πλαίσιο καθορισμού των μισθών, σημαντικές πτυχές του οποίου κρίθηκαν αντισυνταγματικές από το ανώτατο δικαστήριο το 2013, με τη διαμόρφωση νέων κανόνων για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων ώστε να καλύπτονται όλοι οι εργαζόμενοι ενός τομέα. Επιπλέον, προσδιόρισε νομοθετικά ακριβέστερο ορισμό του όρου της συλλογικής διαπραγμάτευσης, προκειμένου να διευκρινιστούν οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες το εργατοδικείο είναι αρμόδιο για την επίλυση εργασιακών διαφορών σε περιπτώσεις κατά τις οποίες σε μια επιχείρηση δεν εφαρμόζονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στο Βέλγιο το ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας και Εργασίας κατέθεσε νομοθετική πρόταση για τη μεταρρύθμιση του νόμου περί ανταγωνιστικότητας του 1996 προς συζήτηση με τους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο τη θέσπιση νέου πλαισίου συλλογικής διαπραγμάτευσης μέχρι το τέλος του 2016.

Ορισμένα κράτη μέλη έλαβαν μέτρα για τη μεταρρύθμιση των πλαισίων κατώτατου μισθού, με στόχο τη βελτίωση της διαφάνειας και/ή της προβλεψιμότητας των προσαρμογών τους. Για παράδειγμα, η Ιρλανδία σύστησε το 2015 επιτροπή για τις χαμηλές αμοιβές, στην οποία εκπροσωπούνται εργαζόμενοι, εργοδότες και ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες, και σκοπός της οποίας είναι η υποβολή συστάσεων προς την κυβέρνηση σε ετήσια βάση, σχετικά με τον εθνικό κατώτατο μισθό και συναφή θέματα· με βάση τη σύσταση της εν λόγω νεοσυσταθείσας επιτροπής, ο νόμιμος κατώτατος μισθός αυξήθηκε από τον Ιανουάριο του 2016. Στη Βουλγαρία, η κυβέρνηση προτίθεται να θεσπίσει προς το τέλος του 2016 τα κριτήρια για τον μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού, συνεκτιμώντας τις εξελίξεις σε ό,τι αφορά την παραγωγικότητα (καθώς επίσης και, ενίοτε, τις εξελίξεις όσον αφορά τη φτώχεια). Ορισμένες άλλες χώρες διεύρυναν την κάλυψη ή την επάρκεια του κατώτατου μισθού. Ειδικότερα, τον Ιούλιο του 2016, η Πολωνία θέσπισε κατώτατο μισθό για τις συμβάσεις αστικού δικαίου και τους αυτοαπασχολούμενους, ο οποίος θα τεθεί σε ισχύ το 2017. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, τον Απρίλιο του 2016 θεσπίστηκαν νέες «ελάχιστες αποδοχές διαβίωσης» (NLW), με αποτέλεσμα σημαντική αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού (NLW) για τους εργαζομένους ηλικίας 25 και άνω. Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου αναμένει ότι οι NLW θα ανέλθουν στο 60% του διάμεσου εισοδήματος έως το 2020. Στη Σλοβενία, τον Νοέμβριο του 2015, το Κοινοβούλιο ψήφισε νομοσχέδιο για τον επανακαθορισμό του κατώτατου μισθού διά της εξαίρεσης των επιδομάτων νυκτερινής εργασίας, εργασίας την Κυριακή και τις δημόσιες αργίες (το ύψος των οποίων πρέπει να καθορίζεται στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων).

2.2 Κατευθυντήρια γραμμή 6: Ενίσχυση της προσφοράς εργασίας, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων

Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής για την απασχόληση αριθ. 6, στο πλαίσιο της οποίας συνιστάται στα κράτη μέλη να δημιουργήσουν συνθήκες που προάγουν την προσφορά εργασίας, τις δεξιότητες και τις ικανότητες. Καταρχάς, παρουσιάζονται οι δείκτες σχετικά με τον αντίκτυπο του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης στην απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού (επάρκεια σε βασικές δεξιότητες, συμμετοχή στη διά βίου μάθηση και μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία για διάφορους τύπους προγραμμάτων σπουδών), ενώ, στη συνέχεια, εξετάζονται οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας διαφόρων ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική ως προς τις εν λόγω

επιδόσεις θέση (π.χ. νέοι, εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, γυναίκες και μακροχρόνια άνεργοι). Στην ενότητα 2.2.2 γίνεται αναφορά στα μέτρα πολιτικής που ελήφθησαν από τα κράτη μέλη στους τομείς αυτούς, συμπεριλαμβανομένων των (στοχευμένων) επιδοτήσεων για την πρόσληψη προσωπικού και των μέτρων που αφορούν τις μειονεκτούσες ομάδες στις οποίες περιλαμβάνονται και άτομα με αναπηρία.

2.2.1 Βασικοί δείκτες

Οι δείκτες μορφωτικού επιπέδου συνέχισαν να αυξάνονται το 2015. Ακολουθώντας την τάση της τελευταίας δεκαετίας, το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου παρουσίασε κάμψη στα περισσότερα κράτη μέλη, μειούμενο κατά 0,2 εκατοστιαία σημεία κατά μέσο όρο στο 11,0% το 2015. Ωστόσο, στην Ισπανία, τη Μάλτα και τη Ρουμανία συνεχίζουν να καταγράφονται επίπεδα κοντά στο 20%, ενώ έξι άλλα κράτη μέλη βρίσκονται πάνω από το 10% του πρωταρχικού στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Τα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου είναι υψηλότερα για τους μαθητές Ρομά και όσους προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, ιδίως τους μαθητές που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό. Το ποσοστό ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών παρουσιάζει επίσης σταθερή και σημαντική αύξηση. Το εν λόγω ποσοστό ανέρχεται επί του παρόντος σε 38,7%, σημειώνοντας άνοδο της τάξης του 0,8% μόνο το 2015, με δεκαεπτά κράτη μέλη να βρίσκονται πάνω από τον πρωταρχικό στόχο του 40% της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».

Τα ποσοστά ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι σε σημαντικό βαθμό σημαντικά υψηλότερα μεταξύ των γυναικών και χαμηλότερα για τους φοιτητές που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών. Ωστόσο, οι ανισορροπίες μεταξύ των φύλων σε ορισμένους τομείς μελέτης είναι ανθεκτικές, καθώς οι άνδρες αποτελούν μειονότητα μεταξύ των αποφοίτων στον τομέα της υγείας και της εκπαίδευσης, ενώ οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις επιστήμες και τις σπουδές μηχανικής. Το γονικό υπόβαθρο εξακολουθεί να επηρεάζει τη συμμετοχή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση²². Οι πρόσφατες εισροές μεγάλου αριθμού νέων αιτούντων άσυλο θα απαιτήσουν την ανάληψη δράσης προκειμένου να τους προσφερθεί η δυνατότητα μιας καλής έναρξης στην εκπαίδευση και την

²² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Παρακολούθηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (2016)*

κατάρτιση με σκοπό την διευκόλυνση της ένταξής τους στις ευρωπαϊκές κοινωνίες και τις αγορές εργασίας²³.

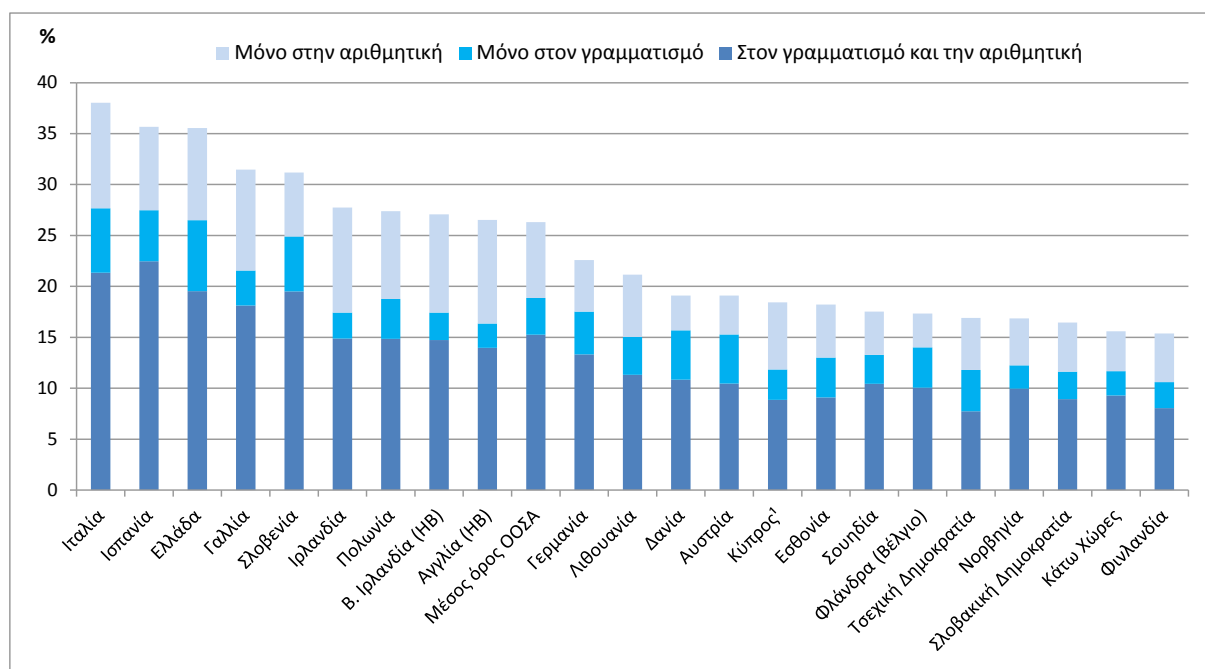
Παρά την αύξηση αυτή, υφίστανται μεγάλες διαφορές εντός και μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων όπως είναι ο γραμματισμός, η αριθμητική και οι θετικές επιστήμες (διάγραμμα 10). Σύμφωνα με την έρευνα για τις βασικές ικανότητες του Προγράμματος Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών του ΟΟΣΑ (PISA) του 2012, οι Ευρωπαίοι μαθητές ηλικίας 15 ετών παρουσίαζαν χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά σε ποσοστό 22,1%, στην ανάγνωση σε ποσοστό 17,8% και στις θετικές επιστήμες σε ποσοστό 16,6%. Οι σημαντικότεροι παράγοντες που σχετίζονται με τις χαμηλές επιδόσεις στις βασικές δεξιότητες είναι η μειονεκτική κοινωνικοοικονομική κατάσταση, οι ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και η προέλευση από οικογένεια μεταναστών²⁴. Τα σχολεία με περισσότερους μαθητές που μειονεκτούν από κοινωνικοοικονομική άποψη τείνουν να έχουν σχετικά χαμηλότερης ποιότητας πόρους. Ωστόσο, τα στοιχεία του PISA υποδηλώνουν ότι η κατανομή των πόρων επηρεάζει επίσης τις επιδόσεις του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολό του, και ιδίως την ισότητα στην εκπαίδευση: οι επιδόσεις στα μαθηματικά σε όλες τις χώρες είναι υψηλότερες όταν οι πόροι κατανέμονται πιο δίκαια μεταξύ των σχολείων²⁵, με τις οικονομίες υψηλών επιδόσεων να τείνουν να κατανέμουν τους πόρους πιο δίκαια σε όλα τα σχολεία, ανεξαρτήτως των κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών τους.

²³ Για λεπτομερή ανάλυση, βλέπε το κεφάλαιο σχετικά με την ένταξη των προσφύγων στην επικείμενη ανασκόπηση «*Employment and Social Developments in Europe*» για το 2016 και το έγγραφο εργασίας Ευρωπαϊκής Επιτροπής-ΟΟΣΑ «[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)», Σεπτέμβριος 2016.

²⁴ Τα στοιχεία δείχνουν ότι στα περισσότερα κράτη μέλη τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών παραμένουν σε έντονα μειονεκτική θέση, ακόμη και μετά τη συνεκτίμηση του κοινωνικοοικονομικού υποβάθρου, και ότι από τους μαθητές που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό, όσοι φθάνουν στη χώρα ως μικρά παιδιά έχουν καλύτερες επιδόσεις σε σχέση με όσους φθάνουν σε μεγαλύτερη ηλικία. Βλέπε ΟΟΣΑ-ΕΕ (2015), *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015*, και ΟΟΣΑ (2014), *International Migration Outlook 2014*, Εκδόσεις ΟΟΣΑ.

²⁵ ΟΟΣΑ (2014), PISA in Focus, 2014/10 (Οκτώβριος) [http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-\(eng\)-final.pdf](http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-(eng)-final.pdf).

Διάγραμμα 10: Αναλογία ενηλίκων με χαμηλές επιδόσεις σε βασικές δεξιότητες



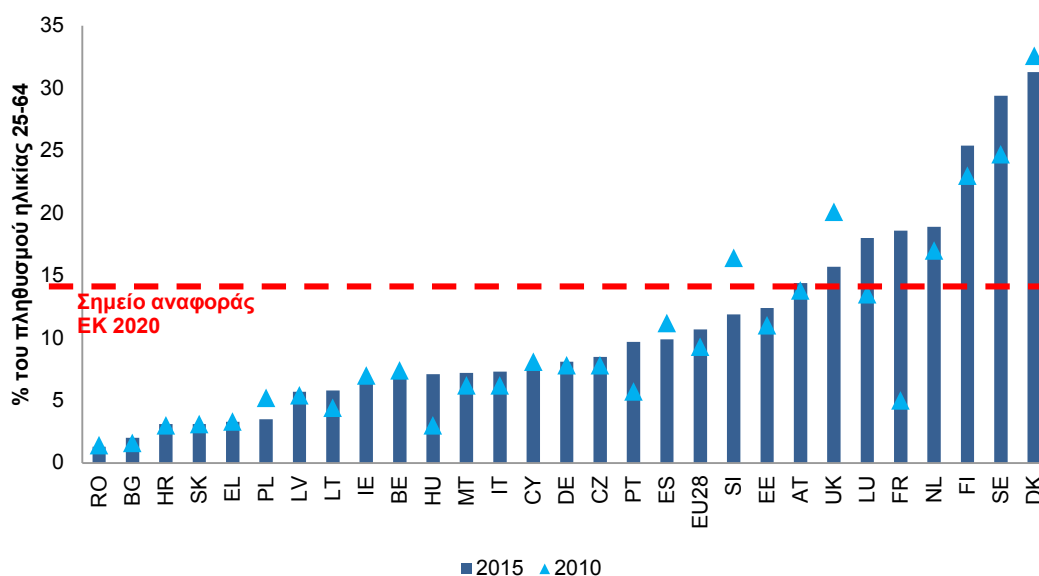
Πηγή: *Skills Matter*, Εκδόσεις ΟΟΣΑ, 2016

Η Ευρώπη έχει επίσης πολύ μεγάλο αριθμό ενηλίκων που δεν διαθέτουν το ελάχιστο επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτούνται για να συμμετάσχουν με επιτυχία στην κοινωνική και οικονομική ζωή. Αυτό οφείλεται εν μέρει στην πρόωγη εγκατάλειψη του σχολείου και τις χαμηλές επιδόσεις κατά τη νεαρή ηλικία, καθώς και στην απαξίωση των δεξιοτήτων σε μεταγενέστερο στάδιο της ζωής και τη χαμηλή συμμετοχή των ενηλίκων στη μάθηση. Σύμφωνα με την έρευνα του ΟΟΣΑ του 2012 σχετικά με τις δεξιότητες των ενηλίκων (PIAAC), στην Ιταλία, την Ισπανία και την Ελλάδα, το ένα τρίτο ή περισσότερο των οικονομικά ενεργών ενηλίκων εμφανίζει χαμηλά επίπεδα επάρκειας στον γραμματισμό και/ή στην αριθμητική. Το μορφωτικό επίπεδο είναι ο σημαντικότερος δείκτης δεξιοτήτων: 51% των ενηλίκων που παρουσιάζουν μεγάλη ανεπάρκεια όσον αφορά τον γραμματισμό και την αριθμητική δεν έχουν ολοκληρώσει δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επίσης, οι ενήλικες που δεν διαθέτουν ένα ελάχιστο επίπεδο δεξιοτήτων αντιμετωπίζουν δυσκολίες απασχόλησης: σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ, τα ποσοστά απασχόλησης των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση είναι σημαντικά χαμηλότερα (και το ποσοστό ανεργίας υψηλότερο) σε σύγκριση με τους ενηλίκους με μέση ή υψηλή ειδίκευση.

Στην ΕΕ, το μέσο ποσοστό συμμετοχής των ενηλίκων στη μάθηση ανερχόταν σε 10,7% το 2014, και δεν αυξήθηκε το 2015, παρά τη μεγάλη και ταχέως εξελισσόμενη ποικιλία

των αναγκών. Ειδικότερα, όσοι έχουν εγκαταλείψει την αρχική εκπαίδευση ή κατάρτιση χωρίς ένα επαρκές επίπεδο των βασικών δεξιοτήτων έχουν ανάγκη ευκαιριών απόκτησής τους αργότερα στη ζωή. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και επανειδίκευση διασφαλίζουν τη χρησιμότητα και επικαιροποίηση των δεξιοτήτων. Σε σύγκριση με το 2010, η συμμετοχή των ενηλίκων στη μάθηση σημείωσε πτώση σε 12 κράτη μέλη και παρέμεινε σταθερή σε άλλα, εκτός από το Λουξεμβούργο, τη Γαλλία και την Ουγγαρία (διάγραμμα 11), με σημαντικές αυξήσεις στις δύο τελευταίες περιπτώσεις. Επιπλέον, οι ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση έχουν τις μισές μόνο πιθανότητες να συμμετέχουν σε οποιαδήποτε μάθηση ως γενικός πληθυσμός, με το άνοιγμα της ψαλίδας να έχει αυξηθεί περαιτέρω μεταξύ 2012 και 2015.

Διάγραμμα 11: Συμμετοχή στη διά βίου μάθηση στην ΕΕν-28



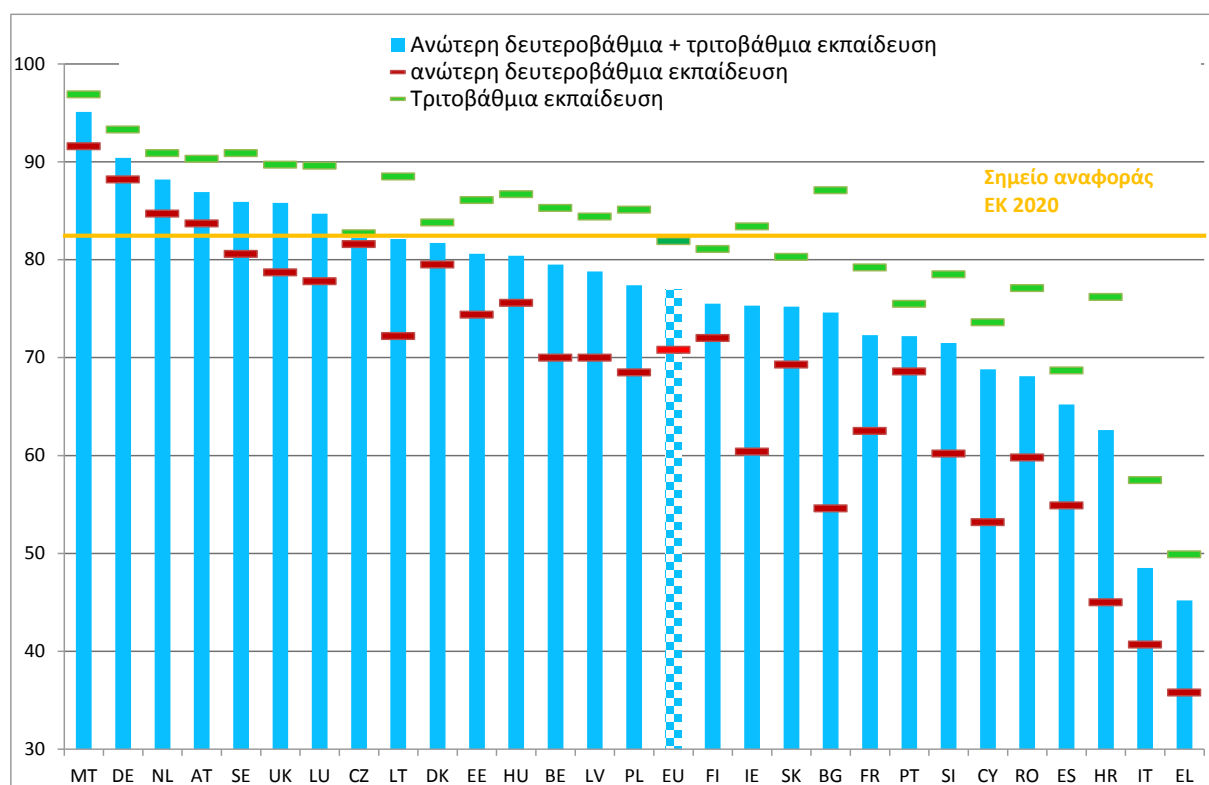
Πηγή: Eurostat (ΕΕΔ). Επιγραμμικός κωδικός δεδομένων: *tesem250*. Σημείωση: Ο δείκτης αποτυπώνει το ποσοστό συμμετοχής στην τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση (τελευταίες τέσσερις εβδομάδες) των ατόμων ηλικίας 25 έως 64 ετών.

Η συνάφεια της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την προαγωγή της ικανότητας των νέων να βρίσκουν εργασία και να συμβάλουν αποτελεσματικά στην οικονομική ανάπτυξη. Στην ΕΕ, το μέσο ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων από ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 81,9%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους αποφοίτους ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι 70,8%. Το άνοιγμα της ψαλίδας είναι μεγαλύτερο στα κράτη μέλη με χαμηλότερα συνολικά ποσοστά απασχόλησης των νέων (διάγραμμα 12).

Η αποτελεσματική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) συμβάλλει επίσης στη μετάβαση στην αγορά εργασίας μέσω της προώθησης των ειδικών για το εκάστοτε

επάγγελμα δεξιοτήτων και των εγκάρσιων δεξιοτήτων. Σπουδαστές EEK που έχουν αποφοιτήσει πρόσφατα από την ανώτερη δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση μη τριτοβάθμιου επιπέδου έχουν γενικά πιο ομαλή μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε σύγκριση με τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης με συγκρίσιμο μορφωτικό επίπεδο (διάγραμμα 13).

Διάγραμμα 12. Ποσοστό απασχόλησης πρόσφατων αποφοίτων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (2015)



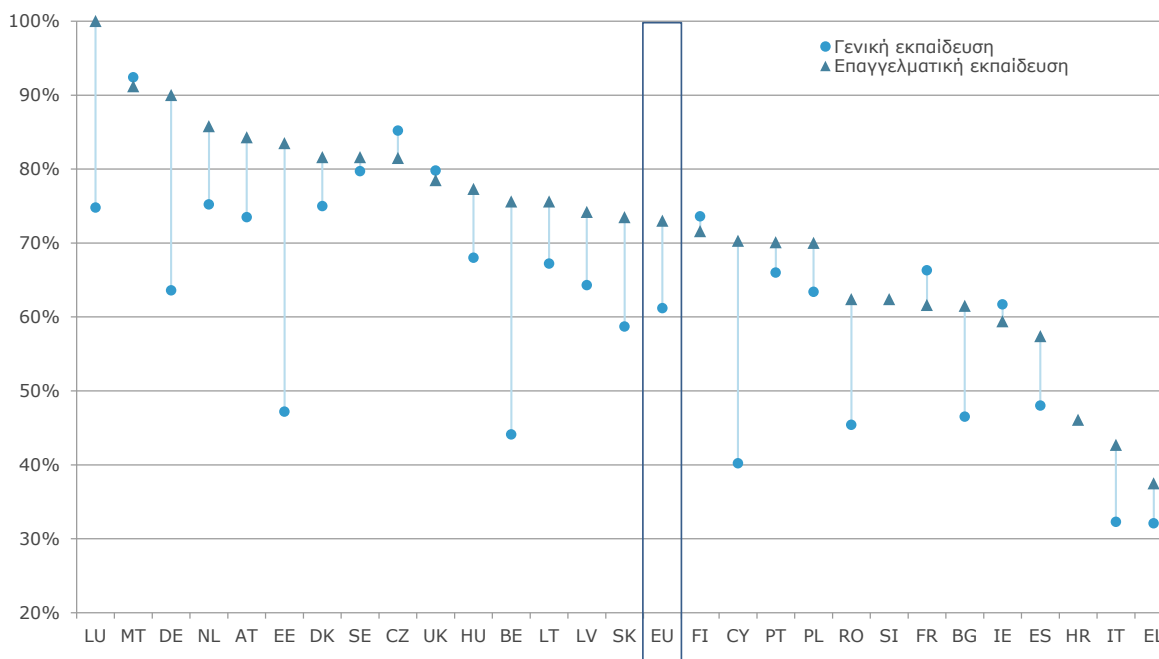
Πηγή: Eurostat (ΕΕΔ). Σημείωση: ποσοστό απασχόλησης των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 5-8) και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 3-4) ηλικίας 20-34 ετών οι οποίοι αποφοίτησαν 1 έως 3 έτη πριν από το έτος αναφοράς και οι οποίοι δεν είναι επί του παρόντος εγγεγραμμένοι σε καμία περαιτέρω τυπική ή μη τυπική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Ωστόσο, παρά τις θετικές συνέπειές της, το αρχικό επίπεδο EEK εξακολουθεί να μην τόσο ελκυστικό όσο η γενική εκπαίδευση, με το μέσο όρο εγγραφών να παραμένει σταθερός κατά τα τελευταία δέκα χρόνια. Σε επίπεδο ΕΕ, το ποσοστό των σπουδαστών EEK επί του συνολικού πληθυσμού των σπουδαστών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι 48%, ενώ το ποσοστό του συνόλου των σπουδαστών που παρακολουθούν πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης στην ανώτερη δευτεροβάθμια, τη μεταδευτεροβάθμια

εκπαίδευση μη τριτοβάθμιου επιπέδου και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βραχείας διάρκειας (ISCED 3-5) ανέρχεται σε 39%. Τα επίσημα προγράμματα ΕΕΚ προσελκύουν σπουδαστές μεγαλύτερης ηλικίας: 36,6% των σπουδαστών ΕΕΚ στην ΕΕ ήταν ηλικίας 20 ετών ή μεγαλύτερης ηλικίας, δηλαδή πέρα από το τυπικό όριο ηλικίας για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ πολλοί εξ αυτών πιθανώς επιστρέφουν στην ΕΕΚ μετά από ένα χρονικό διάστημα διακοπής των σπουδών τους. Η ομάδα αυτή αντιπροσωπεύει πολύ πάνω από το ήμισυ του συνόλου των σπουδαστών ΕΕΚ στη Δανία, την Ιρλανδία, την Ισπανία και τη Φινλανδία.

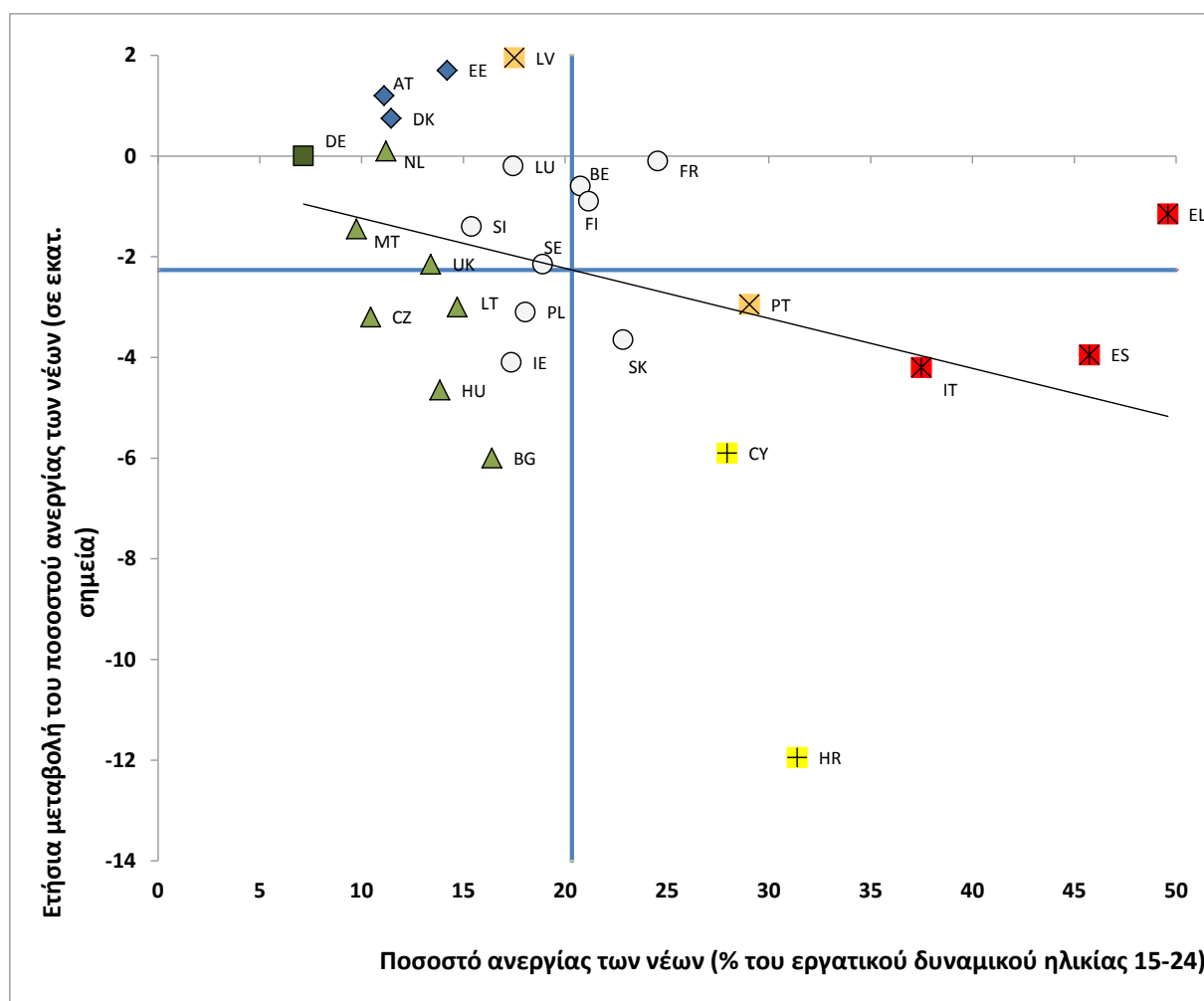
Συνολικά, μετά την κορύφωση σε σχεδόν 24% το 2013, το ποσοστό ανεργίας των νέων μειώθηκε σε 20,3% το 2015, αλλά παραμένει κατά σχεδόν 4,4 εκατοστιαία σημεία υψηλότερο σε σύγκριση με το 2008. Κατά το πρώτο εξάμηνο του 2016, σε ορισμένα κράτη μέλη συνέχισαν να καταγράφονται επίπεδα κοντά ή πάνω από το 40% (Ιταλία, Ισπανία, Ελλάδα) χωρίς σημαντικές μειώσεις, αν και άλλα κράτη μέλη που πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία παρουσίασαν σημαντικές βελτιώσεις (ιδίως η Κύπρος και η Κροατία). Η διασπορά της ανεργίας των νέων στα διάφορα κράτη μέλη εξακολουθεί να είναι υψηλή, μολονότι μειώθηκε με την πάροδο του χρόνου (βλέπε διάγραμμα 14, όπου η διαγώνια γραμμή υποδηλώνει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των διακυμάνσεων και των επιπέδων ανεργίας των νέων).

Διάγραμμα 13: Ποσοστά απασχόλησης για διάφορα προγράμματα σπουδών (μετα-) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (2015).



Πηγή: Eurostat (ΕΕΔ, 2015). Ο δείκτης αντιπροσωπεύει τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 20 έως 34 ετών που έχουν ολοκληρώσει την εκπαίδευση 1-3 έτη πριν από την έρευνα και έχουν λάβει δίπλωμα ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μη τριτοβάθμιου επιπέδου (ISCED 4), επί του συνόλου των ατόμων της ίδιας ηλικιακής ομάδας τα οποία δεν είναι επί του παρόντος εγγεγραμμένα σε καμία περαιτέρω τυπική και μη τυπική εκπαίδευση ή κατάρτιση. Διακοπή της χρονολογικής σειράς για το Λουξεμβούργο και την Ουγγαρία, μη αξιόπιστα στοιχεία για τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης στην Τσεχική Δημοκρατία, την Εσθονία, την Κροατία, την Αυστρία και τη Σλοβενία, και τους αποφοίτους ΕΕΚ στο Λουξεμβούργο.

Διάγραμμα 14: ποσοστό ανεργίας των νέων (ηλικίας 15-24 ετών) και ετήσια μεταβολή, όπως αναφέρεται στον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών

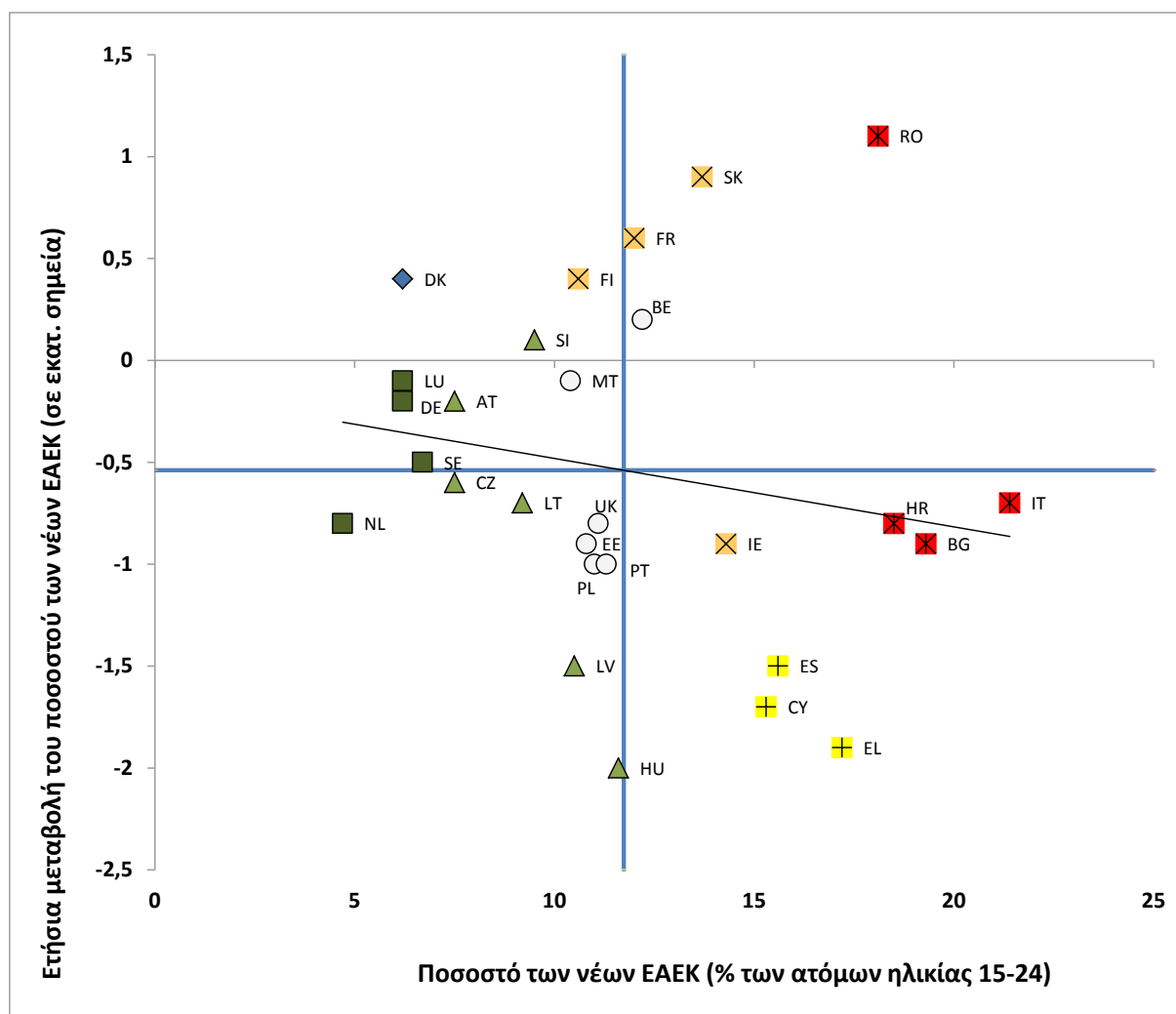


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ (υπολογισμοί της ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης). Περίοδος: επίπεδα 1ου εξαμήνου του 2016 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 1ο εξάμηνο του 2015. Σημείωση: Το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Πέραν των ανέργων, ένα σταθερό ποσοστό των νέων ηλικίας 15-24 ετών είναι άεργοι και βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Συνολικά στην ΕΕ, το 2015, 6,6 εκατομμύρια άτομα ηλικίας 15-24 ετών ήταν εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ). Πρόκειται για το 12,0% του πληθυσμού στην εν λόγω ηλικιακή κατηγορία, ποσοστό αυξημένο σε σχέση με το 10,9% του 2008 αλλά μειωμένο σε σχέση με την κορύφωση του 13,2% το 2012. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 15, σε αρκετές χώρες εξακολουθούν να καταγράφονται υψηλά ποσοστά νέων ΕΑΕΚ κοντά ή πάνω από το 20% (Κροατία, Βουλγαρία, Ιταλία και Ρουμανία, με την τελευταία να εμφανίζει ακόμα και σημαντική αύξηση των νέων ΕΑΕΚ το 2015). Τα ποσοστά των νέων ΕΑΕΚ σημείωσαν επίσης σημαντική αύξηση στη Δανία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία και τη Σλοβακία. Το ήμισυ των νέων ΕΑΕΚ ήταν άεργοι, με σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών, αλλά με σταθερό

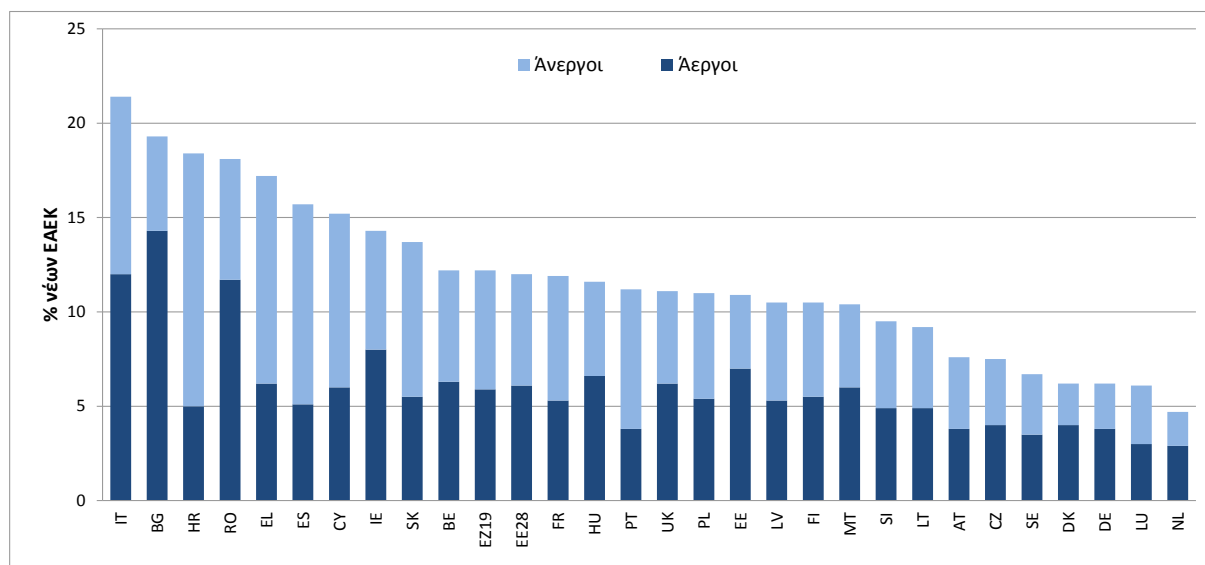
ποσοστό σε επίπεδο ΕΕ (διάγραμμα 16). Μεταξύ των γυναικών ΕΑΕΚ, η αεργία είναι συχνότερη σε σύγκριση με τη ανεργία, ενώ το αντίθετο συμβαίνει μεταξύ των ανδρών.

Διάγραμμα 15: Ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ (ηλικίας 15-24 ετών) και ετήσια μεταβολή, όπως αναφέρεται στον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ (υπολογισμοί της ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης). Διακοπή της χρονολογικής σειράς στη Γαλλία και την Ισπανία. Περίοδος: επίπεδα 2015 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2014. Σημείωση: Το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Διάγραμμα 16: Προφίλ νέων ΕΑΕΚ (ηλικίας 15-24 ετών) για το 2015 (%)

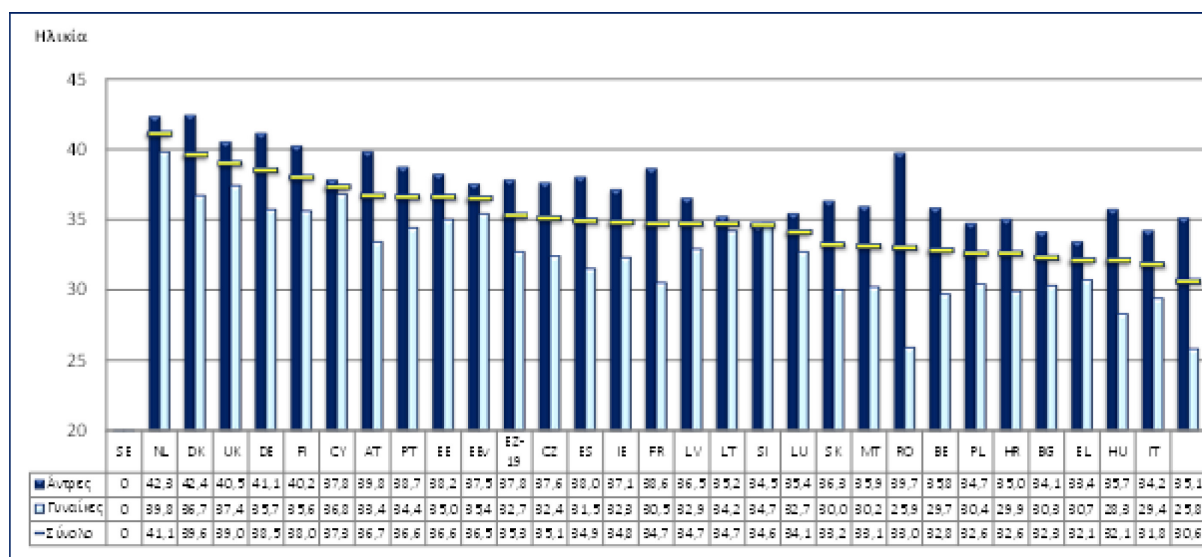


Πηγή: Eurostat [edat_lfse_20]

Εξακολουθεί να υπάρχει επίσης σημαντικό δυναμικό αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, παρά τη σημαντική αύξηση των ποσοστών απασχόλησής τους κατά την τελευταία δεκαετία σε πολλές χώρες και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας αντιμετώπισαν την κρίση σχετικά καλύτερα από άλλες ηλικιακές ομάδες. Οι δημογραφικές εξελίξεις καθιστούν ακόμη περισσότερο αναγκαία την παράταση του ενεργού επαγγελματικού βίου. Το 2015, το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών) κυμαινόταν από 34,3% στην Ελλάδα σε 74,5% στη Σουηδία, με τον μέσο όρο της ΕΕ να ανέρχεται σε 53,3% και τέσσερις χώρες να παρουσιάζουν επίπεδα κάτω του 40%. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών προσεγγίζει με βραδείς ρυθμούς τα παραπάνω ποσοστά, αλλά εξακολουθεί να παραμένει στο χαμηλότερο ποσοστό του 46,9% το 2015. Το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη διάρκεια του εργασιακού βίου είναι επίσης σημαντικό, με τις γυναίκες να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας κατά μέσο όρο 5,1 έτη λιγότερο από τους άνδρες (32,7 έναντι 37,8 έτη το 2014) (διάγραμμα 17). Αυτός ο μέσος όρος ανοίγματος της ψαλίδας υποκρύπτει την ύπαρξη σημαντικών διαφορών μεταξύ των κρατών μελών και σχετίζεται με πολλαπλούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων εμποδίων όπως η ανεπαρκής πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας και τα χαμηλότερα ηλικιακά όρια

συνταξιοδότησης για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες (βλέπε πιο κάτω για λεπτομερή ανάλυση).

Διάγραμμα 17: Μέση διάρκεια εργασιακού βίου το 2014



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ

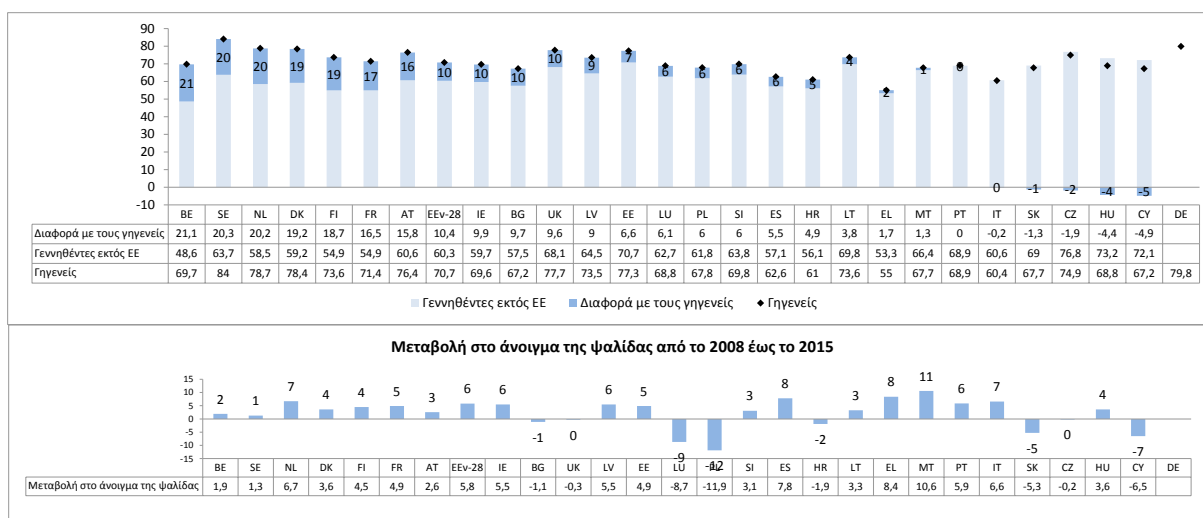
Τα στοιχεία δείχνουν επίσης σημαντικά ανοίγματα της ψαλίδας όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία²⁶. Επιπλέον, ο αριθμός τους αναμένεται να αυξηθεί λόγω της γήρανσης από 80 σε 120 εκατομμύρια έως το 2020 στην ΕΕ. Το 2014 το άνοιγμα της ψαλίδας όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας (ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών) μεταξύ των ατόμων με και χωρίς αναπηρία στην ΕΕ ανερχόταν σε 21,1 εκατοστιαία σημεία (60,6% έναντι 81,7%), ενώ το άνοιγμα της ψαλίδας όσον αφορά την απασχόληση ανερχόταν σε 23,8 εκατοστιαία σημεία (48,7% έναντι 72,5%). Ειδικότερα, στη Λιθουανία, την Ιρλανδία και τη Μάλτα, το άνοιγμα της ψαλίδας όσον αφορά την απασχόληση πλησίαζε τα 40 εκατοστιαία σημεία, ενώ σε 12 χώρες υπερέβαινε τα 30 εκατοστιαία σημεία. Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία βάσει των στοιχείων ΕΕ-SILC για το 2014 είναι χαμηλότερο από το 30% στην Ελλάδα, την Ιρλανδία, τη Μάλτα και την Κροατία. Τα άτομα με αναπηρία συνήθως

²⁶ Στη σύμβαση των ΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η αναπηρία ορίζεται ως «έννοια που εξελίσσεται» και είναι αποτέλεσμα «της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στα άτομα με μειωμένες δυνατότητες και στα συμπεριφορικά και περιβαλλοντικά εμπόδια που δυσχεραίνουν την πλήρη, πραγματική και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία». Οι εν λόγω μειωμένες δυνατότητες μπορούν να είναι ήπιες ή σοβαρές μορφές ψυχικές, νοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες –εκ γενετής ή επίκτητες κατά τη διάρκεια της ζωής (και στο πλαίσιο της απασχόλησης), και σχετίζονται ιδίως με τη γήρανση του πληθυσμού.

εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας νωρίτερα, και εμφανίζουν πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης στο ηλικιακό φάσμα των 55-64 ετών, ήτοι 34,5.

Τα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας και απασχόλησης του πληθυσμού που έχει γεννηθεί εκτός ΕΕ είναι επίσης κάτω από τον μέσο όρο, με το άνοιγμα της ψαλίδας όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας στα 4,2 εκατοστιαία σημεία κατά μέσο όρο σε σύγκριση με τον γηγενή πληθυσμό (ηλικιακή κατηγορία 20-64 ετών), αλλά άνω των 10 εκατοστιαίων σημείων σε επτά κράτη μέλη (διάγραμμα 18). Το εν λόγω άνοιγμα της ψαλίδας όσον αφορά την αεργία είναι ακόμη υψηλότερο για τις γυναίκες. Επίσης, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ είναι κατά μέσο όρο 10,4 εκατοστιαία σημεία χαμηλότερο σε σύγκριση με αυτό των γηγενών, αλλά το εν λόγω άνοιγμα της ψαλίδας φθάνει τα 20 περίπου εκατοστιαία σημεία σε τρία κράτη μέλη, και υπερβαίνει τα 15 εκατοστιαία σημεία σε τέσσερα άλλα κράτη μέλη, ενώ είναι και πάλι εντονότερο όσον αφορά τις γυναίκες. Κατά μέσο όρο, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ είναι κατά 13,5 εκατοστιαία σημεία χαμηλότερο σε σχέση με αυτό των γηγενών γυναικών. Συχνά, οι προκλήσεις συνεχίζουν να υφίστανται και σε ό,τι αφορά τη δεύτερη γενιά: το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων (ηλικίας 25-54 ετών) που γεννήθηκαν στην ΕΕ από γονείς που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ είναι χαμηλότερο κατά 5,7 εκατοστιαία σημεία, ενώ το ποσοστό ενεργοποίησής τους είναι κατά 3,7 εκατοστιαία σημεία χαμηλότερο σε σχέση με τα άτομα που έχουν γεννηθεί από τουλάχιστον έναν γηγενή γονέα.

Διάγραμμα 18: Ποσοστό απασχόλησης ανά χώρα γέννησης, στις ηλικίες 20-64 ετών για το 2015 και μεταβολή από το 2008



Πηγή: Eurostat. Δεν υπάρχουν αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τα άτομα που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ στη Γερμανία, αλλά αν εξετάσουμε το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των γηγενών πολιτών και των υπηκόων τρίτων χωρών, αυτό φθάνει τα 22,6 εκατοστιαία σημεία.

Οι επιδόσεις ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας επηρεάζονται από πολλές αιτίες. Πέραν των παραδοσιακών επεξηγηματικών παραγόντων όπως η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο ή η επαγγελματική εμπειρία, οι εν λόγω επιδόσεις καθορίζονται και από τους συγκεκριμένους παράγοντες της επαρκούς γνώσης της γλώσσας της χώρας υποδοχής καθώς και της δυνατότητας αξιοποίησης των δεξιοτήτων και της εκπαίδευσης που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό. Σημασία έχει επίσης το εάν η μετανάστευση προέκυψε λόγω οικογενειακής επανένωσης ή για οικονομικούς ή ανθρωπιστικούς λόγους, εν μέρει διότι αυτό επηρεάζει τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά, αλλά και διότι υποδηλώνει την ύπαρξη διαφορετικών ικανοτήτων ένταξης και αναγκών μέτρων ένταξης. Παρά ταύτα, ακόμη και όταν συνεκτιμώνται οι εν λόγω διαφορές, συνεχίζει να υφίσταται άνοιγμα της ψαλίδας όσον αφορά τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας²⁷. Αυτό μπορεί να οφείλεται εν μέρει στην ύπαρξη πρακτικών διακρίσεων ή στην έλλειψη αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, αλλά και σε άλλα μη παρατηρηθέντα χαρακτηριστικά, όπως η περιοχή καταγωγής, η οποία μπορεί, για παράδειγμα, να επηρεάζει τους ρόλους των φύλων και, ως εκ τούτου, τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι εν λόγω προκλήσεις ενδέχεται να καταστούν εντονότερες λόγω της άνευ προηγουμένου εισροής αιτούντων άσυλο, καθώς μόνο το 2015 και το πρώτο εξάμηνο του 2016 κατατέθηκαν σχεδόν 1,8 εκατομμύρια αιτήσεις ασύλου²⁸.

Σε όλα τα κράτη μέλη, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των ανδρών, με μεγάλες διακυμάνσεις σε όλη την ΕΕ. Το 2015, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών (ηλικίας 20-64 ετών) στην ΕΕ ήταν 75,9%, ενώ το αντίστοιχο των γυναικών δεν ξεπέρασε το 64,3% (διάγραμμα 19), παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες με ειδίκευση αυξάνονται διαρκώς και υπερτερούν των ανδρών ακόμα και σε ό,τι αφορά το μορφωτικό επίπεδο. Το 2015, 43,4% των γυναικών (ηλικίας 30-34 ετών) είχαν ολοκληρώσει σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε σύγκριση με 34% των ανδρών. Σε οκτώ κράτη μέλη, τα περισσότερα εκ των οποίων αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα σοβαρή γήρανση του πληθυσμού, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι 60 % ή χαμηλότερο, ενώ παρατηρείται και σημαντικό άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση²⁹. Το εν

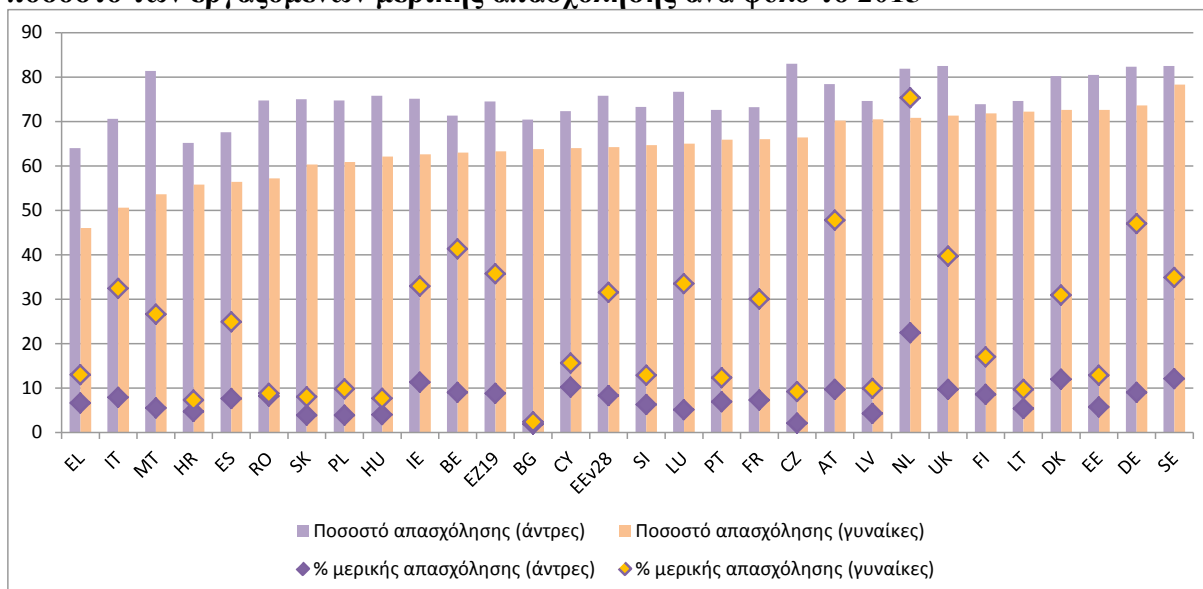
²⁷ Βλέπε Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016), «Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges» στην ανασκόπηση «*Employment and Social Developments in Europe*» για το 2015

²⁸ Για λεπτομερή ανάλυση, βλέπε το κεφάλαιο σχετικά με την ένταξη των προσφύγων στην επικείμενη ανασκόπηση «*Employment and Social Developments in Europe*» για το 2016 και το έγγραφο εργασίας Ευρωπαϊκής Επιτροπής-ΟΟΣΑ «[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)», Σεπτέμβριος 2016.

²⁹ Σύμφωνα με τις πληθυσμιακές προβλέψεις, ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός θα μειωθεί στην πλειονότητα των κρατών μελών, και ιδίως στη Λιθουανία, τη Λετονία, τη Βουλγαρία, τη Σλοβακία, την Ελλάδα, την Πορτογαλία, την Πολωνία, την Εσθονία, τη Ρουμανία, τη Γερμανία, την Κροατία και την Ουγγαρία, βλέπε

λόγω άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων (ηλικίας 15-64 ετών) όσον αφορά την απασχόληση είναι ιδιαίτερα έντονο μεταξύ των προσφύγων (17 εκατοστιαία σημεία) και των μεταναστών (19 εκατοστιαία σημεία).

Διάγραμμα 19: Ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών και ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ανά φύλο το 2015



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Σημείωση: Ποσοστό εργαζομένων μερικής απασχόλησης επί του συνολικού εργαζόμενου πληθυσμού σε κάθε ομάδα φύλου. Κατάταξη χωρών με βάση τις αύξουσες τιμές του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών.

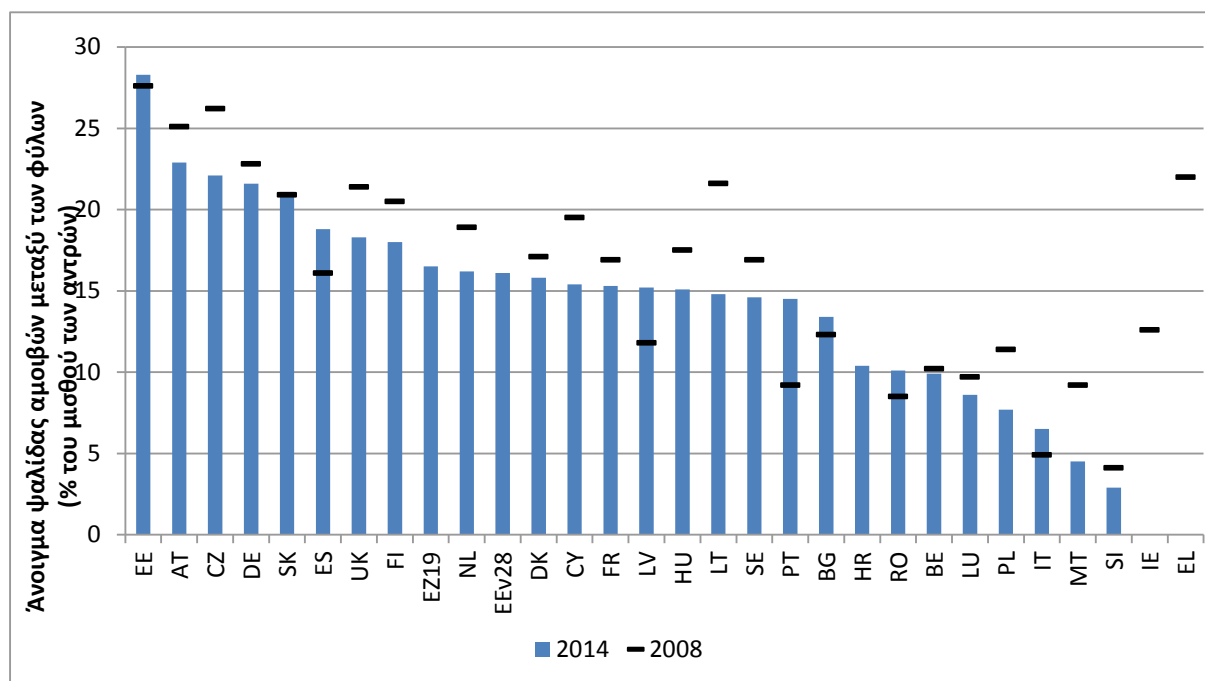
Τα ανοίγματα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση είναι ιδιαίτερα έντονα για τους γονείς, ενώ η πιθανότητα ανάληψης της φύλαξης των παιδιών εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερη για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Κατά μέσο όρο, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με μικρό παιδί είναι κατά 8 εκατοστιαία σημεία χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών χωρίς μικρό παιδί, ενώ σε ορισμένες χώρες η διαφορά αυτή υπερβαίνει τα 30 εκατοστιαία σημεία (Τσεχική Δημοκρατία, Σλοβακία, Ουγγαρία). Αντιθέτως, σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, οι πατέρες είναι πιθανότερο να βρουν εργασία σε σχέση με τους άνδρες χωρίς παιδιά. Τα ποσοστά απασχόλησης των μητέρων τείνουν να είναι υψηλότερα σε σχέση με αυτά των γυναικών χωρίς παιδιά στις χώρες στις οποίες εφαρμόζονται καλά σχεδιασμένα και ισότιμα επιμερισμένα μέτρα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (ιδίως στη

Σουηδία και τη Δανία). Το άνοιγμα της ψαλίδας όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης είναι ιδιαίτερα έντονο για τις μητέρες με χαμηλή ειδίκευση και τις μονογονεϊκές οικογένειες³⁰.

Οι γυναίκες τείνουν επίσης να αναλαμβάνουν περισσότερο μακροχρόνιες ευθύνες φροντίδας, ενώ αντιμετωπίζουν σκληρά οικονομικά αντικίνητρα κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ή όταν επιθυμούν να εργαστούν περισσότερο. Συνεπώς, είναι πιο πιθανό να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους ή να εγκαταλείψουν πλήρως την εργασία. Το 2015, πάνω από 25% του πληθυσμού των άεργων γυναικών (ηλικίας 20-64 ετών) ήταν άεργες λόγω οικογενειακών ευθυνών (συμπεριλαμβανομένης της φύλαξης παιδιών και της φροντίδας εξαρτώμενων ενηλίκων) στην Ουγγαρία, την Ιρλανδία, τη Σλοβακία, την Εσθονία, την Τσεχική Δημοκρατία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Επιπλέον, σε ορισμένα συστήματα εισφορών/παροχών, οι παροχές σε χρήμα και η φορολογική στήριξη αποδυναμώνουν τα οικονομικά κίνητρα εισόδου στην εργασία ατόμων που εισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό, παρεμποδίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι υψηλές δαπάνες φύλαξης των παιδιών μπορεί να είναι ένα ακόμη αντικίνητρο εισόδου ή επιστροφής στην εργασία για άτομο που εισφέρει το δεύτερο εισόδημα σε ζευγάρι δύο εργαζομένων. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία όπου οι δαπάνες που σχετίζονται με τη φύλαξη των παιδιών αντιπροσωπεύουν κατά μέσο όρο πάνω από το 23% του καθαρού εισοδήματος της οικογένειας. Όσον αφορά την ΕΕ συνολικά, μόνο το 28% των παιδιών ηλικίας 0-3 ετών είχαν πρόσβαση σε επίσημες υπηρεσίες φύλαξης το 2014 και το 83% των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών έως την ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης. Κατά συνέπεια, η μείωση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών συνδυάζεται με υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης: το ποσοστό απασχόλησης 31,9% των γυναικών αντιστοιχούσε σε μόνο 8,3% των ανδρών. Αυτό ισχύει ακόμη περισσότερο για τους γονείς, με τις γυναίκες να εργάζονται σε θέση μερικής απασχόλησης σε ποσοστό 40,5% ενώ οι άνδρες σε ποσοστό 5,7%.

³⁰ Βλέπε Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016) «The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course», κεφάλαιο 3.2. της ανασκόπησης “Employment and Social Developments in Europe” για το 2015».

Διάγραμμα 20: Μη διορθωμένο άνοιγμα ψαλίδας αμοιβών μεταξύ των φύλων το 2008 και το 2014



Πηγή: Eurostat. Σημείωση: τα στοιχεία δείχνουν τη διαφορά στις μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών -για μισθωτούς, χωρίς διόρθωση ως προς τα προσωπικά χαρακτηριστικά ή τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας. Πηγή: Eurostat. Βιομηχανία, κατασκευές και υπηρεσίες (εκτός από τη δημόσια διοίκηση, την άμυνα και την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση). Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Ελλάδα και την Ιρλανδία για το 2014.

Εκτός από τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν επίσης σημαντικό άνοιγμα της ψαλίδας των αμοιβών. Το άνοιγμα αυτό ανερχόταν σε 16,6% το 2014 στην ΕΕ, με μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών (βλέπε διάγραμμα 20)³¹. Υπάρχουν διάφορες πιθανές αιτίες πίσω από το άνοιγμα της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων, όπως οι διαφορές στην εργασιακή εμπειρία, τον χρόνο εργασίας, το είδος των θέσεων εργασίας ή τον τομέα απασχόλησης. Όσον αφορά την ΕΕ συνολικά, τα ποσοστά διαχωρισμού των φύλων στην αγορά εργασίας³² είναι σχετικά υψηλά, ήτοι 25,3% σε ό,τι αφορά τον επαγγελματικό διαχωρισμό και 18,3% σε

³¹ Πρόκειται για το «μη διορθωμένο άνοιγμα της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων» καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη όλοι οι παράγοντες που επηρεάζουν το εν λόγω άνοιγμα μεταξύ των φύλων, όπως οι διαφορές στην εκπαίδευση, στην εμπειρία της αγοράς εργασίας, στις ώρες εργασίας, στο είδος της θέσης εργασίας κ.λπ.

³² Ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας αναφέρεται στην κατανομή των γυναικών στις διάφορες θέσεις εργασίας και τους κλάδους σε σύγκριση με τους άνδρες.

ό,τι αφορά τον τομεακό διαχωρισμό³³. Οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται σε τομείς με σχετικώς χαμηλότερες αμοιβές³⁴, καταλαμβάνουν λιγότερες διευθυντικές θέσεις και εργάζονται περισσότερο από τους άνδρες σε θέσεις μερικής απασχόλησης, οι οποίες αμείβονται χαμηλότερα σε σχέση με τις θέσεις πλήρους απασχόλησης ανά ώρα εργασίας. Τα ανοίγματα της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων και υπέρ των ανδρών υφίστανται στο σύνολο σχεδόν των επαγγελματιών³⁵. Επιπλέον, άλλοι μη παρατηρήσιμοι παράγοντες, όπως οι διακρίσεις, μπορούν να συμβάλλουν στο άνοιγμα της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων. Οι χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών, ο μικρότερος χρόνος εργασίας και η βραχύτερη διάρκεια της σταδιοδρομίας έχουν αρνητικές επιπτώσεις στο σύνολο των αποδοχών και των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους³⁶.

Παρότι μεταξύ 2014 και 2015 η μακροχρόνια ανεργία μειώθηκε στα περισσότερα κράτη μέλη, εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική πρόκληση, με περισσότερους από 10,3 εκατομμύρια Ευρωπαίους (πρώτο τρίμηνο του 2016) να αναζητούν εργασία για πάνω από ένα έτος, συμπεριλαμβανομένων 6,5 εκατομμυρίων οι οποίοι αναζητούν εργασία για πάνω από δύο έτη. Ως ποσοστό επί του ενεργού πληθυσμού, η μακροχρόνια ανεργία αυξήθηκε το 2015 στην Αυστρία, το Βέλγιο, την Κροατία, τη Φινλανδία, το Λουξεμβούργο, τις Κάτω Χώρες, τη Ρουμανία και τη Σουηδία, ενώ παρουσίασε μείωση, ενίοτε σημαντική, στα περισσότερα από τα κράτη μέλη με υψηλά ποσοστά ανεργίας (διάγραμμα 21). Ωστόσο, εξακολουθεί να υπερβαίνει το 10% στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Κροατία, και το 5% στη Σλοβακία, την Πορτογαλία, την Ιταλία, την Κύπρο, τη Βουλγαρία και την Ιρλανδία. Καθώς η διάρκεια της ανεργίας αυξάνεται, η σύνδεση με την αγορά εργασίας εξασθενίζει, με απότομη μείωση της πιθανότητας εκ νέου απασχόλησης σε σταθερές θέσεις εργασίας και αύξηση του κινδύνου αεργίας λόγω μείωσης της απασχολησιμότητας και συσσώρευσης εμποδίων στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

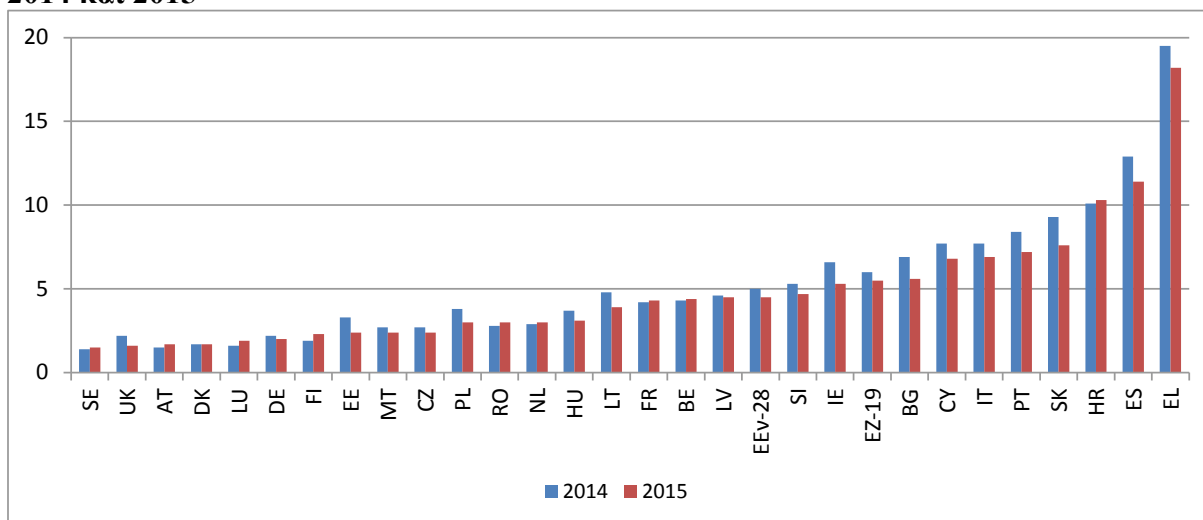
³³ Τα δύο ποσοστά αντικατοπτρίζουν το ποσοστό του απασχολούμενου πληθυσμού που θα πρέπει να αλλάξει επάγγελμα/τομέα προκειμένου να επιτευχθεί η ομοιόμορφη κατανομή των ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα ή τους κλάδους. Ο δείκτης κυμαίνεται από 0 (χωρίς διαχωρισμό) έως 50 (πλήρης διαχωρισμός).

³⁴ [://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf)

³⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

³⁶ Το 2014, οι γυναίκες λάμβαναν σύνταξη κατά μέσο όρο 40% χαμηλότερη σε σχέση με τη σύνταξη των ανδρών, ενώ, σε ορισμένες χώρες, το ένα τρίτο των ηλικιωμένων γυναικών δεν λαμβάνουν καθόλου σύνταξη. Για τον λόγο αυτό, οι ηλικιωμένες γυναίκες αντιμετωπίζουν πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας σε σχέση με τους ηλικιωμένους άνδρες. Κατά μέσο όρο, κίνδυνο φτώχειας αντιμετωπίζει το 15,7% των γυναικών ηλικίας άνω των 65 ετών σε σύγκριση με 11,3% των ανδρών. Στη Σλοβενία, τη Σουηδία, τη Λιθουανία, τη Λετονία και την Εσθονία το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων ως προς τις συντάξεις είναι 10 εκατοστιαία σημεία ή περισσότερο μεταξύ των ηλικιωμένων ανδρών και γυναικών.

Διάγραμμα 21: Ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας (% του ενεργού πληθυσμού) για το 2014 και 2015



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ

Παρατηρούνται μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την επιτυχή στήριξη της προσπάθειας των μακροχρόνια ανέργων να βρουν εργασία. Η ποιότητα της παροχής υπηρεσιών προς τους μακροχρονίως ανέργους παραμένει ζωτικής σημασίας προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική ένταξή τους στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τη σύσταση του Συμβουλίου, της 15ης Φεβρουαρίου 2016, για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας.

2.2.2 Διαμόρφωση πολιτικής

Οι πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεπάρκειας σε βασικές δεξιότητες έχουν τύχει ιδιαίτερης προσοχής σε κράτη μέλη, όπως η Κύπρος, η Ουγγαρία και η Σουηδία, και θίγονται στο πλαίσιο της τελευταίας πρότασης της Επιτροπής σχετικά με την «εγγύηση δεξιοτήτων». Συχνά, τα κράτη μέλη αντιμετώπισαν αυτή την πρόκληση με τη βελτίωση των συστημάτων ΕΕΚ. Στη Σουηδία, ωστόσο, μια πρόσφατη πρωτοβουλία με στόχο την έγκαιρη παρέμβαση η οποία αφορούσε τα πρώτα έτη της σχολικής εκπαίδευσης (δηλαδή το νηπιαγωγείο και τις 3 πρώτες τάξεις του δημοτικού), με ιδιαίτερη έμφαση στις βασικές δεξιότητες. Στην Ουγγαρία και τη Σλοβακία, ένας συγκεκριμένος στόχος είναι η βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων. Στην Κύπρο, ο στόχος ήταν η βελτίωση της συμμετοχής στην ΕΕΚ και η προσαρμογή της στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Σημαντική προτεραιότητα αποτέλεσαν και οι προσπάθειες για την προώθηση της εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς, με κύριο στόχο τη γεφύρωση του ανοίγματος της ψαλίδας όσον αφορά την εκπαίδευση σε σχέση με τους μειονεκτούντες εκπαιδευόμενους

(συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευόμενων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, τους μετανάστες και τους Ρομά). Κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους, πρωτοβουλίες ώστε να περιοριστούν οι αποκλεισμοί στην εκπαίδευση αναλήφθηκαν στην Τσεχική Δημοκρατία, την Ελλάδα, την Πολωνία, την Πορτογαλία, και τη Σλοβακία. Τα μέτρα αποσκοπούσαν πρωτίστως στην ενθάρρυνση της συμμετοχής στη γενική εκπαίδευση ευρύτερων ομάδων εκπαιδευόμενων (ιδίως από τις μειονεκτούσες ομάδες) και από μικρότερες ηλικίες. Η Ουγγαρία μείωσε την υποχρεωτική ηλικία έναρξης της προσχολικής εκπαίδευσης και φύλαξης από τα πέντε στα τρία έτη. Η Τσεχική Δημοκρατία θέσπισε νομοθεσία για τη μείωσή της από τα έξι στα πέντε έτη από τον Σεπτέμβριο του 2017. Η Ελλάδα θέσπισε τις ζώνες εκπαιδευτικής προτεραιότητας, δηλαδή τάξεις υποδοχής, ενισχυτική διδασκαλία και δομές υποδοχής για την εκπαίδευση των μεταναστών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Η Πορτογαλία αύξησε τον αριθμό των υποτροφιών για σπουδαστές που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες ενώ αυξάνει και τη δημόσια παροχή προσχολικής εκπαίδευσης και φύλαξης. Η Σλοβακία ανέλαβε πρωτοβουλία για την πρόληψη της εσφαλμένης τοποθέτησης παιδιών σε ειδικά σχολεία αποκλειστικά με βάση τη μειονεκτική κοινωνικοοικονομική τους θέση. Στο Βέλγιο (φλαμανδική κοινότητα), κάθε παιδί, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με ειδικές ανάγκες, έχει πλέον το δικαίωμα να εγγράφεται σε σχολείο γενικής εκπαίδευσης, εφόσον αυτό είναι εφικτό μετά από εύλογες προσαρμογές.

Αρκετά κράτη μέλη δίνουν έμφαση σε μέτρα στήριξης για εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές, διευθυντές σχολείων και άλλο εκπαιδευτικό προσωπικό. Αυτή είναι η περίπτωση του Βελγίου (όπου τα πρώτα μέτρα ελήφθησαν τόσο στη φλαμανδική όσο και τη γαλλική κοινότητα), της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Κροατίας, της Κύπρου, της Λετονίας, της Ρουμανίας, της Σλοβακίας και της Σουηδίας.

Τα κράτη μέλη καταβάλλουν προσπάθειες να αυξήσουν το ποσοστό ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και την απασχολησιμότητα των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στα μέτρα περιλαμβάνεται η αποτελεσματικότερη προσέλκυση των ομάδων που μειονεκτούν και ευάλωτων ομάδων, η ανάπτυξη σαφούς πορείας προόδου από την επαγγελματική και λοιπή εκπαίδευση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και η μείωση των ποσοστών αποτυχίας. Στη Σουηδία, η κυβέρνηση θα χρηματοδοτήσει περίπου 14 600 νέες θέσεις σπουδών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έως το 2019 για την περαιτέρω ώθηση της συμμετοχής. Η Τσεχική Δημοκρατία και η Πορτογαλία έχουν αυξήσει τις υποτροφίες και τη στήριξη σε άτομα που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Η βελτίωση της

καταλληλότητας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πραγματοποιείται μέσω της αύξησης της χρήσης προβλέψεων σχετικά με τις δεξιότητες και τα δεδομένα για την απασχόληση των αποφοίτων, της συμμετοχής των εργοδοτών στη διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών, της ανάπτυξης μεγαλύτερης ποικιλίας τρόπων σπουδών (μερικού χρόνου, εξ αποστάσεως μάθηση κ.λπ.) και της περαιτέρω ανάπτυξης της ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ανώτερης εκπαίδευσης. Η Ισπανία αναπτύσσει περαιτέρω το σύστημα παρακολούθησης των αποφοίτων με σκοπό τη μέτρηση της απασχολησιμότητας των προγραμμάτων σπουδών. Στο Βέλγιο εφαρμόζονται μέτρα που αποσκοπούν στην αύξηση της απασχολησιμότητας, ιδίως δια της βελτίωσης της πορείας προόδου μέσω προγραμμάτων βραχείας διάρκειας (φλαμανδική κοινότητα) και διττών εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή εκπαιδευτικών προγραμμάτων με βάση την εργασία σε προπτυχιακό επίπεδο (ομοσπονδία Βαλλονίας-Βρυξελλών).

Η πολιτική συμμετοχής των ενηλίκων στη μάθηση μεταρρυθμίστηκε προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Πρωτοβουλίες στον τομέα αυτό παρουσιάστηκαν πρόσφατα στην Κύπρο, την Ουγγαρία, τη Λιθουανία, τη Ρουμανία και τη Σουηδία, με επίκεντρο συνήθως τις βασικές δεξιότητες ή με σκοπό την επικαιροποίηση των δεξιοτήτων και την πρόληψη της πρόωρης συνταξιοδότησης. Για παράδειγμα, στο πλαίσιο του προϋπολογισμού της για το 2016, η Σουηδία θέσπισε το «δικαίωμα στην εκπαίδευση ενηλίκων» σε επίπεδο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από το 2017, όλοι οι ενήλικες θα έχουν το δικαίωμα να συμπληρώνουν τις προηγούμενες σπουδές τους και να λαμβάνουν τίτλο σπουδών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που παρέχει πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και βελτιώνει τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Η Ουγγαρία έχει ως στόχο την ανάπτυξη των ψηφιακών ικανοτήτων 200 000 μειονεκτούντων ατόμων. Η Λιθουανία έδωσε έμφαση στις συνθήκες βελτίωσης της ποιότητας της μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων και της διαρκούς κατάρτισης. Μέσω του νέου θεματολογίου δεξιοτήτων για την Ευρώπη, η Επιτροπή ενθαρρύνει τη συνεχή επένδυση στην απόκτηση δεξιοτήτων και την καλύτερη προσαρμογή των δεξιοτήτων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας με σκοπό την προώθηση της δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας.

Μέτρα για την προώθηση της απόκτησης κατάλληλων γνώσεων υψηλής ποιότητας, δεξιοτήτων και ικανοτήτων μέσω της δια βίου μάθησης, με έμφαση στα αποτελέσματα της μάθησης όσον αφορά την απασχολησιμότητα, την καινοτομία, την ενεργό ιδιότητα του

πολίτη και/ή την ευημερία έχουν επίσης ληφθεί στην Ιρλανδία, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Κροατία, την Πολωνία και το Ηνωμένο Βασίλειο

Τα κράτη μέλη συνέχισαν να βελτιώνουν τον βαθμό διαφάνειας των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων. Η Πολωνία, η Κροατία και η Φινλανδία βελτίωσαν τα εθνικά τους πλαίσια επαγγελματικών προσόντων. Η Σουηδία έχει συνδέσει το εθνικό της πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων με το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων. Η Αυστρία και η Σουηδία έχουν εστιάσει στην αξιολόγηση και την επικύρωση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων των πρόσφατα αφιχθέντων μεταναστών.

Όσον αφορά την απασχόληση των νέων, οι «Εγγυήσεις για τη νεολαία» λειτουργούν ως καταλύτης για την αλλαγή. Τα προγράμματα «Εγγυήσεων για τη νεολαία» των κρατών μελών περιλαμβάνουν δύο τύπους δράσεων: 1) μέτρα ταχείας δράσης για την παροχή εξατομικευμένης στήριξης σε όλους τους νέους ΕΑΕΚ και 2) μεσοπρόθεσμες έως μακροπρόθεσμες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση της θεσμικής ικανότητας και τη διασφάλιση ολοκληρωμένης προσέγγισης για την παροχή υπηρεσιών. Όσον αφορά την κάλυψη, το 2015 στην ΕΕ, 41,9% του συνόλου των νέων ΕΑΕΚ ηλικίας 15-24 ετών ήταν εγγεγραμμένοι στο πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη νεολαία», ποσοστό αυξημένο σε σχέση με το 40,4% του 2014. Η πλήρης εφαρμογή του εν λόγω προγράμματος αποτελεί πρόσφατη εξέλιξη σε σειρά κρατών μελών, δεδομένου ότι για πολλά μέτρα απαιτούνταν σημαντικές μεταρρυθμίσεις και ευρείες συμπράξεις.

Η επένδυση σε δραστηριότητες προβολής που στοχεύουν στους νέους που δεν έχουν εγγραφεί στις ΔΥΑ αποτελεί σημαντική προτεραιότητα σε πολλά κράτη μέλη. Τα δύο τρίτα των ΔΥΑ δραστηριοποιούνται επί του παρόντος σε εργασίες προβολής στο πλαίσιο της εφαρμογής των «Εγγυήσεων για τη νεολαία». Στη Σουηδία, η στρατηγική «Δρόμοι προς το μέλλον – στρατηγικά για τους νέους ΕΑΕΚ» (Paths forwards – strategy for NEETs) επικεντρώνεται στη δημιουργία κινήτρων για τους νέους άνω των 15 ετών με σκοπό την είσοδο ή την επιστροφή τους στην εκπαίδευση και την ολοκλήρωση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ή την είσοδο στην εργασία (η εργασία προτείνεται κατά περίπτωση και μόνο για τους νέους ηλικίας 20-25 ετών). Ο εθνικός συντονιστής για τους νέους ΕΑΕΚ αποσκοπεί στο να διασφαλίσει καλύτερη συνεργασία μεταξύ των κρατικών υπηρεσιών, των δήμων, των συμβουλίων των κομητειών και των οργανισμών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, και συνεργάζεται στενά με την Αντιπροσωπεία για την

είσοδο των νέων στην εργασία με σκοπό την προώθηση και εφαρμογή τοπικών συμφωνιών μεταξύ των δήμων και των ΔΥΑ. Στην Κροατία, τα κέντρα CISOK (κέντρο δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού) που έχουν συσταθεί σε ολόκληρη τη χώρα παρέχουν σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό βοήθεια στο πλαίσιο της αναζήτησης εργασίας, συμβουλές σταδιοδρομίας και προβολή επαγγελματών σε άτομα ΕΕΑΚ. Στη Λετονία, το έργο προβολής «Know and Do» αποσκοπεί στην είσοδο των νέων ΕΑΕΚ στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους.

Επίσης, δημιουργήθηκαν υπηρεσίες ενιαίας εξυπηρέτησης για τη βελτίωση της προσβασιμότητας και της προβολής. Συγκεντρώνουν σε ένα ενιαίο σημείο και παρέχουν με ευέλικτο και προσιτό τρόπο ευρύ φάσμα υπηρεσιών που σχετίζονται με τη νεολαία. Το 2015, η Φινλανδία έθεσε σε λειτουργία κέντρα καθοδήγησης ενιαίας εξυπηρέτησης για τη νεολαία. Τα κέντρα, με παρουσία σε 35 δήμους μέχρι σήμερα, παρέχουν στήριξη χαμηλών απαιτήσεων σε όλους τους νέους ηλικίας κάτω των 30 ετών, συμπεριλαμβανομένης της παροχής προσωπικών συμβουλών και καθοδήγησης, της στήριξης στη διαχείριση της ζωής, του σχεδιασμού της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, των κοινωνικών δεξιοτήτων, καθώς και στήριξη σχετικά με την εκπαίδευση και την απασχόληση.

Σε πολλά κράτη μέλη, οι «Εγγυήσεις για τη νεολαία» έχουν συμβάλει γενικότερα στην εξάλειψη των στεγανών σε διάφορους τομείς πολιτικής και στην οικοδόμηση βιώσιμων συμπράξεων. Ο συντονισμός μεταξύ των τομέων της εργασίας, της εκπαίδευσης και της πολιτικής για τους νέους έχει αυξηθεί. Στην Ιταλία, η εφαρμογή των «Εγγυήσεων για τη νεολαία» έχει οδηγήσει στη δημιουργία ενός κοινού συστήματος πληροφορικής που ενοποιεί τις βάσεις δεδομένων των Υπουργείων Εργασίας και Παιδείας και στην ανάληψη ειδικών πρωτοβουλιών για την προώθηση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας και των «Εγγυήσεων για τη νεολαία» στα σχολεία. Στη Λιθουανία, το έργο «Discover Yourself», που εφαρμόζεται σε όλους τους δήμους για την περίοδο 2015-2018, περιλαμβάνει διατομεακή σύμπραξη των τοπικών γραφείων των ΔΥΑ, της αστυνομίας, των υπηρεσιών προστασίας των δικαιωμάτων των παιδιών, των κοινωνικών λειτουργών και των τοπικών κέντρων νεολαίας, με σκοπό τη στήριξη των νέων ΕΑΕΚ ώστε να αποκτήσουν προσωπικές, κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες.

Επιπλέον, τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν κάνει χρήση στοχευμένων επιδοτήσεων των μισθών και της πρόσληψης προσωπικού, πολλές εκ των οποίων στηρίζονται χρηματοδοτικά

από την ΕΕ, κυρίως από το ΕΚΤ και την «Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων» (ΠΑΝ). Στην Κροατία, μετά από τροποποίηση του νόμου για τις εισφορές το 2015, επιτρέπεται στους εργοδότες που προσφέρουν σε νέους ηλικίας κάτω των 30 ετών σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου να απαλλάσσονται από την καταβολή των εισφορών για την ασφάλιση υγείας και των εργοδοτικών εισφορών για περίοδο 5 ετών. Το 2015, η Εσθονία έθεσε σε εφαρμογή την πρωτοβουλία «Η πρώτη μου δουλειά» (My First Job), στο πλαίσιο της οποίας παρέχεται ετήσια επιδότηση μισθού και κάλυψη των εξόδων κατάρτισης για περίοδο δύο ετών. Στη Λιθουανία, οι εργοδότες που προσλαμβάνουν νέους που είναι εγγεγραμμένοι στη ΔΥΑ μπορούν να επιδοτούνται σε ποσοστό 50% του ακαθάριστου μισθού για διάστημα έως έξι μήνες. Προτεραιότητα δίδεται σε κατηγορίες όπως οι μακροχρόνια άνεργοι νέοι ή οι νέοι γονείς 2 παιδιών. Επιβάλλονται κυρώσεις σε εργοδότες οι οποίοι απολύουν επιδοτούμενους εργαζόμενους εντός έξι μηνών μετά την περίοδο επιδότησης. Το 2015, το μέτρο κάλυπτε το 28% του συνόλου των συμμετεχόντων στις ενεργές πολιτικές στην αγορά εργασίας (ΕΠΑΕ) ηλικίας 16-29 ετών. Στην Κύπρο, νέα προγράμματα προσφέρουν τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας σε ανέργους ηλικίας έως 25 ετών οι οποίοι είναι απόφοιτοι κατώτερης δευτεροβάθμιας, ανώτερης δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διάρκειας έως δύο ετών, και οι οποίοι έχουν περιορισμένη εργασιακή εμπειρία, με επίδομα κατάρτισης 125 EUR ανά εβδομάδα για ανώτατο όριο 6 μηνών. Επιλέξιμοι είναι επίσης οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας έως 35 ετών. Στη Γαλλία, οι νέοι ηλικίας κάτω των 28 ετών οι οποίοι έχουν επωφεληθεί από υποτροφία μπορούν να υποβάλουν αίτηση, εντός τεσσάρων μηνών μετά την αποφοίτησή τους από την τριτοβάθμια ή δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση, για «επιδότηση για αναζήτηση εργασίας για πρώτη φορά» ύψους από 200 έως 300 EUR μηνιαίως. Το μέτρο αναμένεται να ωφελήσει 126 000 νέους. Επιπλέον, πριμοδότηση ύψους 4 400 EUR χορηγείται κατά το πρώτο έτος σε επιχειρήσεις με λιγότερους από δέκα εργαζομένους που προσλαμβάνουν μαθητευόμενο ηλικίας από 16 έως 18 ετών. Οι ρουμανικές αρχές επεξεργάζονται επίσης επί του παρόντος αλλαγές της εργατικής νομοθεσίας με σκοπό να παρέχουν συνδυασμό ευνοϊκότερων μέτρων συμμετοχής στην αγορά εργασίας ειδικά προσαρμοσμένων για τις ομάδες που είναι οι πιο απομακρυσμένες από την αγορά εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των επιδοτήσεων επιχειρηματικότητας και απασχόλησης, και των κινήτρων για προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης).

Οι υφιστάμενες συγκεκριμένες προσπάθειες για τη στήριξη των μεταρρυθμίσεων του θεσμού της μαθητείας και της βελτίωσης της νομοθεσίας περί του θεσμού της πρακτικής άσκησης έχουν ενταθεί. Οι εν λόγω μεταρρυθμίσεις συνέβαλαν στην καλύτερη

προσαρμογή των δεξιοτήτων των νέων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας καθώς και στην ενίσχυση της συμμετοχής της επιχειρηματικής κοινότητας. Το ήμισυ των κρατών μελών της ΕΕ έχουν προβεί —ή αναφέρουν ότι σχεδιάζουν να προβούν— σε νομοθετικές αλλαγές με σκοπό την εναρμόνιση του εθνικού τους πλαισίου με το ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης του 2013. Στα κράτη μέλη που έχουν ήδη προσαρμόσει τη νομοθεσία τους (Βουλγαρία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Λιθουανία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία), οι μεταρρυθμίσεις συνίστανται ως επί το πλείστον στον περιορισμό της διάρκειας των περιόδων πρακτικής άσκησης στους έξι μήνες (στη Βουλγαρία στους 12 μήνες), στην αποσαφήνιση των προϋποθέσεων για περιόδους πρακτικής άσκησης μεγαλύτερης διάρκειας και στον διορισμό καθοδηγητών για την παροχή καθοδήγησης και την επίβλεψη της προόδου κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης.

Πλαίσιο 2. Πλήρης αξιοποίηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)

Με προϋπολογισμό 86,4 δισ. EUR για την περίοδο 2014-2020, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) αποτελεί βασικό μέσο της ΕΕ για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προσδιορίζονται στις συστάσεις ανά χώρα (ΣΑΧ), με κανονισμούς που προβλέπουν τη δυνατότητα αναπρογραμματισμού με σκοπό την προσαρμογή στις αναδυόμενες προκλήσεις.

Μία από τις βασικές προτεραιότητες πολιτικής για την περίοδο 2014-20 του ΕΚΤ είναι η αντιμετώπιση της **απασχόλησης των νέων**, μέσω τόσο του ίδιου του ταμείου όσο και της Πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων (ΠΑΝ). Στο πλαίσιο του ΕΚΤ, 6,3 δισ. EUR διοχετεύονται απευθείας σε δράσεις για την απασχόληση των νέων, ενώ οι νέοι αποτελούν επίσης σημαντική ομάδα στόχο στο πλαίσιο των μέτρων για την εκπαίδευση, τη δια βίου μάθηση και την κοινωνική ένταξη. Επιπλέον, ο προϋπολογισμός της ΠΑΝ ανέρχεται σε 6,4 δισ. EUR συνολικά (ήτοι 3,2 δισ. EUR πόρων της ΠΑΝ και 3,2 δισ. EUR συμπληρωματικής χρηματοδότησης του ΕΚΤ). Η ΠΑΝ, για την οποία είναι επιλέξιμα επί του παρόντος 20 κράτη μέλη, στοχεύει συγκεκριμένα στους νέους που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ), με επίκεντρο τις περιφέρειες της ΕΕ που αντιμετώπισαν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων το 2012. Για να εξασφαλιστεί ταχεία ανταπόκριση σε αυτή τη σημαντική πρόκληση πολιτικής, οι πόροι της ΠΑΝ έχουν αποτελέσει αντικείμενο εμπροσθοβαρούς εκτέλεσης στο πλαίσιο του προϋπολογισμού της ΕΕ για τις δαπάνες κατά το πρώτο εξάμηνο του χρηματοοικονομικού κύκλου. Επιπλέον, το 2015, η Επιτροπή αποδέσμευσε αυξημένη προχρηματοδότηση για την ΠΑΝ ύψους περίπου 1 δισ. EUR, με σκοπό να διασφαλιστεί η ταχύτερη υλοποίηση μέτρων για την απασχόληση και την κατάρτιση των νέων επί τόπου. Η αύξηση είχε θετικές επιπτώσεις για το ήμισυ των διαχειριστικών αρχών που επωφελούνται από την ΠΑΝ, καθώς μπορούσαν να δεσμεύσουν περισσότερα κονδύλια ή/και να ξεκινήσουν την υλοποίηση περισσότερων έργων³⁷.

Ωστόσο, συνολικά τα έτη 2014 και 2015, η έναρξη της υλοποίησης, σε ό,τι αφορά το ΕΚΤ και την ΠΑΝ, υπήρξε σχετικά αργή στα κράτη μέλη, με τον περιορισμένο βαθμό δήλωσης πιστοποιημένων επιλέξιμων δαπανών να υποδηλώνει χαμηλό ποσοστό απορρόφησης.

³⁷ Μελέτης της Επιτροπής, «First results of the Youth Employment Initiative – A final report to DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission (2016)».

Ωστόσο, αυτό δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί ως ένδειξη απουσίας δράσεων και εφαρμογής επί τόπου. Τα κράτη μέλη αντιμετώπισαν καθυστερήσεις όσον αφορά τον καθορισμό των αρχών διαχείρισης και των συστημάτων παρακολούθησης, γεγονός που επηρέασε την ταχύτητα της εκ μέρους τους επεξεργασίας των δηλώσεων δαπανών προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ήδη, τα στοιχεία δείχνουν ότι, από την έναρξη των επιχειρησιακών προγραμμάτων, πάνω από 2 εκατομμύρια συμμετέχοντες έχουν επωφεληθεί από τη στήριξη του ΕΚΤ και 1,4 εκατομμύρια νέοι ΕΑΕΚ επωφελήθηκαν από τις παρεμβάσεις που υποστηρίζονται από την ΠΑΝ -ιδίως τις τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας, τα προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης, τα μέτρα για την αυτοαπασχόληση και τη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση. Στην πλειονότητα των κρατών μελών η ΠΑΝ θεωρείται βασικός μηχανισμός ή μοχλός για την υλοποίηση της σύστασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία (2013). Παρότι η πρόοδος σε ό,τι αφορά την εφαρμογή ποικίλλει μεταξύ των κρατών μελών, ορισμένα έργα έχουν ήδη σημαντικό αντίκτυπο επί τόπου.

Σχεδόν όλα τα κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα για τη βελτίωση της ποιότητας, της παροχής ή της ελκυστικότητας των προγραμμάτων μαθητείας, σύμφωνα με το πνεύμα της πρωτοβουλίας «Ευρωπαϊκή Συμμαχία για Θέσεις Μαθητείας» που τέθηκε σε εφαρμογή τον Ιούλιο του 2013. Η δανική μεταρρύθμιση σχετικά με τα προγράμματα μαθητείας, η οποία ψηφίστηκε το 2013, αλλά άρχισε να υλοποιείται από τα μέσα του 2015 και μετά, έχει ως στόχο να προσφέρει την ευκαιρία στους μαθητευόμενους να αποκτήσουν τίτλο σπουδών γενικής ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ο οποίος παρέχει τη δυνατότητα πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στη Γαλλία, στο πλαίσιο των συμβάσεων μαθητείας παρέχεται πλέον η δυνατότητα απόκτησης 85 διαφορετικών επαγγελματικών τίτλων σπουδών εγκεκριμένων από το Υπουργείο Εργασίας (αντί του Υπουργείου Παιδείας), υπό την προϋπόθεση ότι ο σπουδαστής διαθέτει τίτλο σπουδών επιπέδου ISCED 3 ή θεωρήθηκε άτομο που εγκατέλειψε πρόωρα το σχολείο. Στην Αυστρία, η μεταρρύθμιση του νόμου περί επαγγελματικής κατάρτισης το 2015 βελτίωσε τη διαχείριση ποιότητας του συστήματος κατάρτισης μέσω μαθητείας. Νέες προσφορές κατάρτισης, όπως τα τυποποιημένα προγράμματα σπουδών για την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων με χαμηλό όριο εισόδου και μερικής σειράς επαγγελματικών προσόντων, έχουν αναπτυχθεί για μειονεκτούντες νέους. Σε μεταρρυθμίσεις στο πεδίο των προγραμμάτων μαθητείας σχεδιάζουν να προβούν επίσης η Ιρλανδία και η Σλοβενία. Στην Ιρλανδία, σκοπός του Συμβουλίου μαθητείας (που συστάθηκε στα τέλη του 2014) είναι η χαρτογράφηση των οικονομικών τομέων στους οποίους η επέκταση της μαθητείας μπορεί να φέρει σημαντικές αλλαγές προς το καλύτερο για τους εργοδότες και τους εργαζομένους. Μετά από πρόσκληση υποβολής προτάσεων με καταληκτική προθεσμία την 31η Μαρτίου 2015, επιλέχθηκε για ανάπτυξη και σταδιακή εφαρμογή σειρά νέων προγραμμάτων μαθητείας, ειδικά

σχεδιασμένων για να ανταποκριθούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το πρώτο πρόγραμμα μαθητείας, με αντικείμενο τις πρακτικές που ισχύουν στον τομέα των ασφαλειών, τέθηκε σε εφαρμογή στα μέσα Σεπτεμβρίου του 2016. Στη Σλοβενία, ο υπό δημόσια διαβούλευση νόμος περί μαθητείας αποσκοπεί στον καθορισμό ενός συνολικού πλαισίου για τη μαθητεία (συμπεριλαμβανομένης της επιλεξιμότητας, των συνθηκών εργασίας και των κοινωνικών συνθηκών, των αμοιβαίων υποχρεώσεων).

Διάφορες πρωτοβουλίες πολιτικής τέθηκαν σε εφαρμογή για την προώθηση της ολοκλήρωσης της αγοράς εργασίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν επικεντρωθεί στην παροχή πρόσβασης των ενηλίκων στην εκπαίδευση, όπως η Ρουμανία με τη θέσπιση εθνικής στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση, με έμφαση κυρίως στην αύξηση της συμμετοχής στη διά βίου μάθηση των ατόμων που συνήθως εκπροσωπούνται ανεπαρκώς και είναι σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας. Άλλα κράτη μέλη εφάρμοσαν συγκεκριμένα σχέδια για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και σύστησαν εξατομικευμένες υπηρεσίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής συμβουλών σταδιοδρομίας. Το 2016, το Λουξεμβούργο ξεκίνησε την υλοποίηση του προγράμματος τοποθέτησης επαγγελματοποίησης, το οποίο απευθυνόταν κυρίως σε αναζητούντες εργασία ηλικίας τουλάχιστον 45 ετών. Σε άλλες περιπτώσεις, τα κράτη μέλη επικεντρώθηκαν στην προσαρμογή των χώρων εργασίας και προώθησαν την υγιή γήρανση στην εργασία. Αυτός είναι ένας εκ των στόχων της στρατηγικής ενεργού γήρανσης για μεγαλύτερο και καλύτερο εργασιακό βίο της Λετονίας, η οποία περιλαμβάνει αξιολόγηση των δεξιοτήτων και της υγείας, ανάπτυξη ατομικού σχεδίου σε επίπεδο επιχείρησης (συμπεριλαμβανομένης της προσαρμογής των χώρων εργασίας, των ευέλικτων μορφών εργασίας, των μέτρων βελτίωσης της υγείας κ.λπ.) και κατάρτιση.

Σε αρκετά κράτη μέλη είναι σε εξέλιξη αύξηση των κινήτρων για την απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (π.χ. επιμίσθια) και άρση των αντικινήτρων στα συστήματα εισφορών-παροχών. Το Βέλγιο, η Γερμανία και η Αυστρία έχουν δρομολογήσει πρωτοβουλίες για την αύξηση των κινήτρων για την απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Η Γερμανία σχεδιάζει να θεσπίσει πιο ευέλικτες προϋποθέσεις όσον αφορά τη δυνατότητα των ατόμων να συνεχίσουν να εργάζονται μέχρι και πέραν των γενικών ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης, παρέχοντας ένα βελτιωμένο πλαίσιο για τον συνδυασμό του δεδουλευμένου εισοδήματος με τις αποδοχές σύνταξης. Στο Βέλγιο, δύο περιφέρειες (Βαλλονία και Βρυξέλλες) ενέκριναν μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση των προγραμμάτων κινήτρων για τη μεταβιβαζόμενη απασχόληση για εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.

Ειδικά προγράμματα και στρατηγικές δια βίου μάθησης αποσκοπούν στην παροχή στήριξης σε άτομα με αναπηρία ή άλλα μειονεκτούντα άτομα για την απόκτηση και διατήρηση αμειβόμενης απασχόλησης στην ανοικτή αγορά. Χώρες με πρόσφατα συγκεκριμένα παραδείγματα παρόμοιων μέτρων είναι η Κύπρος (επιδοτήσεις σε εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία), το Λουξεμβούργο (τοποθέτηση σε προσωρινές θέσεις εργασίας με δυνατότητα μονιμοποίησης), η Μάλτα (ποσοστώσεις απασχόλησης) και οι Κάτω Χώρες (δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία). Στο πλαίσιο της πρόσφατης εθνικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση στη Ρουμανία έχει καθοριστεί στόχος για την αύξηση της συμμετοχής των μειονεκτουσών ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία.

Στο πλαίσιο μιας άνευ προηγουμένου εισροής αιτούντων άσυλο, τα κράτη μέλη επικεντρώθηκαν επίσης ιδιαίτερα στην ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών. Στόχος αρκετών πρωτοβουλιών είναι η διασφάλιση έγκαιρης παρέμβασης υπέρ των νεοαφιχθέντων μεταναστών, με τη συμμετοχή των σχετικών ενδιαφερομένων, όπως οι εργοδότες και οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Η Σουηδία σχεδίασε πρώτα μέτρα για την περίοδο υποβολής αιτήσεων χορήγησης ασύλου, ιδίως την εισαγωγή στη γλώσσα και την παροχή γενικών πληροφοριών για την κοινωνία υποδοχής. Μόλις χορηγηθεί στους νεοαφιχθέντες μετανάστες άδεια διαμονής, μπορούν να συμμετάσχουν σε πρόγραμμα εισαγωγής, με ταχείες διαδικασίες εντοπισμού ατόμων που ασκούν επαγγέλματα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο υποεξυπηρέτησης. Επιπλέον, 200 δημόσιοι οργανισμοί έχουν αναλάβει να προσφέρουν στους νεοαφιχθέντες τη δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα πρακτικής άσκησης κατά την περίοδο 2016-2018. Οι επιχειρήσεις διαδραματίζουν επίσης ενεργό ρόλο· όσες προσφέρουν τουλάχιστον 100 θέσεις εργασίας ή πρακτικής άσκησης στους νεοαφιχθέντες έχουν ομαδοποιηθεί στο αποκαλούμενο «Κλαμπ των 100», με ειδικά προσαρμοσμένες δέσμες μέτρων από τις ΔΥΑ. Το επικαιροποιημένο πρόγραμμα ένταξης της φινλανδικής κυβέρνησης για την περίοδο 2016-2019 αποσκοπεί επίσης στην ομαλή μετάβαση των μεταναστών, για παράδειγμα, στις σπουδές ή τον επαγγελματικό βίο, μέσω της αποτελεσματικής αρχικής συνεργασίας μεταξύ των αρχών και των ενδιαφερόμενων φορέων. Στο ίδιο πνεύμα αλλά σε ομοσπονδιακό πλαίσιο, τα γερμανικά ομόσπονδα κράτη ενέκριναν διάφορα προγράμματα, σχέδια και συμφωνίες σύμφωνα με τις ανάγκες τους (π.χ. τη συμφωνία «Ένταξη μέσω της κατάρτισης και της εργασίας» που συνήφθη μεταξύ της κυβέρνησης της Βαυαρίας, της βαυαρικής επιχειρηματικής κοινότητας και των υπηρεσιών απασχόλησης). Στην Αυστρία, η ομοσπονδιακή κυβέρνηση ενέκρινε τον

Σεπτέμβριο του 2015 «κονδύλιο ένταξης» ύψους 75 εκατομμυρίων EUR για τη χρηματοδότηση μέτρων ένταξης των προσφύγων στην αγορά εργασίας, και πρόσθετο κονδύλιο ύψους 40 εκατομμυρίων EUR ετησίως για τα έτη 2016 και 2017 στο πλαίσιο του ομοσπονδιακού προϋπολογισμού. Στο πλαίσιο αυτό, οι ΔΥΑ υλοποιούν πιλοτικό έργο με στόχο τον προσδιορισμό των ατομικών αναγκών και των απαιτήσεων κατάρτισης, την παροχή γενικών πληροφοριών σχετικά με την αναζήτηση εργασίας και το εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς και σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών στην Αυστρία.

Επίσης, έχουν σχεδιαστεί συγκεκριμένα μέτρα για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας μέσω στοχευμένης ανανέωσης των κοινωνικών παροχών και υπηρεσιών. Στη Δανία, το επίδομα ένταξης που θεσπίστηκε τον Σεπτέμβριο του 2015 αντικατέστησε την εκπαιδευτική ή την κοινωνική αρωγή με σκοπό την αύξηση των κινήτρων εργασίας για τους μετανάστες. Επίσης, οι πρόσφυγες θεωρούνται πλέον ικανοί προς εργασία κατά την άφιξη, το πρόγραμμα ένταξης του δημοσίου τομέα θα επικεντρωθεί σε μέτρα που συνδέονται με την απασχόληση, στην εκπαίδευση και κατάρτιση στη δανική γλώσσα και θα είναι περισσότερο προσανατολισμένο προς την αγορά εργασίας, ενώ τα κέντρα απασχόλησης θα ενισχύσουν τις υπηρεσίες τους προς τις επιχειρήσεις. Επιπλέον, θεσπίζεται πρόγραμμα χρηματικού επιμισθίου για ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν πρόσφυγες σε συνήθειες, μη επιδοτούμενες θέσεις εργασίας.

Πέραν των μέτρων που αποσκοπούν κυρίως στην ένταξη των νεοαφιχθέντων μεταναστών, αρκετά κράτη μέλη έχουν καταβάλει προσπάθειες για την καταπολέμηση των διακρίσεων, μέσω νέων ή τροποποιημένων υφιστάμενων νομοθετημάτων, ή την ανάπτυξη συγκεκριμένων έργων. Στη Φινλανδία, ο νόμος για τη μη διακριτική μεταχείριση που τέθηκε σε ισχύ το 2015 επεκτείνει την υποχρέωση προαγωγής της ισότητας και της πρόληψης των διακρίσεων. Η υποχρέωση ισχύει για τους παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους εργοδότες, με επιπτώσεις ιδίως στον επαγγελματικό βίο στον ιδιωτικό τομέα. Στο Βέλγιο, η νέα επιτροπή εμπειρογνομόνων που συστάθηκε με το βασιλικό διάταγμα της 18ης Νοεμβρίου 2015, περιλαμβάνει εκπροσώπους της δικαστικής εξουσίας, των ασκούντων νομικά επαγγέλματα, των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων, με σκοπό την ανά πενταετία αξιολόγηση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Η Ισπανία έχει αναπτύξει καινοτόμα σχέδια στο πλαίσιο της εθνικής στρατηγικής κατά του ρατσισμού, των διακρίσεων, της ξενοφοβίας και άλλων μορφών μισαλλοδοξίας: καθόλη τη διάρκεια του

2015 αναπτύχθηκε το έργο «FRIDA», με σκοπό την κατάρτιση και την ευαισθητοποίηση της εκπαιδευτικής κοινότητας. Παρόμοια προγράμματα πρόκειται να τεθούν σε εφαρμογή στον τομέα της δικαιοσύνης και της υγείας.

Η παροχή άδειας μητρότητας/γονικής άδειας μετ' αποδοχών αποσκοπεί να τονώσει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, βοηθώντας τις γυναίκες να εναρμονίζουν την εργασία με την οικογενειακή ζωή. Η ισόρροπη κατανομή των αδειών μετ' αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών έχει αποδειχθεί ότι είναι ιδιαίτερα επωφελής για την τόνωση της απασχόλησης των γυναικών μετά την απόκτηση παιδιών. Προσφάτως, ορισμένα κράτη μέλη (όπως η Γερμανία, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, η Ουγγαρία, η Μάλτα και η Πορτογαλία) έχουν λάβει πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της νομοθεσίας σχετικά με τη γονική άδεια μετ' αποδοχών. Για παράδειγμα, η Γερμανία έχει καταστήσει πιο ευέλικτους τους κανόνες για τη γονική άδεια, παρέχοντας το δικαίωμα λήψης άδειας διάρκειας 24 μηνών όταν το παιδί είναι ηλικίας τριών έως οκτώ ετών, και με δυνατότητα χωρισμού της άδειας σε τρία διαφορετικά χρονικά διαστήματα. Επιπλέον, η ισορροπημένη χρήση των δικαιωμάτων αδειας μεταξύ γυναικών και ανδρών μετά τον τοκετό (συμπεριλαμβανομένης της χρήσης των διατάξεων περί άδειας από τους πατέρες) έχει αποδειχθεί ότι έχει θετικές επιπτώσεις όσον αφορά την κατανομή των ευθυνών του νοικοκυριού και της φροντίδας, και βελτίωσε τις επιδόσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ταχύτερης επιστροφής τους σε αυτήν. Κινούμενη προς την ίδια κατεύθυνση, η Ιρλανδία θέσπισε πρόσφατα άδεια πατρότητας μετ' αποδοχών δύο εβδομάδων, ενώ η Πορτογαλία παρέτεινε την άδεια πατρότητας στις 25 εργάσιμες ημέρες (από 20 ημέρες), 15 εκ των οποίων είναι υποχρεωτικές (από 10). Η Τσεχική Δημοκρατία τροποποίησε επίσης τις διατάξεις σχετικά με τη γονική άδεια και τις παροχές με σκοπό να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των πατέρων στη φύλαξη των παιδιών και την επιστροφή στην εργασία νωρίτερα όσων γυναικών το επιθυμούν.

Τα κράτη μέλη θέσπισαν επίσης μέτρα στους τομείς της φύλαξης των παιδιών και της μακροχρόνιας φροντίδας με σκοπό την άρση των εμποδίων στην απασχόληση των μελών της οικογένειας που προσφέρουν φροντίδα, ιδίως των γυναικών. Για παράδειγμα, η Τσεχική Δημοκρατία παρουσίασε πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της προσχολικής εκπαίδευσης και την ενίσχυση της στήριξη των παιδιών με ειδικές ανάγκες. Η Τσεχική Δημοκρατία σχεδιάζει επίσης να θεσπίσει οικονομική αρωγή και άδεια για τα άτομα που φροντίζουν ατύπως εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας το 2017. Άλλα κράτη μέλη (περιλαμβανομένης της Βουλγαρίας, της Γερμανίας, της Ιρλανδίας, της Σλοβακίας, του

Λουξεμβούργου και του Ηνωμένου Βασιλείου) έχουν πρόσφατα λάβει μέτρα για τη βελτίωση της οικονομικής προσιτότητας της φύλαξης των παιδιών. Η Σλοβακία προτίθεται να αυξήσει το επίδομα σε όσους παρέχουν φροντίδα σε άτομα με σοβαρή αναπηρία έως το τέλος του 2016, και να αυξήσει την περίοδο των συνταξιοδοτικών εισφορών που αναγνωρίζονται υπέρ του ατόμου που παρέχει τη φροντίδα. Ορισμένα κράτη μέλη, επίσης, προτίθενται να αντιμετωπίσουν τα οικονομικά αντικίνητρα για την εργασία που προκύπτουν από τα συστήματά τους εισφορών/παροχών. Για παράδειγμα, η Αυστρία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν δρομολογήσει πρωτοβουλίες για την επέκταση της ευνοϊκής φορολογικής μεταχείρισης των επιδομάτων τέκνων και των εξόδων φύλαξης παιδιών.

Για την τόνωση της απασχόλησης των γυναικών χρησιμοποιήθηκαν επίσης ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, όπως η τηλεργασία, το ελαστικό ωράριο και το μειωμένο ωράριο.

Στην Πορτογαλία, οι εργαζόμενοι με γονικές υποχρεώσεις έχουν το δικαίωμα μερικής απασχόλησης ή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, όπως η τηλεργασία. Η Γερμανία θέσπισε πρόσφατα το γονικό επίδομα «plus», το οποίο επιτρέπει στους γονείς να λαμβάνουν τη γονική άδεια υπό μορφή μερικής άδειας και παρέχει κίνητρα στους γονείς να κάνουν αμφοτέρωτεροι χρήση της μερικής άδειας. Η Τσεχική Δημοκρατία σχεδιάζει επίσης μέτρα για να παράσχει στους εργαζόμενους με γονικές ευθύνες ευέλικτες μορφές δικαιωμάτων (σε περίπτωση παιδιών ηλικίας έως 3 ετών). Η τηλεργασία είναι εφικτή με απόφαση του εργοδότη.

Οι μακροχρόνια άνεργοι έρχονται συχνά αντιμέτωποι με πολλά από τα προαναφερθέντα εμπόδια ταυτόχρονα· πολλά κράτη μέλη ενισχύουν τη στήριξη προς αυτούς, λαμβάνοντας ενίοτε, ως πρώτο βήμα, μέτρα για την αύξηση των ποσοστών εγγραφής στις υπηρεσίες απασχόλησης, ο μέσος όρος των οποίων ήταν 71% στην ΕΕ το 2015. Η Ρουμανία, για παράδειγμα, συστήνει το φθινόπωρο του 2016 ολοκληρωμένες ομάδες στις οποίες περιλαμβάνονται κοινωνικές υπηρεσίες, διαμεσολαβητές υγείας και εκπαίδευσης, με στόχο την προβολή και την εγγραφή των αέργων και των μακροχρόνια ανέργων των αγροτικών περιοχών καθώς και όσων ανήκουν σε μειονεκτούσες κοινότητες.

Ορισμένες χώρες ενισχύουν την εξατομίκευση της στήριξης που παρέχεται στους μακροχρόνια ανέργους, σύμφωνα με τη σύσταση του Συμβουλίου που δίδει έμφαση στη σύναψη συμφωνιών ένταξης στην εργασία, εξατομικεύοντας τη στήριξη στις ατομικές ανάγκες, με σαφή δικαιώματα και υποχρεώσεις τόσο για τους ανέργους όσο και για τους φορείς στήριξης. Στη Γαλλία, η στήριξη που παρέχεται από τη δημόσια υπηρεσία

απασχόλησης έχει καταστεί πιο εξατομικευμένη, με ενισχυμένη δυνατότητα αξιολόγησης των ικανοτήτων, καθώς το προσωπικό κατανέμεται εκ νέου με σκοπό την εντατικοποίηση της παροχής συμβουλών, με στόχο την παροχή συμβουλών σε 460 000 άτομα που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο μακροχρόνιας ανεργίας έως το 2017. Στην Ισπανία, στο πλαίσιο του κοινού χαρτοφυλακίου για τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης του 2015, προβλέπεται η καθιέρωση εξατομικευμένης «διαδρομής» στην απασχόληση και ατομικές συμφωνίες απασχόλησης, οι οποίες είναι δεσμευτικές για όσους λαμβάνουν παροχές ανεργίας. Επιπλέον, το 2016 θεσπίστηκε πρόγραμμα για τη στήριξη των μακροχρόνια ανέργων, με σκοπό την ενίσχυση της ικανότητας των ΔΥΑ ώστε να παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη. Το 2016, τα δανικά κέντρα εργασίας ξεκίνησαν την υλοποίηση «σχεδίου επαφής» που βασίζεται στις εντατικές επαφές κατά τους πρώτους έξι μήνες ανεργίας και μετά τους 16 μήνες ανεργίας. Ο μακροχρόνια άνεργος συμμετέχει ενεργά στον προγραμματισμό των συναντήσεων και εκπαιδεύονται σύμβουλοι στη χρήση εργαλείων ενδυνάμωσης και δημιουργίας κινήτρων. Η Φινλανδία σχεδιάζει επίσης την εφαρμογή προσωπικών συνεντεύξεων με τους μακροχρόνια ανέργους κάθε τρεις μήνες από το 2017.

Σε αυτό το πλαίσιο, ορισμένες χώρες έχουν αναθέσει τις υπηρεσίες απασχόλησης για τους μακροχρόνια ανέργους σε εξωτερικούς φορείς. Η Μάλτα ανέλαβε πρωτοβουλία προγραμμάτων εργασίας, αναθέτοντας σε εξωτερικούς φορείς την καταγραφή προσόντων, την κατάρτιση και τις τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας για τους εγγεγραμμένους μακροχρόνια ανέργους ηλικίας 25-56 ετών. Τον Αύγουστο του 2015, η Λετονία ξεκίνησε την υλοποίηση εθνικού προγράμματος με τη στήριξη του ΕΚΤ (40 εκατομμυρίων EUR) στο οποίο συμμετέχουν ΜΚΟ ως πάροχοι υπηρεσιών παροχής συμβουλών σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, συμβουλών σταδιοδρομίας, ελέγχου υγείας, καθοδήγησης, προγραμμάτων δημιουργίας κινήτρων και προγραμμάτων θεραπείας εξαρτήσεων.

Η παροχή κατάρτισης σε μακροχρόνια ανέργους έχει επίσης ενισχυθεί σε αρκετές χώρες. Το 2016, η Γαλλία έθεσε σε εφαρμογή σχέδιο ύψους 1 δισ. EUR για τη χρηματοδότηση 500 000 πρόσθετων σεμιναρίων κατάρτισης για άτομα που αναζητούν εργασία, 300 000 εκ των οποίων δίδουν προτεραιότητα στους μακροχρόνια αναζητούντες εργασία και τους αναζητούντες εργασία με χαμηλή ειδίκευση σε τομείς με θετικές οικονομικές προοπτικές και προοπτικές εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο. Η Σουηδία ενισχύει το στοιχείο της κατάρτισης στο πλαίσιο του προγράμματος «Εγγύηση συμμετοχής στην αγορά εργασίας» με αυξημένες δυνατότητες κατάρτισης στην εργασία, μαθήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς που υποεξυπηρετούνται σε λαϊκά σχολεία ανώτερης

εκπαίδευσης για έως 24 μήνες, και παροχή στους μακροχρόνια ανέργους της δυνατότητας να σπουδάζουν χωρίς να σταματήσουν να λαμβάνουν τις παροχές στήριξης συμμετοχής στην αγορά εργασίας για περίοδο ενός έτους.

Για την προσαρμογή της στήριξης στις ατομικές ανάγκες, ήταν απαραίτητος ο καλύτερος συντονισμός των υπηρεσιών μεταξύ των οργανισμών, και τα κράτη μέλη συμφώνησαν, στο πλαίσιο της σύστασης του Συμβουλίου, στη θέσπιση ενός ενιαίου σημείου επαφής για τους μακροχρόνια ανέργους. Οι πλατφόρμες ανταλλαγής δεδομένων και διαλειτουργικότητας είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών. Η Σλοβακία ενισχύει την ικανότητα των ενιαίων γραφείων απασχόλησης, ενοποιώντας την παροχή συμβουλών για την απασχόληση και τη χορήγηση κοινωνικών παροχών και δημιουργώντας ειδικευμένα κέντρα συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τους μακροχρόνια ανέργους. Η Ιρλανδία ενοποίησε τις υπηρεσίες στήριξης εισοδήματος και απασχόλησης στα κέντρα *Intreo*, τα οποία επικεντρώνονται στη διαχείριση των περιπτώσεων σε προσωπική βάση. Για τη μείωση του όγκου των περιπτώσεων και τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της εξατομικευμένης υποστήριξης, στο πλαίσιο του προγράμματος «JobPath», έχει ανατεθεί σε εξωτερικούς φορείς στήριξη για τους μακροχρόνια άνεργους διάρκειας ενός έτους, παρέχοντας σε ιδιώτες εταίρους οικονομικά κίνητρα ώστε να επιτύχουν την ολοκλήρωση του προγράμματος από βιώσιμο αριθμό ατόμων, με τις πληρωμές να καταβάλλονται μετά από 13, 26, 39 και 52 εβδομάδες απασχόλησης του αιτούντος εργασία. Ενώ ορισμένες χώρες έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο στη σύσταση ενός ενιαίου σημείου επαφής, άλλες χώρες λαμβάνουν τα πρώτα μέτρα για τον συντονισμό της παροχής υπηρεσιών μεταξύ των οργανισμών. Η Βουλγαρία εφαρμόζει πιλοτικά την ενοποίηση των υπηρεσιών δημιουργώντας, μέσω της υλοποίησης έργου με στήριξη του ΕΚΤ, 65 κέντρα ενιαίας εξυπηρέτησης για την ενοποίηση της παροχής συμβουλών από τις υπηρεσίες απασχόλησης και τις κοινωνικές υπηρεσίες.

Η επιτυχής ενοποίηση απαιτεί επίσης ισχυρές συμπράξεις με τους εργοδότες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις Κάτω Χώρες, ειδικευμένες ομάδες εργοδοτών παρέχουν ενιαίο σημείο επαφής για τους εργαζομένους, παρακολουθώντας τακτικά τις ευκαιρίες απασχόλησης για τους μακροχρόνια άνεργους και αναπτύσσοντας ειδικές γνώσεις και σχέσεις με επιχειρήσεις. Στην Πορτογαλία, στο πλαίσιο του προγράμματος *Reativar*, παρέχεται στήριξη στους μακροχρόνια ανέργους ηλικίας άνω των 31 ετών οι οποίοι συμμετέχουν σε εξάμηνη πρακτική άσκηση σε ιδιωτικό ίδρυμα, μέσω μηνιαίας επιχορήγησης ανάλογα με το επίπεδο των επαγγελματικών προσόντων. Με το πέρας της πρακτικής

άσκησης, το ίδρυμα παρέχει σχετική πιστοποίηση. Η ΔΥΑ (IEFP) καταβάλλει μεταξύ 65% και 80% της επιχορήγησης, ανάλογα με το είδος του ιδρύματος και τα χαρακτηριστικά του συμμετέχοντος. Στην Κύπρο, η κυβέρνηση θέσπισε νέες επιδοτήσεις απασχόλησης που στοχεύουν στους μακροχρόνια ανέργους, ενώ η Φινλανδία ετοιμάζεται να θέσει σε εφαρμογή το 2017 προγράμματα μάθησης στην εργασία και μαθητείας προσαρμοσμένα στους μακροχρόνια άνεργους. Η Σλοβακία αξιοποιεί το ΕΚΤ για την θέσπιση εποπτείας για τους μακροχρόνια ανέργους, συνδυάζοντας την επιδότηση του εργοδότη με πρόγραμμα καθοδήγησης που παρέχεται από τον εργοδότη.

2.3 Κατευθυντήρια γραμμή 7: Βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας

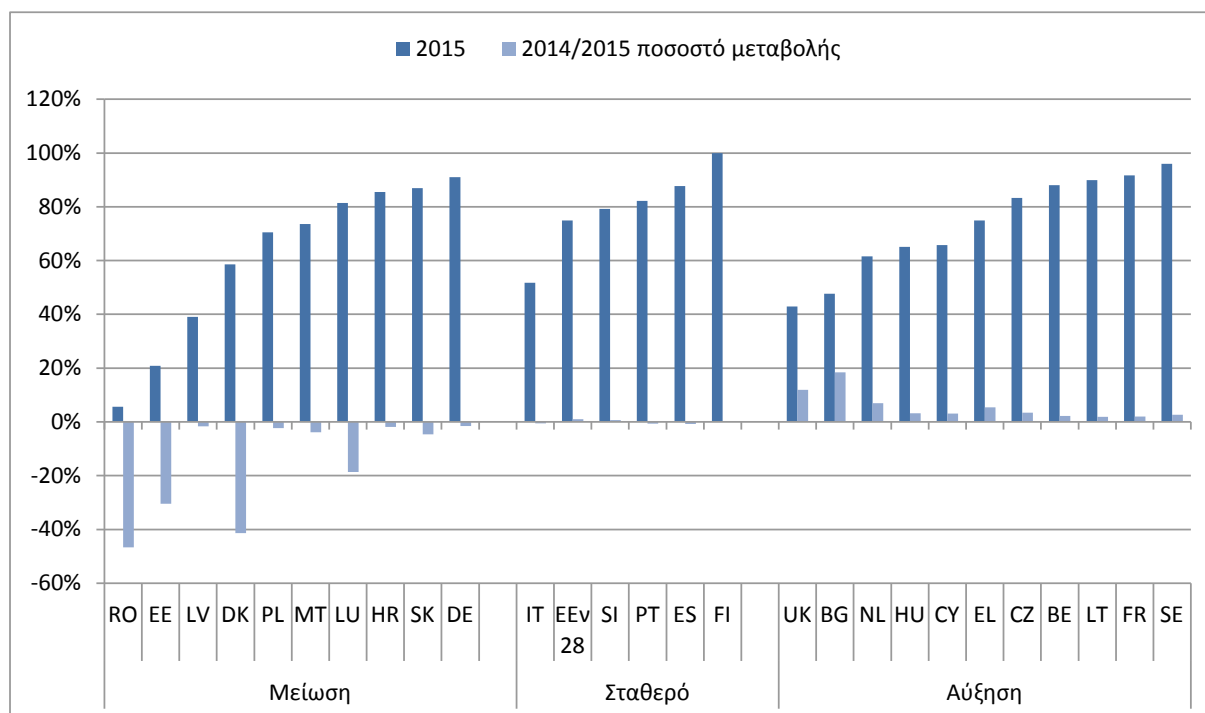
Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής για την απασχόληση αριθ. 7, βάσει της οποίας συνιστάται στα κράτη μέλη να βελτιώσουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Κατά πρώτον, παρουσιάζονται δείκτες για την κάλυψη των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και των μέτρων συμμετοχής στην αγορά εργασίας, οι οποίοι είναι καίριας σημασίας για τη βελτίωση της προσαρμογής στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Στη συνέχεια, παρέχεται ποσοτικοποίηση της κατάτμησης της αγοράς εργασίας μέσω των μεταβάσεων της αγοράς εργασίας, ενώ επισημαίνονται τα διάφορα είδη κόστους που συνδέονται με την αυστηρότητα της προστασίας. Στην ενότητα 2.3.2 γίνεται αναφορά στα μέτρα πολιτικής που λαμβάνουν τα κράτη μέλη στους εν λόγω τομείς, μεταξύ άλλων η προώθηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος είναι σημαντικός για τη δημιουργία μιας αίσθησης οικειοποίησης των μεταρρυθμίσεων και, συνεπώς, την αποτελεσματική εφαρμογή τους.

2.3.1 Βασικοί δείκτες

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) είναι ενδιαφερόμενοι φορείς με ιδιαίτερη σημασία όσον αφορά την αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, υπό τον όρο ότι οι αναζητούντες εργασία είναι εγγεγραμμένοι, προκειμένου να τους δίνεται η δυνατότητα να επωφελούνται από τα ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας καθώς και από τα μέτρα στήριξης της αναζήτησης εργασίας. Οι διακυμάνσεις όσον αφορά τα ποσοστά εγγραφής στις διάφορες χώρες (βλ. διάγραμμα 22) οφείλονται σε διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της ποιότητας και της ελκυστικότητας των παρεχόμενων από τις ΔΥΑ υπηρεσιών, του ύψους, της διάρκειας και της επιλεξιμότητας των παροχών ανεργίας και των

κοινωνικών παροχών, καθώς και των υποχρεώσεων και των μηχανισμών επιβολής κυρώσεων που συνδέονται με τις εν λόγω παροχές.

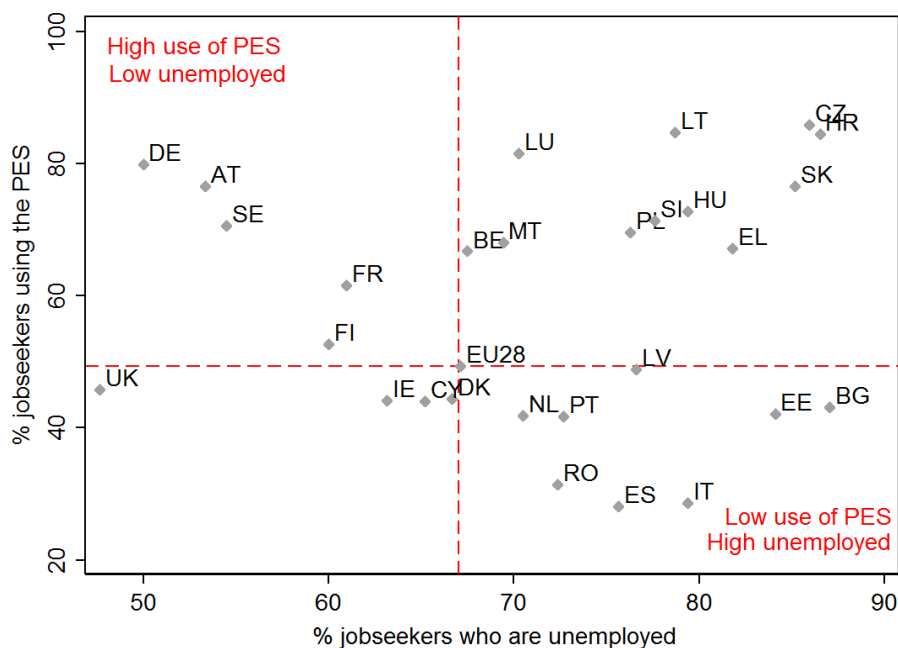
Διάγραμμα 22. Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων εγγεγραμμένων στις υπηρεσίες απασχόλησης το 2015



Πηγή: Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό 2015. Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Αυστρία και την Ιρλανδία

Συνολικά, η χρήση των ΔΥΑ στο πλαίσιο της αναζήτησης εργασίας παραμένει άνιση στην ΕΕ (διάγραμμα 23), ενώ σε ορισμένα κράτη μέλη υφίσταται επίσης ο κίνδυνος στροφής των πλέον ευάλωτων ατόμων που αναζητούν εργασία προς την κατεύθυνση της αδήλωτης εργασίας. Η αποτελεσματικότητα των ΔΥΑ όσον αφορά τη συγκέντρωση πληροφοριών από τους εργοδότες σχετικά με κενές θέσεις εργασίας συμβάλλει στη μεγαλύτερη χρήση τους από άτομα που αναζητούν εργασία.

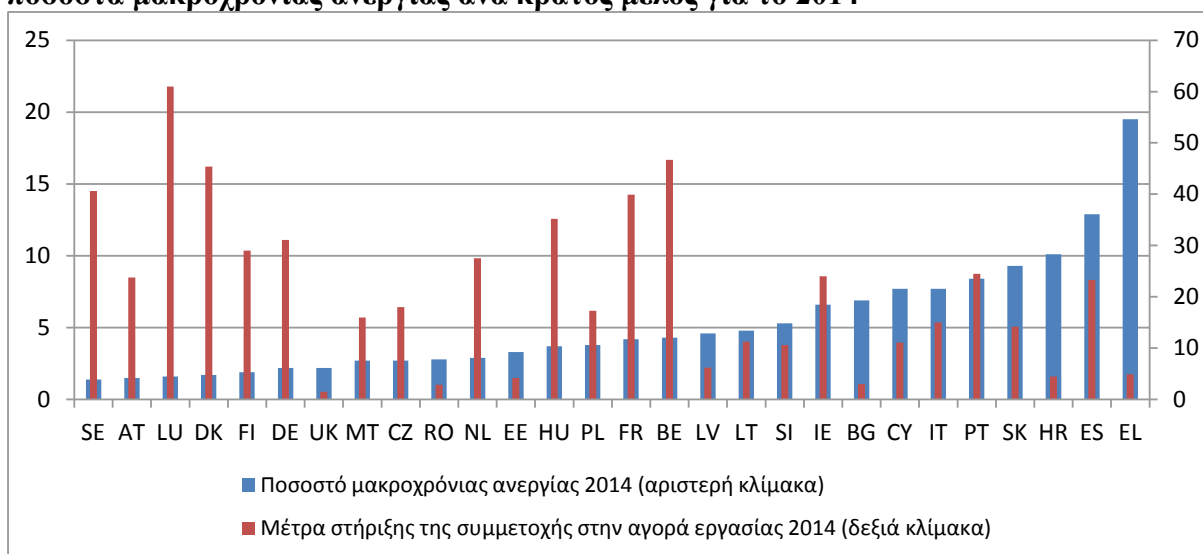
Διάγραμμα 23 - Χρήση των ΔΥΑ στο πλαίσιο της αναζήτησης εργασίας και ποσοστό ανέργων αιτούντων εργασία το 2014



Πηγή: Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό 2014

Οι χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας συγκαταλέγονται μεταξύ των χωρών με το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής στις ενεργές πολιτικές στη αγορά εργασίας. Σε αρκετά κράτη μέλη, τα μέτρα στήριξης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας δεν φαίνεται να είναι ανάλογα προς την πρόκληση που αντιμετωπίζουν όσον αφορά την ανεργία.

Διάγραμμα 24: Μέτρα στήριξης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας (συμμετέχοντες στις πολιτικές στην αγορά εργασίας ανά 100 άτομα που επιθυμούν να εργαστούν) και ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας ανά κράτος μέλος για το 2014



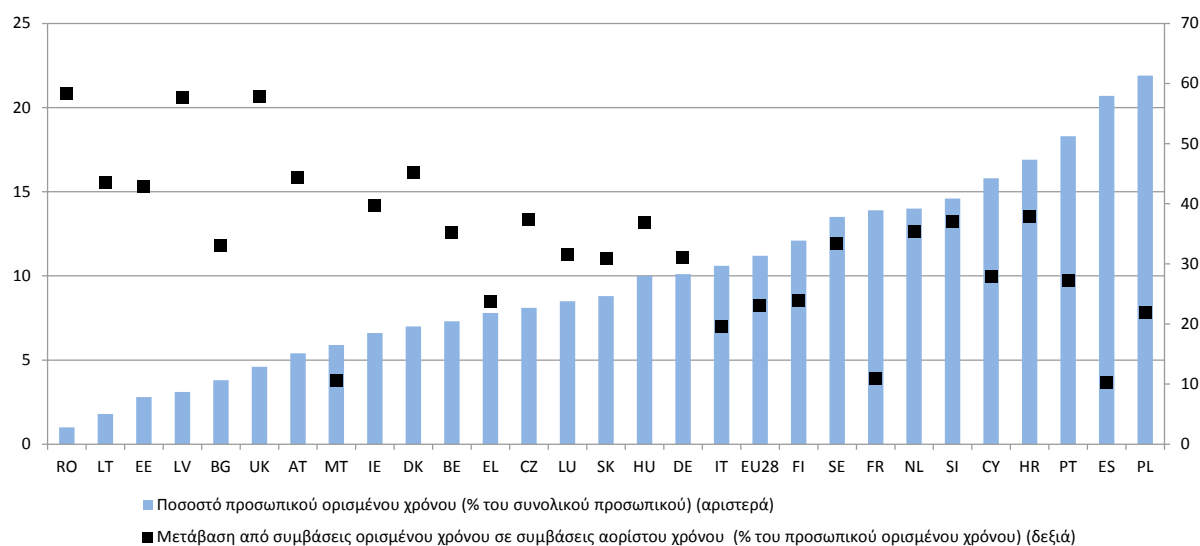
Πηγή: Eurostat, βάση δεδομένων ΠΑΕ (Σημείωση: τα δεδομένα αφορούν μέτρα στήριξης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας του 2009 όσον αφορά το Ηνωμένο Βασίλειο, του 2012 όσον αφορά την Κύπρο και του 2013 όσον αφορά την Ελλάδα, την Ιρλανδία και την Ισπανία).

Ωστόσο, ο σχεδιασμός, η κάλυψη και η στόχευση των ενεργητικών πολιτικών στην αγορά εργασίας (ΕΠΑΕ) καθώς και ο τρόπος εφαρμογής τους επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητά τους. Η ανεργία ενδέχεται να έχει πολλές αιτίες, όπως τη γενική έλλειψη ζήτησης εργασίας, την αναντιστοιχία των δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας, τη νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης ή τη φορολόγηση της εργασίας κ.λπ. (βλ. τις αντίστοιχες παραγράφους του παρόντος εγγράφου). Αντίστοιχα, τα μέτρα για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας μπορούν να επικεντρωθούν στο σκέλος της προσφοράς (όπως οι επιδοτήσεις για την απασχόληση), ενώ άλλα μέτρα στοχεύουν στις μειονεκτούσες ομάδες στην αγορά εργασίας ή συνδέονται με το γενικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας (π.χ. συστήματα πρόβλεψης των δεξιοτήτων), ή με τον σχεδιασμό των κοινωνικών παροχών, και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο τα μέτρα ΕΠΑΕ περιλαμβάνονται —αν και σε διαφορετικό βαθμό— στις ενότητες 2.2, 2.3 και 2.4 της διαμόρφωσης πολιτικής. Διαφορετικές ΕΠΑΕ θα είναι κατάλληλες για διαφορετικούς τύπους ανέργων και διαφορετικές συνθήκες, γεγονός το οποίο απαιτεί αποτελεσματικές τεχνικές καταγραφής προσόντων και ανάπτυξης φιλοσοφίας αξιολόγησης. Για παράδειγμα, τα κίνητρα πραγματοποίησης προσλήψεων για επιχειρήσεις ενδέχεται να συνοδεύονται από σχετικώς σημαντική απώλεια αποτελεσματικότητας ή φαινόμενα παραγκωνισμού. Η αποτελεσματικότητα της άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα αποδεικνύεται επίσης συχνά αμφίβολη. Σε γενικές γραμμές, οι ΕΠΑΕ που αποτελούν μέρος εξατομικευμένων και στοχευμένων προγραμμάτων στήριξης φαίνεται να είναι πιο επιτυχείς. Οι ΕΠΑΕ που αναδιανέμουν τα κίνητρα σε άτομα μη ενταγμένα στην αγορά εργασίας τείνουν να αποδεικνύονται ιδιαίτερα αποτελεσματικές κατά τις περιόδους ανάκαμψης.

Από αυτή την άποψη, η κατάτμηση της αγοράς εργασίας εξακολουθεί να είναι σημαντική σε πολλά κράτη μέλη. Αυτό σημαίνει ότι στο εργατικό δυναμικό συχνά συνυπάρχουν διαφορετικά «τμήματα»: αφενός, εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται από σταθερές σχέσεις εργασίας, προστασία κατά της απόλυσης και πλήρη πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, και, αφετέρου, μη τυποποιημένες συμβάσεις εργασίας, με περιορισμένη ή ανύπαρκτη προστασία κατά της απόλυσης, ασταθείς εργασιακές σχέσεις, και (συχνά) περιορισμένη πρόσβαση στην κοινωνική προστασία. Σε μια κατακερματισμένη αγορά εργασίας, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου βρίσκονται συνήθως σε αυτή την κατάσταση παρά τη θέλησή τους, εκτελώντας καθήκοντα που δεν είναι προσωρινής φύσεως, ενώ οι μεταβάσεις προς το περισσότερο προστατευμένο τμήμα του εργατικού

δυναμικού είναι περιορισμένες. Στην πράξη, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου συχνά αντιπροσωπεύουν «αδιέξοδα» και όχι «σκαλοπάτια». Ο συνδυασμός υψηλών ποσοστών εργαζομένων ορισμένου χρόνου και χαμηλών ποσοστών μετάβασης προς τη μόνιμη απασχόληση φαίνεται να είναι ιδιαίτερα ανησυχητικός σε χώρες όπως η Πολωνία, η Ισπανία, η Κύπρος και η Γαλλία (διάγραμμα 25).

Διάγραμμα 25: Ποσοστό προσωρινής απασχόλησης (2015) και ποσοστά μετάβασης από συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου (2014-15)



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ και SILC. Στοιχεία για τα ποσοστά μετάβασης από το 2014 για τη Γερμανία, την Ιρλανδία, την Ελλάδα, τη Λιθουανία, τη Μάλτα, τη Ρουμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των σχετικών πολιτικών και μεταρρυθμίσεων είναι ανομοιογενής στην ΕΕ, γεγονός που χρήζει προσοχής. Ενώ όλα τα κράτη μέλη διαθέτουν διμερείς ή τριμερείς φορείς που αποσκοπούν στην αλληλεπίδραση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, και σε ορισμένες περιπτώσεις των δημόσιων αρχών, ο βαθμός και ο αντίκτυπος της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στις πολιτικές και τις μεταρρυθμίσεις εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τη γενική στάση των δημόσιων αρχών προς αυτούς, τη σχέση μεταξύ των υπεύθυνων λήψης των πολιτικών αποφάσεων και των εκπροσώπων των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων, την ικανότητα των εν λόγω οργανώσεων και την ουσία της συμβολής τους. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο Εξάμηνο συχνά αντικατοπτρίζει τη συνολική συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε εθνικό επίπεδο.

2.3.2 Διαμόρφωση πολιτικής

Τα βασικά όργανα για την ενίσχυση της λειτουργίας των αγορών εργασίας και τη συμβολή στην αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας είναι οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) των κρατών μελών, οι οποίες έχουν συμμετάσχει στο σύνολό τους σε επισκέψεις συγκριτικής μάθησης με σκοπό τον προσδιορισμό των πλεονεκτημάτων και των τομέων που επιδέχονται βελτίωση, με βάση το Ευρωπαϊκό δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (δίκτυο ΔΥΑ)³⁸. Μετά τη διεκπεραίωση μιας διαδικασίας αυτοαξιολόγησης και αξιολόγησης από ομότιμους, έχουν εκπονηθεί εκθέσεις που περιγράφουν τις ορθές πρακτικές και τους τομείς που επιδέχονται βελτίωση. Κάθε ΔΥΑ θα αποφασίσει τον τρόπο με τον οποίο θα ενεργήσει και θα υποβάλει έκθεση σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις που έχουν αναληφθεί στο διοικητικό συμβούλιο του δικτύου ΔΥΑ 12 μήνες αργότερα.

Ωστόσο, οι ΔΥΑ των κρατών μελών εξακολουθούν να λειτουργούν σε συνθήκες περιορισμένων πόρων και, ως εκ τούτου, συνεχίζονται οι προσπάθειες βελτιστοποίησης της στόχευσης της παροχής υπηρεσιών. Αρκετές ΔΥΑ αναπτύσσουν προγράμματα αποτελεσματικότητας τα οποία αποσκοπούν στη διατήρηση και, όπου είναι δυνατόν, στη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών, δίδοντας παράλληλα αυξημένη έμφαση στις περιπτώσεις που είναι πιο δύσκολο να βοηθηθούν. Στην Εσθονία, η κυβέρνηση ενέκρινε το νέο πρόγραμμα για την απασχόληση για την περίοδο 2016-2017, το οποίο τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2016. Πάνω από 20 διαφορετικά ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας είναι διαθέσιμα με στόχο την παροχή βοήθειας σύμφωνα με τις επιμέρους ανάγκες των ατόμων που αναζητούν εργασία. Στην Ουγγαρία, από το 2016 έχει τεθεί σε εφαρμογή ένα νέο σύστημα καταγραφής προσόντων που λειτουργεί σε εθνικό επίπεδο, με σκοπό την παροχή εξατομικευμένων αποτελεσματικών υπηρεσιών σχετικά με την αγορά εργασίας, επιδοτήσεων και προγραμμάτων για την αγορά εργασίας, με βάση τα επιμέρους χαρακτηριστικά του αναζητούντος εργασίας.

³⁸ Απόφαση 573/2014/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ενισχυμένη συνεργασία των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΔΥΑ), http://csd.le.x.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Decisions/20140529-115645_14_573_COPE_enpdf.pdf

Η ανάπτυξη συστημάτων πρόβλεψης δεξιοτήτων σε αρκετά κράτη μέλη βοηθά τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης να εκπληρώνουν τους στόχους τους. Στη Μάλτα, έχει σχεδιαστεί εργαλείο ΤΠ για εργοδότες και άτομα που αναζητούν εργασία. Το εν λόγω εργαλείο δημιουργεί μια εικονική αγορά εργασίας, αντιστοιχίζοντας την αναζήτηση εργασίας με τις υφιστάμενες κενές θέσεις εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων. Το μέτρο αυτό έχει ως στόχο να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης και θα συνδράμει επίσης στην ανάπτυξη πολιτικών μέσω της παροχής πληροφοριών σχετικά με τις ανάγκες δεξιοτήτων. Στη Λετονία, σημαντικό ποσό διατέθηκε για την υλοποίηση έργου που συνίσταται στη βελτίωση των βραχυπρόθεσμων προβλέψεων για την αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της παροχής πληροφοριών σχετικά με τη ζήτηση για συγκεκριμένες δεξιότητες και επαγγέλματα και της δημιουργίας φιλικού προς τους χρήστες εργαλείου παρουσίασης των προοπτικών της προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Κατά συνέπεια, οι ΔΥΑ εντείνουν τις προσπάθειές τους να ενισχύσουν τη συνεργασία τους με τους εργοδότες ώστε να ενθαρρύνεται η πρόσληψη ατόμων από τον όγκο των περιπτώσεων ατόμων που αναζητούν εργασία. Η επικέντρωση στην ικανοποίηση της ζήτησης των εργοδοτών αποτελεί ουσιαστική παράμετρο της παρέμβασης των ΔΥΑ που αποσκοπεί να συμβάλει στην επίτευξη ισορροπίας στην αγορά εργασίας. Στο Λουξεμβούργο, συνήφθη συμφωνία μεταξύ της «Union des entreprises luxembourgeoises» (Ένωση επιχειρήσεων Λουξεμβούργου-UEL), της κυβέρνησης και της ΔΥΑ (ADEM) στο πλαίσιο του προγράμματος «Entreprises, partenaires pour l'emploi» (Επιχειρήσεις, εταίροι για την απασχόληση), με στόχο την πρόσληψη 5 000 αναζητούντων εργασία μεταξύ 2015 και 2017. Το εν λόγω πρόγραμμα έχει ως στόχο τη στενή συνεργασία για τη διεκπεραίωση συγκεκριμένων δράσεων, όπως η ανάπτυξη της ανταλλαγής πληροφοριών, η ανάπτυξη συμπράξεων μεταξύ ADEM και ιδιωτικών επιχειρήσεων, η ανάπτυξη στοχευμένης κατάρτισης για τους αναζητούντες εργασία που πληρούν τις απαιτήσεις των εταιρειών. Τον Μάρτιο του 2016, εντός της ADEM συστάθηκε συμβούλιο για την εργασία με σκοπό την αύξηση των ευκαιριών συνάντησης μεταξύ αναζητούντων εργασία και εργοδοτών. Στη Ρουμανία, η θεσμική στρατηγική του εθνικού οργανισμού απασχόλησης (NEA) αποσκοπεί στην ανάπτυξη δραστηριοτήτων που απευθύνονται στους εργοδότες με στόχο να αυξηθεί το ποσοστό πλήρωσης κενών θέσεων εργασίας.

Τα κράτη μέλη αναπτύσσουν επίσης υπηρεσίες ενιαίας εξυπηρέτησης, σύμφωνα με τη σύσταση του Συμβουλίου για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων. Στην Πορτογαλία,

ενοποιούνται οι υπηρεσίες που παρέχονται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τις κοινωνικές υπηρεσίες. Στη Ρουμανία, τίθεται σε εφαρμογή η προσέγγιση της διαχείρισης περιπτώσεων, και σε ό,τι αφορά τις κοινωνικές υπηρεσίες, στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης της ΔΥΑ, με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και τη διασύνδεση των δύο τύπων υπηρεσιών. Συγκροτούνται ενοποιημένες ομάδες για τις μειονεκτούσες κοινότητες. Η Φινλανδία υλοποιεί επίσης ένα δίκτυο πολυτομεακής κοινής απασχόλησης και κοινωνικών υπηρεσιών για τους μακροχρόνια ανέργους, το οποίο έχει τεθεί σε λειτουργία στην πράξη από τις αρχές του 2016. Αυτό επιτρέπει την ολοκληρωμένη και εξατομικευμένη προσέγγιση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της στήριξης της επιστροφής στην απασχόληση.

Με τον ίδιο στόχο της ανάπτυξης ολιστικών και συνεκτικών προσεγγίσεων, ορισμένα κράτη μέλη έχουν επίσης λάβει μέτρα για τη βελτίωση της συνολικής διακυβέρνησης και συνοχής μεταξύ των ΕΠΑΕ. Στην Ιταλία, στο πλαίσιο του «νόμου για την απασχόληση» θεσπίστηκε νέος εθνικός οργανισμός για μια ενεργό αγορά εργασίας (ANPAL), με σκοπό τον συντονισμό ενός ευρέως δικτύου ιδρυμάτων και οργανισμών (π.χ. Εθνικό Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Εθνικό Ίδρυμα Ασφαλίσεων για τραυματισμούς στην εργασία, υπηρεσίες απασχόλησης, εμπορικά επιμελητήρια, σχολεία) που είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση και παρακολούθηση των ενεργών πολιτικών στην αγορά εργασίας. Για την διεύθυνση, παρακολούθηση και αξιολόγηση του ANPAL αρμόδιο είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Πολιτικών. Επίσης, προβλέπεται η έκδοση περαιτέρω κανονιστικής διάταξης της διοικήσεως, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ της εθνικής κυβέρνησης και των περιφερειών, στην οποία θα καθορίζονται κατευθυντήριες γραμμές και στόχοι με ορίζοντα τριετίας για τις ΕΠΑΕ, καθώς και τα πρότυπα για την παροχή υπηρεσιών σε ολόκληρη την εθνική επικράτεια. Η Κύπρος επίσης θέτει επί του παρόντος σε εφαρμογή σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης για τις ΕΠΑΕ. Οι «Απαιτήσεις χρηστών» και οι «Ορισμοί αρμοδιοτήτων» έχουν οριστικοποιηθεί και το σύστημα για τη συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση των ΕΠΑΕ αναμένεται να τεθεί σε λειτουργία έως το τέλος του 2016. Στη Φινλανδία, η κυβέρνηση πρότεινε τον Απρίλιο του 2016 τη διασταλτική ερμηνεία της έννοιας της αποδεκτής προσφοράς εργασίας όσον αφορά τον τύπο των θέσεων εργασίας, της τοποθεσίας και των μισθών που προσφέρονται. Η διαβούλευση βρίσκεται σε εξέλιξη. Στην Ισπανία, το ετήσιο σχέδιο για την πολιτική απασχόλησης για το 2016, που χρησιμεύει ως πλαίσιο για τον συντονισμό και την υλοποίηση των ενεργών πολιτικών στην

αγορά εργασίας, βασίζεται σε ένα ολιστικό σύνολο δεικτών που καλύπτουν το σύνολο της παροχής υπηρεσιών.

Για πολλά κράτη μέλη, η προώθηση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας σημαίνει επίσης προώθηση της γεωγραφικής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού εντός των συνόρων της χώρας του. Η Πορτογαλία θέσπισε πρόγραμμα που αποκαλείται «υποστήριξη της γεωγραφικής κινητικότητας στην αγορά εργασίας», με στόχο την παροχή κινήτρων στους ανέργους ώστε να αποδέχονται προσφορές εργασίας σε απόσταση από την κατοικία τους. Υπάρχουν δύο κατηγορίες στήριξης με βάση τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας: στήριξη της μετακίνησης σε περίπτωση προσωρινής κινητικότητας (σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον ενός μήνα σε απόσταση τουλάχιστον 50 χλμ. από την κατοικία του εργαζομένου), ή στήριξη της μετακόμισης σε περίπτωση μόνιμης κινητικότητας (σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον δώδεκα μηνών σε απόσταση τουλάχιστον 100 χλμ.), με εφάπαξ αποζημίωση, συν μηνιαία επιδόματα για μέγιστη περίοδο έξι μηνών. Στην Τσεχική Δημοκρατία, η στήριξη στην περιφερειακή κινητικότητα χορηγείται πλέον σε αρκετές περιφέρειες από το γραφείο εργασίας στους αιτούντες εργασία που είναι εγγεγραμμένοι για περισσότερο από 5 μήνες³⁹, και καλύπτει τα έξοδα μετακίνησης προς νέα θέση εργασίας εκτός της περιφέρειας. Στη Βουλγαρία, προβλέπεται η επικαιροποίηση της νομοθεσίας για την ενίσχυση της απασχόλησης με σκοπό την παροχή χρηματοδότησης για τη φύλαξη των παιδιών, τα έξοδα ενοικίου και τη συνδρομή στο διαδίκτυο σε όλους τους ανέργους οι οποίοι ξεκινούν να εργάζονται σε απόσταση πάνω από 50 χλμ. από τον τόπο κατοικίας τους. Η Ρουμανία επίσης σχεδιάζει τη συγχρηματοδότηση ενός εθνικού προγράμματος για την αύξηση της εσωτερικής κινητικότητας, μέσω μιας ολοκληρωμένης δέσμης μέτρων. Στην εν λόγω δέσμη μέτρων περιλαμβάνεται στήριξη στους εγγεγραμμένους ανέργους που ξεκινούν να εργάζονται σε απόσταση πάνω από 15 χλμ. από τον τόπο κατοικίας τους, καθώς και επίδομα εγκατάστασης σε όσους μετακομίζουν σε απόσταση μεγαλύτερη από 50 χλμ. από τον υφιστάμενο τόπο κατοικίας τους.

Πέραν της παροχής ποιοτικής στήριξης, υπηρεσιών και πληροφοριών για την ενίσχυση της απασχόλησης, αρκετά κράτη μέλη έχουν λάβει περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, ιδίως μέσω της ενίσχυσης των επιθεωρήσεων εργασίας. Η Ιταλία, με νομοθετικό διάταγμα που εκδόθηκε τον Σεπτέμβριο του 2015, εξορθολόγησε το σύστημα των επιθεωρήσεων εργασίας μέσω της δημιουργίας εθνικής επιθεώρησης εργασίας στην οποία εντάχθηκαν τρία διακριτά προηγουμένως όργανα και

³⁹ Usti, νότια Μοραβία, Olomouc, Μοραβία και Karlovy Vary.

άλλαξε ο τρόπος διενέργειας των επιθεωρήσεων. Εκκρεμεί η έγκριση της σύμβασης μεταξύ του οργανισμού και του Υπουργείου Εργασίας για τον καθορισμό στόχων και των δραστηριοτήτων του οργανισμού. Στη Μάλτα, τον Ιούνιο του 2016, τροποποιήθηκε κατόπιν διαβουλεύσεων ο νόμος για τις υπηρεσίες απασχόλησης και κατάρτισης που προβλέπει πιο αυστηρές οικονομικές κυρώσεις για την παράτυπη απασχόληση και ενίσχυση της ικανότητας της επιθεώρησης εργασίας (μονάδα συμμόρφωσης με τους νόμους) στο πλαίσιο της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης. Στην Κύπρο, το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει προσδιορίσει τα βασικά στοιχεία που είναι αναγκαία για την αποτελεσματική καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Θα προωθηθεί η επανεξέταση του συστήματος επιθεωρήσεων εργασίας ώστε να βελτιωθεί η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητά τους. Επίσης, η Ελλάδα προτίθεται να εγκρίνει ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της αδήλωτης και της πλημμελώς δηλούμενης εργασίας.

Μολονότι πολλά κράτη μέλη είχαν ήδη λάβει νομοθετικά μέτρα για την προστασία της απασχόλησης, κάποια τροποποίησαν προσφάτως τη νομοθεσία τους σχετικά με τις ατομικές απολύσεις ή σχεδιάζουν να το πράξουν. Στη Γαλλία, ο πρόσφατα ψηφισθείς νόμος «El Khomri» για την εργασία, που εκσυγχρονίζει τον κοινωνικό διάλογο και διασφαλίζει την επαγγελματική πορεία, έχει ως στόχο τον καλύτερο προσδιορισμό των περιστάσεων που μπορούν να αιτιολογήσουν την ατομική απόλυση για οικονομικούς λόγους. Συμπληρώνει τον υφιστάμενο κατάλογο των αιτιολογήσεων (διακοπή επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, τεχνολογικές αλλαγές, αναδιάρθρωση επιχείρησης για τη διαφύλαξη της ανταγωνιστικότητάς της) με την προσθήκη περιπτώσεων μείωσης των παραγγελιών ή των εσόδων για σειρά διαδοχικών τριμήνων (μείωση σε σχέση με το προηγούμενο έτος), απώλειας περιθωρίων λειτουργικού κέρδους για ορισμένων αριθμό μηνών, ή σημαντική μείωση των ταμειακών εσόδων. Ο νόμος παρέχει επίσης τη δυνατότητα να καθορίζεται μέσω συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο κλάδου ο αριθμός των τριμήνων μετά την πάροδο των οποίων η μείωση του αριθμού των παραγγελιών, των περιθωρίων λειτουργικού κέρδους ή των εσόδων θα συνιστά αιτία ατομικής απόλυσης για οικονομικούς λόγους. Σε περίπτωση απουσίας αυτού του είδους της σύμβασης, ο νόμος προβλέπει έναν αριθμό έγκυρων τριμήνων, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Αρκετά κράτη μέλη έχουν δώσει ιδιαίτερη προσοχή στις δικαστικές διαδικασίες που κινούνται για εργασιακές διαφορές σε ατομικό επίπεδο. Στη Γαλλία, πραγματοποιήθηκε μεταρρύθμιση των δικαστικών διαδικασιών για εργασιακές διαφορές σε ατομικό επίπεδο, με στόχο την επιτάχυνση του χρονικού διαστήματος ολοκλήρωσης των διαδικασιών. Κατ' αυτόν

τον τρόπο ενισχύεται ο ρόλος του σταδίου συμβιβασμού, καθώς παρέχεται η δυνατότητα έκδοσης απόφασης απουσία ενός από εκ των αντιδίκων. Επιπλέον, η διαδικασία μπορεί να επιταχυνθεί με την παραπομπή ορισμένων υποθέσεων ενώπιον δικαστηρίων «μειωμένης σύνθεσης» τα οποία πρέπει να εκδίδουν αποφάσεις εντός μέγιστης περιόδου τριών μηνών, ενώ για τις σύνθετες υποθέσεις υπάρχει πλέον η δυνατότητα προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου όπου προεδρεύει επαγγελματίας δικαστής με αρμοδιότητα έκδοσης απόφασης (départage). Στην Ιρλανδία, ο νόμος για τις σχέσεις στους χώρους εργασίας που ψηφίστηκε τον Μάιο του 2015 και τέθηκε σε ισχύ τον Οκτώβριο έχει οδηγήσει στη βελτιστοποίηση των φορέων και των διαδικασιών που σχετίζονται με την εκδίκαση εργασιακών διαφορών και την επίλυση των καταγγελιών σχετικά με παραβιάσεις της εργασιακής νομοθεσίας. Μια νέα επιτροπή για τις σχέσεις στους χώρους εργασίας (WRC) θα αναλάβει τις αρμοδιότητες της εθνικής αρχής δικαιωμάτων απασχόλησης, της επιτροπής εργασιακών σχέσεων (LRC), ορισμένες από τις αρμοδιότητες του εφετείου απασχόλησης (EAT) και τις αρμοδιότητες του διευθυντή του δικαστηρίου ισότητας. Οι αρμοδιότητες αναίρεσεως του EAT θα μεταβιβαστούν στο εργατικό δικαστήριο. Αυτό σημαίνει ότι θα υπάρχει ένα ενιαίο σημείο εισόδου και μία μοναδική οδός άσκησης αναίρεσης, δηλαδή ένα οκταμελές συμβούλιο που θα απαρτίζεται από έναν πρόεδρο και εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων και εμπειρογνομόνων. Η LRC, που συστάθηκε το 1990, και το EAT, που συστάθηκε το 1967, θα παύσουν να υφίστανται.

Επίσης, ελήφθησαν μέτρα κατά της κατάτμησης της αγοράς εργασίας και πιο συγκεκριμένα με τον περιορισμό της χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τον περιορισμό των τύπων των συμβάσεων εργασίας που προβλέπονται στον εργατικό κώδικα. Αυτή είναι ιδίως η περίπτωση της Πολωνίας, με τη μεταρρύθμιση του εργατικού κώδικα που εγκρίθηκε τον Αύγουστο του 2015 και τέθηκε σε ισχύ τον Φεβρουάριο του 2016. Έχει σχεδιασθεί επίσης η ευρύτερη μεταρρύθμιση του εργατικού κώδικα· τον Σεπτέμβριο του 2016 συστάθηκαν επιτροπές κωδικοποίησης για την κατάρτιση των νέων εργατικών κωδίκων. Στη Λιθουανία, τον Ιούλιο του 2016, ο Πρόεδρος έθεσε βέτο στην ψήφιση νέας νομοθεσίας για τον εργατικό κώδικα, με αποτέλεσμα την αναπομπή της στο Κοινοβούλιο προς περαιτέρω συζήτηση. Σε περίπτωση που τελικώς ψηφισθεί, θα μπορούσε να τεθεί σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2017. Σκοπός είναι η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στο πλαίσιο της προστασίας της απασχόλησης προκειμένου να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες να δημιουργήσουν περισσότερες (νόμιμες) θέσεις εργασίας. Η βελτιστοποίηση του εργατικού

δικαίου σχεδιάζεται επίσης στην Ελλάδα, μέσω της κωδικοποίησης σε έναν κώδικα εργατικού δικαίου.

Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, η ρύθμιση του χρόνου εργασίας έχει καταστεί πιο ευέλικτη ώστε να υπάρχουν πρόσθετες δυνατότητες οικονομικής προσαρμογής, χωρίς αυτό να συνεπάγεται πρόσθετη κατάτμηση της αγοράς εργασίας. Στην Τσεχική Δημοκρατία θεσπίστηκε «μερική εισφορά ανεργίας», με βάση το γερμανικό μοντέλο του «Kurzarbeit» (εργασία βραχεία διάρκειας). Στο πλαίσιο της νέας νομοθεσίας, οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσχέρειες ή που πλήττονται από φυσικές καταστροφές έχουν το δικαίωμα να μειώνουν τους μισθούς των εργαζομένων στους οποίους δεν είναι εφικτή η ανάθεση επαρκούς όγκου εργασίας, μέχρι ποσοστού 30%. Επιπλέον, μπορούν να υποβάλουν αίτηση για ενίσχυση από το κράτος, μέχρι ποσοστού 20% του μισθού του εργαζομένου, αλλά η εν λόγω ενίσχυση δεν μπορεί να υπερβαίνει το 12,5% του μέσου μισθού στον κλάδο και δεν μπορεί να χορηγείται για περίοδο μεγαλύτερη του εξαμήνου (παρέχεται η δυνατότητα εκ νέου υποβολής αίτησης). Οι τροποποιήσεις του εργατικού κώδικα είχαν επίσης ως αποτέλεσμα την αύξηση της ευελιξίας των εργασιακών ρυθμίσεων, ιδίως όσον αφορά τον προγραμματισμό/δικαιώματα σχετικά με το ωράριο εργασίας και τις άδειες, ή τις διατάξεις περί «τηλεργασίας», ενώ ενισχύθηκαν ταυτόχρονα τα εργαλεία συμβιβασμού όπως η «κατ' οίκον εργασία». Στο ίδιο πνεύμα, ο Βέλγος ομοσπονδιακός υπουργός εργασίας πρότεινε στους κοινωνικούς εταίρους τη μεταρρύθμιση της νομοθεσίας σχετικά με την αγορά εργασίας όσον αφορά τον χρόνο εργασίας (ώρες κατ' έτος), την εργασία αορίστου χρόνου μέσω εταιρείας απασχόλησης, την περιστασιακή τηλεργασία και άλλα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διακοπής της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ή της δωρεάς ημερών αδείας. Στη Γαλλία, στο πλαίσιο του αποκαλούμενου νόμου «Macron», η μέγιστη διάρκεια των συμφωνιών διατήρησης της απασχόλησης έχει παραταθεί από 2 σε 5 έτη (Accords de maintien de l'emploi), γεγονός που επιτρέπει στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν δυσχέρειες να προσαρμόζουν τον χρόνο εργασίας και την αμοιβή της εργασίας (εντός του ορίου των 1,2 κατώτατων μισθών ανά μήνα). Η άρνηση σε ατομικό επίπεδο αποτελεί πραγματική και σοβαρή αιτία ομαδικών απολύσεων, αλλά η επιχείρηση πρέπει να συνοδεύει την περίοδο προσωπικής μετάβασης ιδίως με κατάρτιση. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις μπορούν πλέον να συνάπτουν συμφωνίες για τη διατήρηση και την ανάπτυξη της απασχόλησης (ένας νέος τύπος πιο μακρόπνοων συμφωνιών, οι οποίες δεν αποσκοπούν μόνο στη «διατήρηση»), με αποτέλεσμα την αναδιοργάνωση και μείωση του χρόνου εργασίας (χωρίς, ωστόσο, μείωση του μηνιαίου εισοδήματος των εργαζομένων).

Ενίστε, ο χρόνος εργασίας έχει επίσης χρησιμοποιηθεί ως παράμετρος για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του κόστους, όπως στη Φινλανδία, όπου η αποκαλούμενη «συμφωνία ανταγωνιστικότητας» περιλαμβάνει αύξηση του ετήσιου χρόνου εργασίας κατά 24 ώρες, ενώ εναπόκειται σε κάθε κλάδο να αποφασίζει στο πλαίσιο της σχετικής συλλογικής σύμβασης εργασίας αν αυτό θα επιτυγχάνεται μέσω περικοπής των διακοπών ή αύξησης των ωρών εργασίας. Στη Γαλλία, με βάση τον πρόσφατα ψηφισθέντα νόμο «El Khomri» για την εργασία, ο οποίος εκσυγχρονίζει τον κοινωνικό διάλογο και διασφαλίζει την επαγγελματική πορεία, στο εξής οι πλειοψηφικές συμφωνίες σε εταιρικό επίπεδο θα είναι αυτές που θα καθορίζουν τους κανόνες που ισχύουν για τον χρόνο εργασίας, την οργάνωση του χρόνου εργασίας, την ημερήσια ανάπαυση, τις διακοπές και τις άδειες μετ' αποδοχών. Δεδομένου ότι το πεδίο εφαρμογής των ρητρών «κλειδώματος» σε κλαδικό επίπεδο έχει περιοριστεί σημαντικά, η συμφωνία σε εταιρικό επίπεδο μπορεί να είναι περισσότερο ευέλικτη από ό,τι σε κλαδικό επίπεδο όσον αφορά πολλές πρόσθετες πτυχές του χρόνου εργασίας. Η αρχή αφορά ιδίως το ύψος του επιμισθίου υπερωριών, το οποίο μπορεί να μειωθεί σε ένα ελάχιστο επιμίσθιο της τάξης του 10% σε περίπτωση συμφωνίας (χωρίς τη συμφωνία το επιμίσθιο είναι 25%).

Εκπροσωπώντας τόσο την πλευρά της ζήτησης όσο και την πλευρά της προσφοράς εργασίας στις αγορές εργασίας, οι κοινωνικοί εταίροι συμβάλλουν στη βελτίωση της λειτουργίας τους με την αποτελεσματική συμμετοχή τους σε μεταρρυθμίσεις, ενώ αρκετά κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για την ενίσχυση του ρόλου τους. Τον Φεβρουάριο του 2016, η Λιθουανία ενέκρινε σχέδιο δράσης για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου, συμπεριλαμβανομένων μέτρων ανάπτυξης των ικανοτήτων, το οποίο αναμένεται να υλοποιηθεί έως το τέλος του 2016. Τον Νοέμβριο του 2015, ξεκίνησε στη Ρουμανία δημόσια διαβούλευση σχετικά με μια εθνική στρατηγική για τον κοινωνικό διάλογο για την αποσαφήνιση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, την επανεξέταση της νομοθεσίας στον τομέα, την ανάπτυξη των ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων και την αύξηση της συμμετοχής τους στις πολιτικές απασχόλησης.

Αρκετά κράτη μέλη έχουν αναθεωρήσει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τον καθορισμό των μισθών και των συνθηκών εργασίας, οι οποίοι αποτελούν τους πιο διακριτούς τομείς άσκησης της αυτόνομης δράσης τους (βλέπε επίσης ενότητα 2.1.2.). Τον Αύγουστο του 2015 ψηφίστηκε στη Γαλλία νόμος με στόχο την απλούστευση του κοινωνικού διαλόγου σε εταιρικό επίπεδο. Ο νόμος ομαδοποιεί τους θεματικούς τομείς της

υποχρεωτικής διαβούλευσης και της διαπραγματεύσεως, καθώς προβλέπει μόνο 3 υποχρεωτικές ετήσιες διαβουλεύσεις αντί 17 και 3 πεδία συλλογικών διαπραγματεύσεων αντί 12: μισθοί και χρόνος εργασίας, ποιότητα του επαγγελματικού βίου, διαχείριση θέσεων εργασίας και επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Ο νόμος προβλέπει ότι οι διαπραγματεύσεις μπορούν να πραγματοποιούνται ανά τριετία (κατά μέγιστο) αντί ετησίως, με βάση πλειοψηφική συμφωνία. Θέσπισε επίσης τη δυνατότητα οι επιχειρήσεις με προσωπικό από 50 έως 300 εργαζομένους να ενοποιούν τους διαφορετικούς υποχρεωτικούς φορείς κοινωνικού διαλόγου, με την ίδια πρόβλεψη να ισχύει και για τις επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 300 εργαζομένων, υπό τον όρο σύναψης πλειοψηφικής συμφωνίας. Στη Φινλανδία, σημαντική πρωτοβουλία για την αλλαγή του συστήματος καθορισμού των μισθών υπήρξε η υπογραφή τριμερούς συμφωνίας ανταγωνιστικότητας από την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους τον Μάρτιο του 2016, η οποία υλοποιείται μέσω συλλογικών συμβάσεων το τρίτο τρίμηνο του 2016. Το 2017, θα τεθεί σε δοκιμή ένα νέο μοντέλο διαπραγματεύσεων. Οι δυνατότητες τοπικών συλλογικών διαπραγματεύσεων θα αυξάνονται σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους σε τομεακό επίπεδο και όχι μέσω της νομοθεσίας, όπως είχε σχεδιαστεί προηγουμένως. Ο ρόλος των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα ενισχυθεί και στόχος είναι η βελτίωση των ροών πληροφοριών στους χώρους εργασίας. Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, η Κροατία προτίθεται να αναθεωρήσει το σύστημα μισθών, συμπεριλαμβανομένης της καθιέρωσης ισχυρότερης διαδικασίας συντονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω του διορισμού κεντρικής αρχής για την τήρηση αρχείων, τον συντονισμό και την παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων, καθώς και τη θέσπιση κατευθυντήριων γραμμών για τη σύναψη των εν λόγω συμφωνιών.

Επιπλέον, τα περισσότερα κράτη μέλη στα οποία ισχύει κατά νόμο κατώτατος μισθός ζήτησαν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, τουλάχιστον όσον αφορά τις σημαντικές αναθεωρήσεις (για τις μακροοικονομικές πτυχές του καθορισμού του κατώτατου μισθού, βλέπε ενότητα 2.1). Στην Εσθονία, οι κοινωνικοί εταίροι από όλους τους κλάδους αποφάσισαν από κοινού τον καθορισμό κατώτατου μισθού μέσω διμερούς συμφωνίας που εφαρμόζεται βάσει κυβερνητικού διατάγματος. Στην Πορτογαλία, η κυβέρνηση αποφάσισε την αύξηση του κατώτατου μισθού μετά από διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, στη διάρκεια των οποίων η μεγαλύτερη συννομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων αντιτάχθηκε στην προταθείσα μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν οι εργοδότες. Τελικά, η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν σε

τριμηνιαία παρακολούθηση της εφαρμογής της συμφωνίας. Αντιθέτως, τον Ιούλιο του 2016, οι κοινωνικοί εταίροι της Σλοβακίας δεν κατέληξαν σε συμφωνία για την προσαρμογή του κατώτατου μισθού για το 2017.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν επίσης συμμετάσχει στη χάραξη πολιτικής σε σχέση με τις νέες προκλήσεις. Τον Μάρτιο του 2016 στη Δανία, η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν σε συμφωνία με σκοπό να διασφαλιστεί η καλύτερη ένταξη στην αγορά εργασίας των προσφύγων και των ατόμων που έχουν επανενωθεί με την οικογένειά τους. Η συμφωνία παρέχει νέες και βελτιωμένες δυνατότητες ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να απασχολούν πρόσφυγες χωρίς επαγγελματικά προσόντα και με χαμηλή παραγωγικότητα, ρύθμιση που δεν συνάδει με τον κατώτατο μισθό που καθορίζεται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στο πλαίσιο αυτό, θα θεσπιστεί πρόγραμμα χρηματικής επιδότησης για ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν πρόσφυγες στο πλαίσιο της συνήθους μη επιδοτούμενης απασχόλησης. Στη Σλοβενία, μετά από συζητήσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, θεσπίστηκαν μέτρα για την πρόληψη της παράνομης χρήσης των άτυπων μορφών εργασίας.

2.4 Κατευθυντήρια γραμμή 8: Προώθηση της κοινωνικής ένταξης, καταπολέμηση της φτώχειας και προώθηση των ίσων ευκαιριών

Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής αριθ. 8 για την απασχόληση, βάσει της οποίας συνιστάται στα κράτη μέλη να εκσυγχρονίσουν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας τους με σκοπό την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Κατά πρώτον, παρουσιάζεται επισκόπηση της κοινωνικής κατάστασης στα κράτη μέλη βάσει βασικών δεικτών, συμπεριλαμβανομένου του διαθέσιμου εισοδήματος, της φτώχειας και της κοινωνικής ένταξης, καθώς και της πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη. Στην ενότητα 2.4.2 γίνεται αναφορά στα μέτρα πολιτικής που ελήφθησαν από τα κράτη μέλη στους τομείς των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των παροχών ανεργίας, των πολιτικών στέγασης, της φύλαξης των παιδιών, της μακροχρόνιας περίθαλψης, της υγειονομικής περίθαλψης, των συντάξεων και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία.

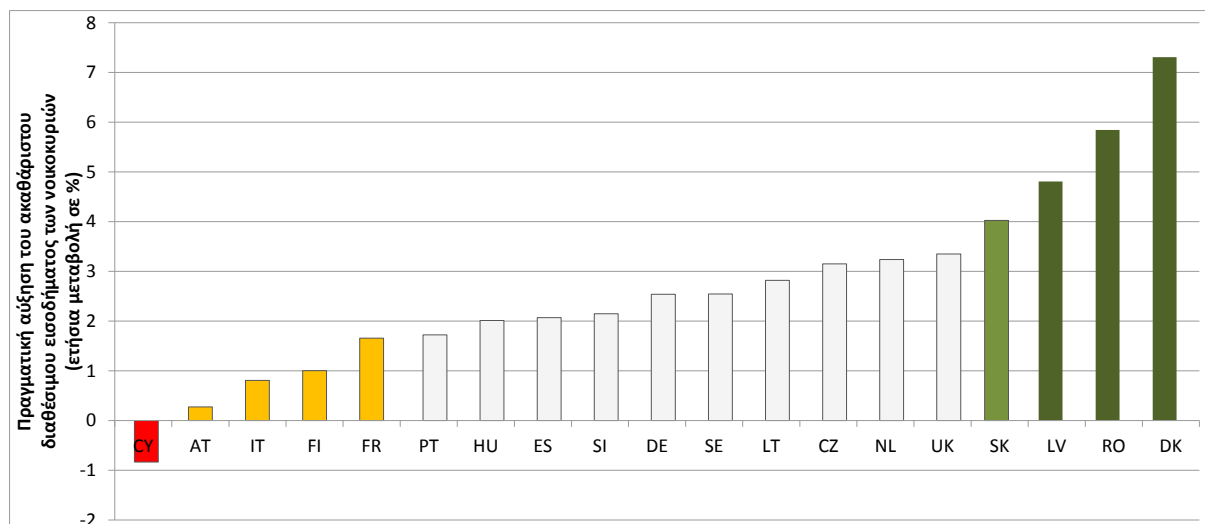
2.4.1 Βασικοί δείκτες

Σχεδόν όλα τα κράτη μέλη επωφελήθηκαν από την αύξηση του εισοδήματος των νοικοκυριών. Το 2015, το ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών (ΑΔΕΝ) αυξήθηκε σε όλα τα κράτη μέλη με εξαίρεση την Κύπρο (0,8%) (διάγραμμα 26). Αντίθετα, οι υψηλότερες αυξήσεις καταγράφηκαν στη Δανία (7,3%), τη Ρουμανία (5,8%) και τη Λετονία (5,4%)⁴⁰.

Υπήρχαν αυξανόμενες διαφορές όσον αφορά τα επίπεδα των εισοδηματικών ανισοτήτων μεταξύ των κρατών μελών, όπως αυτά μετρήθηκαν βάσει του δείκτη S80/S20. Μεταξύ 2014 και 2015, οι ανισότητες, όπως μετρώνται βάσει του λόγου των εισοδημάτων του 20% του πληθυσμού με τα υψηλότερα εισοδήματα προς τα εισοδήματα του 20% του πληθυσμού με τα χαμηλότερα εισοδήματα, εντάθηκαν στη Λιθουανία (κατά 1,4 εκατοστιαία σημεία), ενώ ακολουθούσαν η Ρουμανία, η Βουλγαρία, η Ισπανία, η Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο (με αυξήσεις μεταξύ 0,1 και 0,3 εκατοστιαίων σημείων). Ελαφρά μείωση καταγράφηκε στη Σλοβακία (κατά 0,4 εκατοστιαία σημεία), την Εσθονία και τη Γερμανία (κατά 0,3 εκατοστιαία σημεία), την Κύπρο και την Πορτογαλία (κατά 0,2 εκατοστιαία σημεία). Συνολικά, οι μεγαλύτερες εισοδηματικές ανισότητες καταγράφονται στη Ρουμανία, τη Λιθουανία, τη Βουλγαρία και την Ισπανία όπου το διάμεσο σταθμισμένο με κλίμακες ισοδυναμίας εισόδημα του πλουσιότερου 20% του πληθυσμού είναι περίπου 7 φορές υψηλότερο από το αντίστοιχο του φτωχότερου 20% του πληθυσμού. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 27, το 2015 παρατηρήθηκε αποκλίνουσα τάση όσον αφορά τα στοιχεία για τις ανισότητες, καθώς οι υψηλότερες αυξήσεις των ανισοτήτων καταγράφηκαν στα κράτη μέλη με τα υψηλότερα επίπεδα ανισοτήτων.

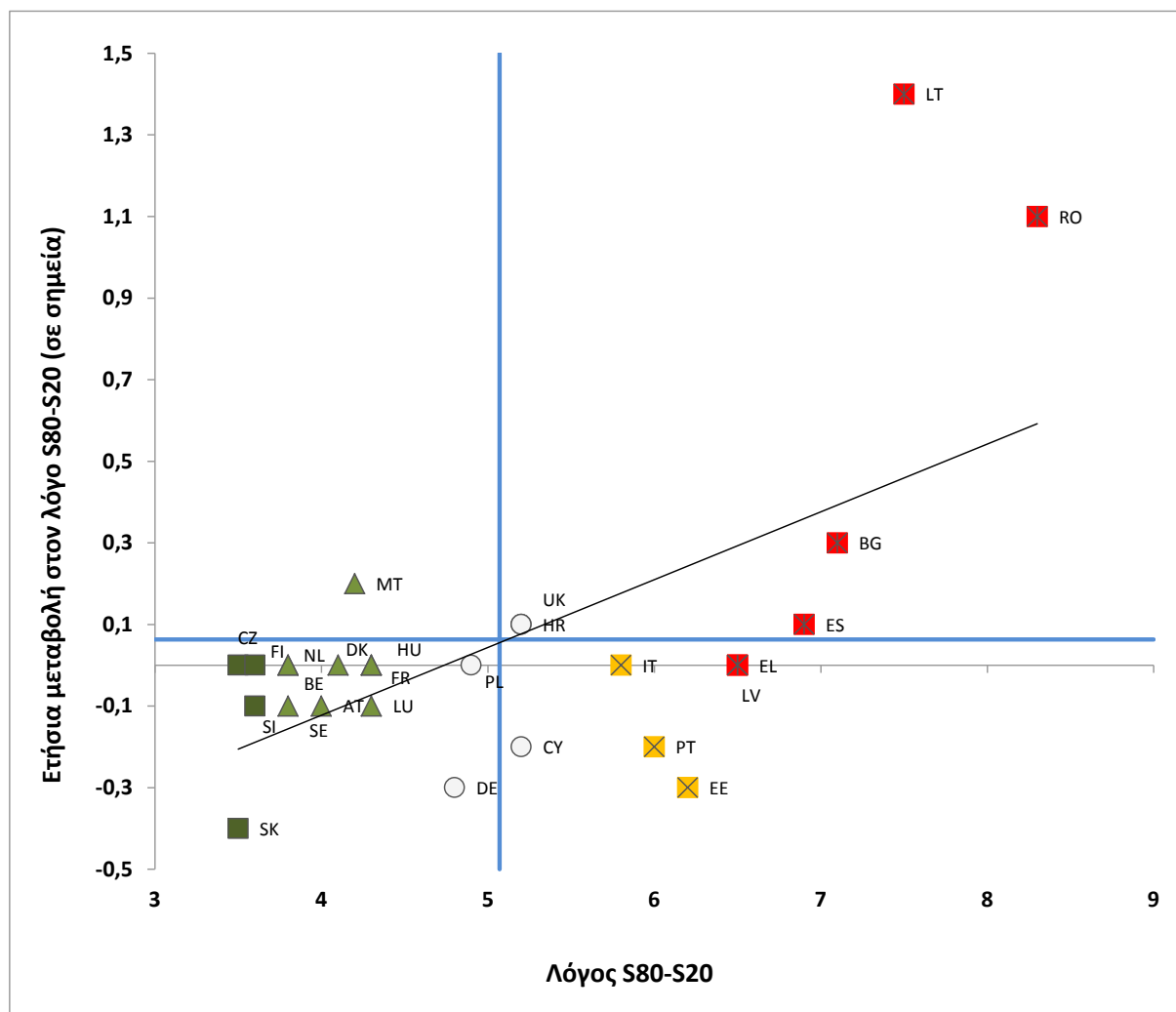
Διάγραμμα 26: Μεταβολή του ΑΔΕΝ το 2015, όπως αναφέρεται στον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών

⁴⁰ Στις 26 Οκτωβρίου 2016 (καταληκτική ημερομηνία για τον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών), δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία ΑΔΕΝ για εννέα κράτη μέλη.



Πηγή: Eurostat, εθνικοί λογαριασμοί (υπολογισμοί της ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης). Σημείωση: δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το Βέλγιο, τη Βουλγαρία, την Εσθονία, την Ιρλανδία, την Ελλάδα, την Κροατία, το Λουξεμβούργο, τη Μάλτα και την Πολωνία στις 26 Οκτωβρίου 2016.

Διάγραμμα 27: Εισοδηματικές ανισότητες (μέτρο S80/S20), όπως αναφέρονται στον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών



Πηγή: Eurostat, EE-SILC (υπολογισμοί της ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης).
Περίοδος: Επίπεδο 2015 και μεταβολή την περίοδο 2014-2015.

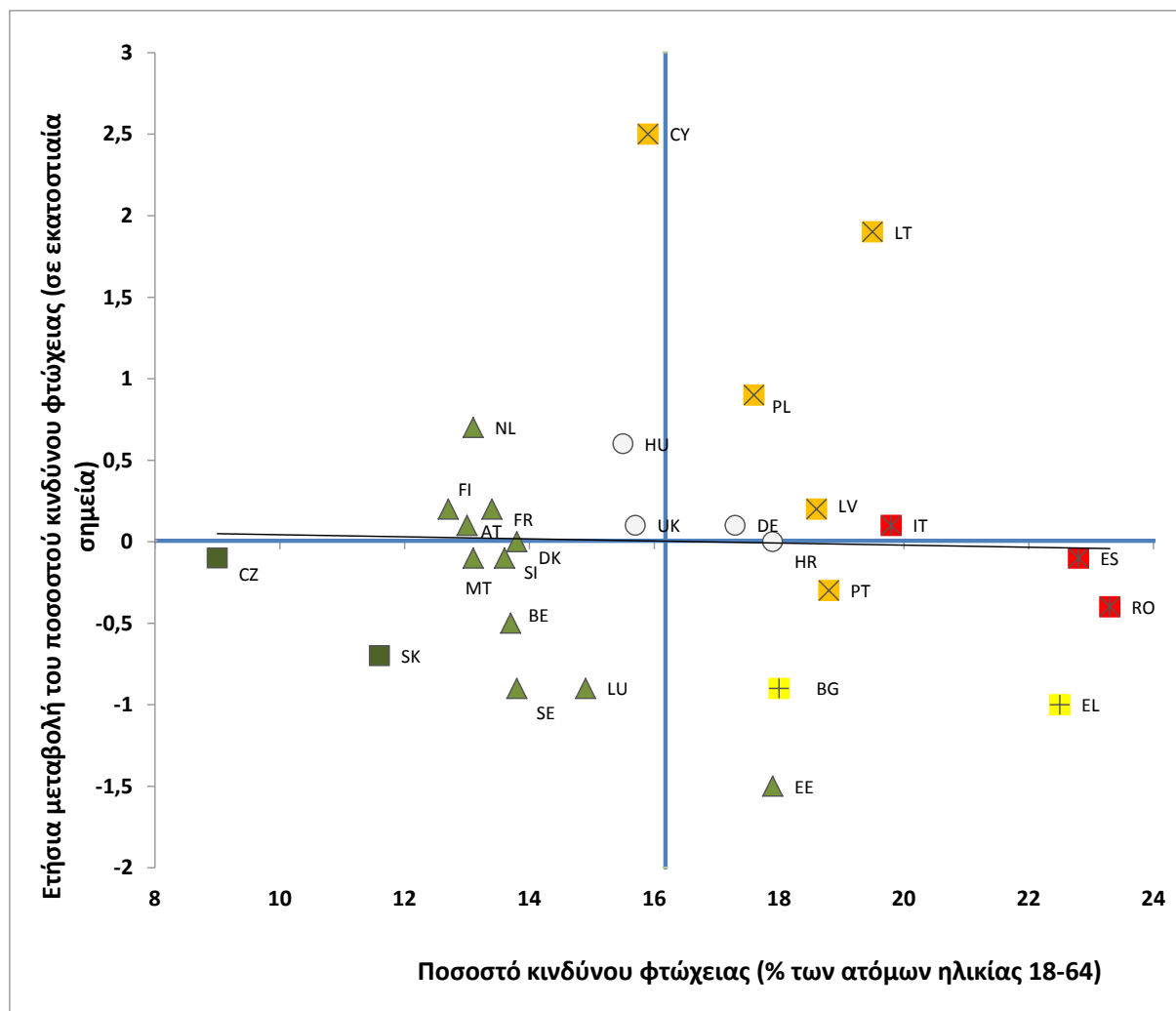
Σημείωση: δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα για την Ιρλανδία (26 Οκτωβρίου 2016). Το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Το ποσοστό κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού (AROPE) μειώθηκε το 2015, με ισχυρές διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών. Στη Ρουμανία και τη Βουλγαρία, το ποσοστό AROPE ανερχόταν σε περίπου 40%, ενώ στην Τσεχική Δημοκρατία, τις Κάτω Χώρες, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, το ποσοστό ήταν χαμηλότερο από 17%. Ενώ ορισμένα κράτη μέλη, όπως η Εσθονία, η Ουγγαρία, η Λετονία, η Μάλτα και η Ρουμανία σημείωσαν ικανοποιητική πρόοδο όσον αφορά τη μείωση του αριθμού των φτωχών ή των κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων το 2015 (μείωση μεταξύ 3,6 εκατοστιαίων σημείων στην Ουγγαρία και 1,4 εκατοστιαίων σημείων στη Μάλτα), η Βουλγαρία, η Κύπρος και η Λιθουανία σημείωσαν σημαντική αύξηση στη διάρκεια του έτους (2 εκατοστιαία σημεία στη

Λιθουανία, 1,2 εκατοστιαία σημεία στη Βουλγαρία και 1,5 εκατοστιαία σημεία στην Κύπρο). Μία αιτία για τις διαφορές ως προς τα ποσοστά φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού στην ΕΕ είναι ο άνισος αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης και ο τρόπος με τον οποίο αντέδρασαν η αγορά εργασίας και τα κοινωνικά συστήματα στην οικονομική ύφεση, καθώς και οι δέσμες μέτρων δημοσιονομικής εξυγίανσης που εφάρμοσε η πλειονότητα των κρατών μελών.

Η νομισματική φτώχεια έχει αυξηθεί ελαφρώς στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Μεταξύ 2014 και 2015, δώδεκα κράτη μέλη αντιμετώπισαν αυξανόμενα ποσοστά κινδύνου φτώχειας στην ηλικιακή ομάδα 18-64 ετών. Το ποσοστό AROP αυξήθηκε κυρίως στην Κύπρο (2,5 εκατοστιαία σημεία), τη Λιθουανία (1,9 εκατοστιαία σημεία) και την Πολωνία (0,9 εκατοστιαία σημεία). Μεταξύ των κρατών μελών που κατέγραψαν μείωση, μπορούν να αναφερθούν ιδίως η Εσθονία (1,5 εκατοστιαία σημεία) και η Ελλάδα (1 εκατοστιαία σημεία). Ωστόσο, στην Ελλάδα, η βελτίωση του ποσοστού φτώχειας πρέπει να ερμηνευτεί σε συνδυασμό με τη σημαντική μείωση των ορίων φτώχειας, γεγονός που αντικατοπτρίζει την επιδείνωση των συνολικών οικονομικών επιδόσεων. Τα υψηλότερα ποσοστά φτώχειας του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (κοντά ή άνω του 20%) καταγράφηκαν στη Ρουμανία, την Ισπανία, την Ελλάδα και την Ιταλία. Όπως φαίνεται και στο διάγραμμα 28, η απόκλιση στα ποσοστά φτώχειας μεταξύ των κρατών μελών σταμάτησε να διευρύνεται το 2015, χωρίς ωστόσο να υπάρχουν ενδείξεις σύγκλισης.

Διάγραμμα 28: Ποσοστά κινδύνου φτώχειας στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό (ηλικίας 18-64 ετών), όπως αναφέρεται στον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών



Πηγή: Eurostat, EE-SILC (υπολογισμοί της ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης).
 Περίοδος: Επίπεδο 2015 και μεταβολή την περίοδο 2014-2015.

Σημείωση: δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα για την Ιρλανδία (26 Οκτωβρίου 2016). Το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Το ποσοστό των ατόμων που ζουν σε νοικοκυριά ανέργων μειώθηκε. Παράλληλα με τη βελτίωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας, σε δεκαεπτά κράτη μέλη παρατηρήθηκε μείωση το 2015 σε σύγκριση με το 2014, με τη μεγαλύτερη μείωση να καταγράφεται στην Ουγγαρία (3,4 εκατοστιαία σημεία), τη Λετονία (1,8 εκατοστιαία σημεία) και την Ισπανία (1,7 εκατοστιαία σημεία). Τα υψηλότερα ποσοστά ατόμων που ζουν σε νοικοκυριά ανέργων σημειώθηκαν στην Ελλάδα (16,8%) και την Ισπανία (15,4%), ενώ τα χαμηλότερα στην Εσθονία (6,6%), τη Σουηδία (5,8%) και το Λουξεμβούργο (5,7%). Σε ένα ευρύτερο χρονικό ορίζοντα, εννέα κράτη μέλη κατέγραψαν αύξηση του ποσοστού των ατόμων που ζουν σε νοικοκυριά ανέργων μεταξύ 2015 και 2012, με τη μεγαλύτερη αύξηση να παρατηρείται στην

Κύπρο (1,2 εκατοστιαία σημεία), τη Ρουμανία (1,5 εκατοστιαία σημεία) και τη Φινλανδία (0,8 εκατοστιαία σημεία).

Οι σοβαρές στερήσεις σε υλικά αγαθά μειώθηκαν περαιτέρω το 2015. Αυτό οφειλόταν κυρίως στην έντονη μείωση που σημειώθηκε στην Ουγγαρία (4,6 εκατοστιαία σημεία), τη Λετονία (2,8 εκατοστιαία σημεία), τη Ρουμανία (2,3 εκατοστιαία σημεία) και την Πολωνία (2,3 εκατοστιαία σημεία). Ωστόσο, οι σοβαρές στερήσεις σε υλικά αγαθά αυξήθηκαν σε σειρά χωρών, ιδίως στη Βουλγαρία (1,1 εκατοστιαία σημεία) και την Ελλάδα (0,7 εκατοστιαία σημεία), αλλά και στη Δανία (0,5 εκατοστιαία σημεία) και το Λουξεμβούργο (0,6 εκατοστιαία σημεία). Το συνολικό επίπεδο σοβαρών στερήσεων σε υλικά αγαθά διέφεραν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών, ιδίως λόγω των διαφορών του βιοτικού επιπέδου και της αποτελεσματικότητας των κοινωνικών πολιτικών, ήτοι από 34,2% στη Βουλγαρία έως τα ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά του 2% στο Λουξεμβούργο και του 0,7% στη Σουηδία.

Η φτώχεια ή ο κοινωνικός αποκλεισμός των παιδιών και των νέων μειώθηκε ελαφρώς, αλλά παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Το 2015, το ποσοστό AROPE για τους νέους (ηλικίας 18-24 ετών) μειώθηκε ιδίως στη Σλοβενία (3,4 εκατοστιαία σημεία), την Ουγγαρία (3,8 εκατοστιαία σημεία), τη Δανία (2,6 εκατοστιαία σημεία) και την Πορτογαλία (2,9 εκατοστιαία σημεία). Ωστόσο, αυξήθηκε στη Βουλγαρία (4,4 εκατοστιαία σημεία), την Ισπανία (3,1 εκατοστιαία σημεία), την Κύπρο (2,2 εκατοστιαία σημεία), τις Κάτω Χώρες (2,4 εκατοστιαία σημεία) και τη Φινλανδία (2,4 εκατοστιαία σημεία). Τα υψηλότερα ποσοστά φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού των νέων σημειώθηκαν στην Ελλάδα (άνω του 50%), αλλά και στη Ρουμανία, τη Δανία και τη Βουλγαρία (άνω του 40%). Το ποσοστό AROPE για τα παιδιά μειώθηκε επίσης ελαφρώς συνολικά (βλέπε ενότητα 1.2), αλλά παραμένει υψηλό σε ορισμένες χώρες λόγω της επιδείνωσης των συνθηκών της αγοράς εργασίας για τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό καθώς και για ολοένα και περισσότερα νοικοκυριά ανέργων και ατόμων που ζουν με χαμηλό εισόδημα. Σε οκτώ κράτη μέλη καταγράφηκε αύξηση του ποσοστού AROPE για τα παιδιά, ιδίως στη Λιθουανία και την Κύπρο (περίπου κατά 4 εκατοστιαία σημεία). Σε πέντε κράτη μέλη καταγράφηκε σημαντική μείωση, ιδίως στην Ουγγαρία (5,7 εκατοστιαία σημεία), το Λουξεμβούργο (3,4 εκατοστιαία σημεία), τη Λετονία (4 εκατοστιαία σημεία), τη Μάλτα (3,1 εκατοστιαία σημεία) και τη Ρουμανία (3,7 εκατοστιαία σημεία). Ιδιαίτερα ανησυχητικά επίπεδα AROPE των παιδιών παρατηρούνται στη Ρουμανία (περίπου 50%), τη Βουλγαρία και την Ουγγαρία (πάνω από 40%). Στην Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιταλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Πορτογαλία, τη Λετονία και τη

Λιθουανία, το ποσοστό φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού των παιδιών υπερέβαινε το 30%.

Τα άτομα με αναπηρία, οι υπήκοοι τρίτων χωρών και οι άνεργοι πλήττονται ιδιαίτερα από τη φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό. Το 2014, τα υψηλότερα ποσοστά AROPE των ατόμων με αναπηρία καταγράφηκαν στη Βουλγαρία (52,6%), τη Λετονία (43,2%), τη Ρουμανία (42,3%) και τη Λιθουανία (40,9%). Η διαφορά μεταξύ του ποσοστού AROPE των ατόμων με αναπηρία και του ποσοστού που αντιστοιχεί στο σύνολο του πληθυσμού αυξήθηκε σε 17,8 εκατοστιαία σημεία στο Βέλγιο, σε 18,3 εκατοστιαία σημεία στη Λετονία και σε 18,5 εκατοστιαία σημεία στη Λιθουανία. Όσον αφορά την κατάσταση των υπηκόων τρίτων χωρών, το 2014, η διαφορά μεταξύ του ποσοστού AROPE που τους αφορά και του ποσοστού των υπηκόων των χωρών υποδοχής υπερέβη τα 53 εκατοστιαία σημεία στο Βέλγιο, τα 35 εκατοστιαία σημεία στην Ελλάδα, την Ισπανία και τη Σουηδία και τα 30 εκατοστιαία σημεία στη Φινλανδία, τη Γαλλία και τη Σλοβενία. Το ποσοστό AROPE μεταξύ των ανέργων, κυμαινόταν μεταξύ 84,7% στη Γερμανία, πάνω από 70% στη Ρουμανία, τη Βουλγαρία, την Ουγγαρία, τη Λιθουανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, τις Κάτω Χώρες και την Ελλάδα, και περίπου 50% στη Γαλλία και τη Σουηδία.

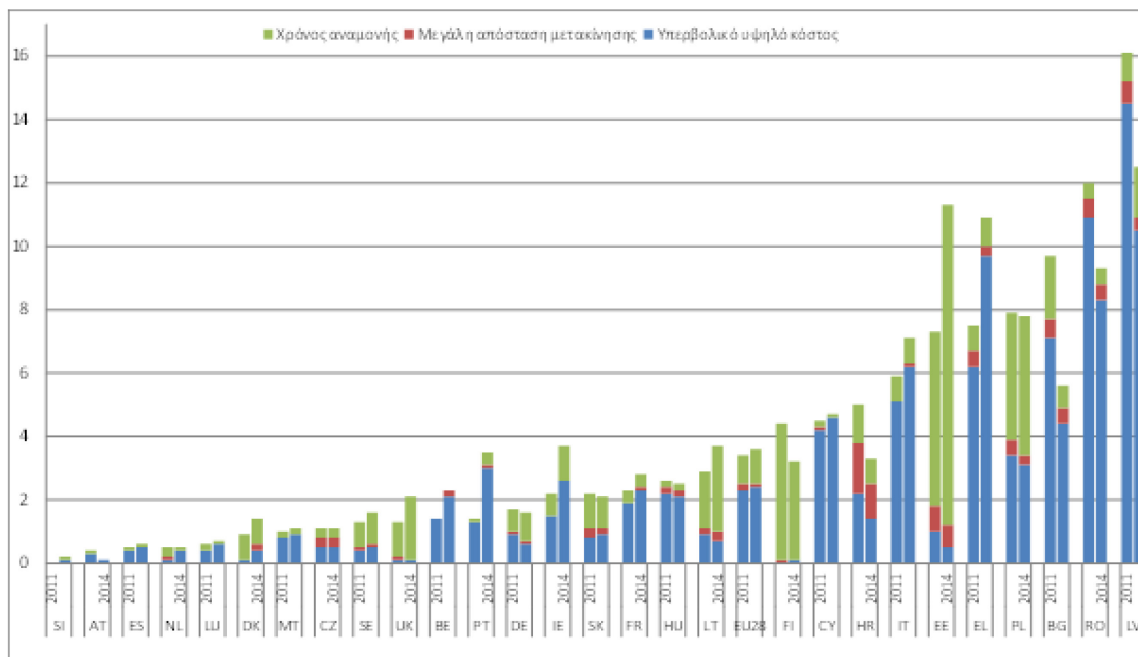
Παρά τη συνολική σταθεροποίηση το 2015, οι εξελίξεις και τα επίπεδα φτώχειας στο πλαίσιο της εργασίας παρουσίαζαν διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, γεγονός που αντικατοπτρίζει τα διαφορετικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Το ποσοστό του κινδύνου φτώχειας στο πλαίσιο της εργασίας διέφερε σε σημαντικό βαθμό στην ΕΕ, από 3,5% στη Φινλανδία και 4% στην Τσεχική Δημοκρατία έως 13,2% στην Ισπανία, 13,4% στην Ελλάδα και 18,6% στη Ρουμανία. Παρουσίασε αύξηση ιδίως στην Ουγγαρία (2,6 εκατοστιαία σημεία), τη Λιθουανία (1,8 εκατοστιαία σημεία), την Κύπρο (1,4 εκατοστιαία σημεία) και τη Λετονία (1,1 εκατοστιαία σημεία). Από την άλλη πλευρά, η μεγαλύτερη μείωση σημειώθηκε στη Βουλγαρία και την Εσθονία (1,5 εκατοστιαία σημεία), χώρες στις οποίες είχε κατά το παρελθόν σημειωθεί αύξηση.

Σε αρκετά κράτη μέλη, η πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη εξακολουθεί να είναι δύσκολη για σημαντικό μέρος του πληθυσμού και ιδίως τα νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος. Το ποσοστό του πληθυσμού της ΕΕ του οποίου οι ανάγκες για ιατρικές εξετάσεις δεν ικανοποιούνται λόγω υπερβολικά υψηλού κόστους, χρόνου αναμονής ή μεγάλης απόστασης μετακίνησης έχει αυξηθεί ελαφρώς από το 2011 σύμφωνα με τον σχετικό δείκτη έρευνας, και παρουσιάζει έντονες αυξήσεις στην Ελλάδα, την Εσθονία, την Ιρλανδία

και την Πορτογαλία. Το 2014, το ποσοστό του εν λόγω πληθυσμού υπερέβαινε το 6% στη Λετονία, την Εσθονία, την Ελλάδα, τη Ρουμανία, την Πολωνία και την Ιταλία (κυρίως λόγω του κόστους στη Λετονία, την Ελλάδα, τη Ρουμανία και την Ιταλία, και του χρόνου αναμονής στην Εσθονία και την Πολωνία). Ωστόσο, σημαντικές μειώσεις καταγράφηκαν στη Λετονία καθώς και σε άλλα κράτη μέλη με σχετικά μεγάλες μη ικανοποιούμενες ανάγκες, όπως η Ρουμανία, η Βουλγαρία και η Κροατία. Συνολικά, αν και η πρόσφατη αύξηση των μη ικανοποιούμενων αναγκών οφείλεται στο στοιχείο του χρόνου αναμονής (βλέπε διάγραμμα 29), το κόστος παραμένει το κύριο εμπόδιο. Κατά μέσο όρο στην ΕΕ, το ποσοστό των ατόμων που ζούσαν σε νοικοκυριά με χαμηλό εισόδημα (κατώτατο πεμπτημόριο) το 2014 και ανέφεραν μη ικανοποιούμενη ανάγκη υγειονομικής περίθαλψης ήταν 6,4%, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 1,5% όσων ζούσαν σε πλουσιότερα νοικοκυριά (ανώτατο πεμπτημόριο), ενώ μετά το 2011 το εν λόγω χάσμα στα πεμπτημόρια εισοδήματος διευρύνθηκε. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να εξεταστούν στο πλαίσιο των σημαντικών ποσοστών των «ιδιωτικών δαπανών⁴¹» επί του συνόλου των δαπανών υγείας σε αρκετές χώρες (διάγραμμα 30).

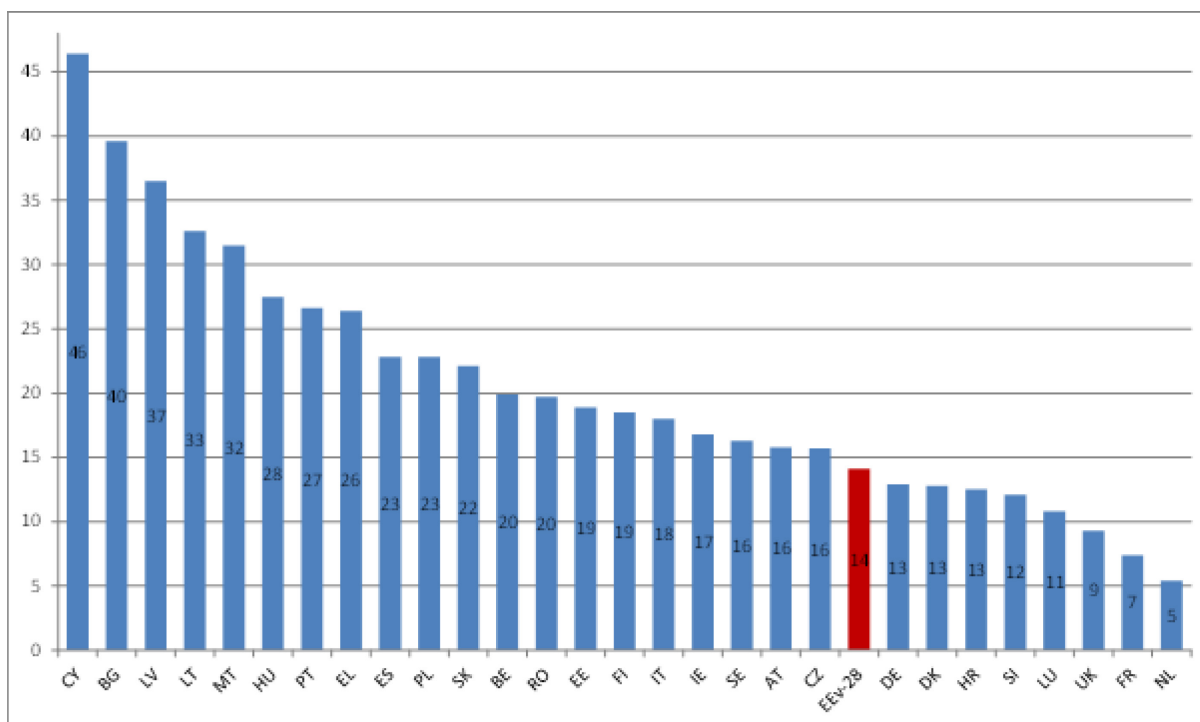
⁴¹ Οι ιδιωτικές δαπάνες αποτελούν το άθροισμα της συμμετοχής στα διάφορα ασφαλιστικά ταμεία του συστήματος υγειονομικής περίθαλψης και των εκτός συστήματος (και άλλων άμεσων) δαπανών για αγαθά και υπηρεσίες που αγόρασαν τα νοικοκυριά ως άμεσοι και τελικοί πληρωτές.

Διάγραμμα 29: Αυτοαναφερόμενες μη ικανοποιούμενες ανάγκες ιατρικής εξέτασης το 2011 και το 2014



Πηγή: Eurostat - EE-SILC.

Διάγραμμα 30: Ιδιωτικές ιατρικές δαπάνες ως % των τρεχουσών δαπανών για την υγεία το 2013



Πηγή: Eurostat, στοιχεία του ΟΟΣΑ και του ΠΟΥ και υπολογισμοί των υπηρεσιών της Επιτροπής. Βλέπε Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016), *Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability*, Οκτώβριος 2016.

2.4.2 Διαμόρφωση πολιτικής

Σειρά κρατών μελών έχουν εφαρμόσει μεταρρυθμίσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση των ζητημάτων που σχετίζονται με την κάλυψη και την επάρκεια των κοινωνικών παροχών καθώς και τη σχέση τους με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις αρχές της ενεργητικής ένταξης. Η Εσθονία αύξησε το επίδομα ανεργίας κατά 10%. Επιπλέον, θέσπισε νέα διαδικασία αξιολόγησης της ικανότητας προς εργασία και ένα ευρύτερο σύνολο μέτρων ενεργοποίησης που βοηθούν τα άτομα να εισέλθουν εκ νέου στην αγορά εργασίας. Η Ιταλία διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής και τη διάρκεια της ασφάλισης ανεργίας και αναθεώρησε τις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και τους ειδικούς όρους. Οι παροχές ανεργίας συνεπάγονται πλέον λιγότερους αποκλεισμούς, έχουν ευρύτερο πεδίο εφαρμογής και μεγαλύτερη διάρκεια. Το αρχικώς προσωρινό σύστημα ενίσχυσης των ανέργων έχει πλέον καταστεί μόνιμο. Επιπλέον, η χορήγηση των παροχών πραγματοποιείται υπό την προϋπόθεση υπογραφής σύμβασης «ενεργητικής ένταξης». Η Ιταλία διεύρυνε επίσης σε όλη την εθνική επικράτεια την εφαρμογή ενός μέτρου για την καταπολέμηση της φτώχειας με την ονομασία SIA (υποστήριξη για την ενεργητική ένταξη), στο οποίο συνδυάζεται η οικονομική στήριξη και προγράμματα για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο ενός εθνικού σχεδίου για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Τον Σεπτέμβριο του 2015, η Γαλλία αύξησε κατά 2% το ποσό του ελάχιστου εισοδήματος για τους ανέργους. Επίσης, ενοποίησε δύο συστήματα μισθολογικής στήριξης σε μια ενιαία πριμοδότηση, με στόχο την ενίσχυση του στοιχείου της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και την αύξηση της χρησιμοποίησής της από τα νοικοκυριά που βρίσκονται στο κατώτερο επίπεδο της μισθολογικής κλίμακας. Η Κροατία αύξησε κατά 15% το ποσό του εγγυημένου ελάχιστου εισοδήματος για τους άγαμους που δεν δύνανται να εργαστούν και για τα μονογονεϊκά νοικοκυριά. Η Δανία αύξησε τα κίνητρα ώστε οι άνεργοι να ξεκινούν να εργάζονται, ακόμη και για σύντομα χρονικά διαστήματα. Η Μάλτα θεσπίζει διάφορα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της σταδιακής περικοπής των παροχών για όσους εισέρχονται στην απασχόληση, καθώς και παροχές στην εργασία. Στη Σλοβακία, η μείωση των κοινωνικών εισφορών το 2015 έχει συμβάλει στον περιορισμό του κόστους εργασίας και έχει παράσχει κίνητρα ώστε οι εργαζόμενοι χαμηλού μισθολογικού επιπέδου να εργάζονται.

Άλλα κράτη μέλη είχαν ως στόχο να διασφαλίσουν την κοινωνική ένταξη των ατόμων που δεν δύνανται να εργαστούν. Η Ελλάδα ενέκρινε την εθνική στρατηγική για την κοινωνική ένταξη με σκοπό την αντιμετώπιση της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων. Η Ρουμανία σκοπεύει να αναπτύξει ολοκληρωμένες ομάδες παρέμβασης

για τις περιθωριοποιημένες κοινότητες και εφαρμόζει ολιστική δέσμη μέτρων καταπολέμησης της φτώχειας.

Αρκετά κράτη μέλη έλαβαν μέτρα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε ποιοτικές κοινωνικές υπηρεσίες. Η Βουλγαρία εφαρμόζει πιλοτικά τα κέντρα για την απασχόληση και την κοινωνική αρωγή, τα οποία αποτελούν ένα νέο μοντέλο ολοκληρωμένων κοινωνικών υπηρεσιών και υπηρεσιών απασχόλησης. Η Κροατία έχει ξεκινήσει τη διαδικασία δημιουργίας υπηρεσιών ενιαίας εξυπηρέτησης που προορίζονται να αποτελέσουν το ενιαίο διοικητικό σημείο παροχής κοινωνικών υπηρεσιών.

Ορισμένα κράτη Μέλη ανέλαβαν μεταρρυθμίσεις όσον αφορά την παροχή στέγασης, με σκοπό τη βελτίωση των επιδόσεων στέγασης των μειονεκτούντων ατόμων και την προώθηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού. Η Τσεχική Δημοκρατία εισήγαγε νέα νομοθεσία για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην κοινωνική κατοικία από μειονεκτούσες ομάδες. Η Ισπανία θέσπισε μια συνολική στρατηγική για το πρόβλημα των αστέγων για την περίοδο 2015-2020, η οποία περιλαμβάνει συγκεκριμένους στόχους για την πρόληψη και τον περιορισμό του προβλήματος των αστέγων και την αντιμετώπιση των κοινωνικών συνεπειών των εξώσεων. Επίσης, οι στόχοι της πολιτικής στέγασης εντάχθηκαν στις ολοκληρωμένες στρατηγικές πολιτικής για τη φτώχεια και κοινωνικής πολιτικής. Στο πλαίσιο της εθνικής δέσμης μέτρων καταπολέμησης της φτώχειας, η Ρουμανία θέσπισε σειρά μέτρων για την παροχή δικτύου ασφαλείας για τους πλέον φτωχούς, με βάση μια ενιαία και συντονισμένη προσέγγιση. Τα εν λόγω μέτρα προβλέπεται να περιλαμβάνουν επιχορηγήσεις για την ανακαίνιση κατοικιών σε ιδιαίτερα κακή κατάσταση. Το νέο ολοκληρωμένο πρόγραμμα της Ισπανίας για την υποστήριξη της οικογένειας αποσκοπεί να καλύψει και πρωτοβουλίες στέγασης. Για τη βελτίωση της οικονομικής προσιτότητας των κατοικιών, η Ιρλανδία θέσπισε τον Ιούλιο του 2016 την πληρωμή στεγαστικής βοήθειας (HAP), η οποία είναι μια μορφή στήριξης κοινωνικής στέγασης για άτομα που έχουν μακροχρόνια ανάγκη στέγασης. Οι Κάτω Χώρες παρουσίασαν δέσμη μέτρων για τον έλεγχο των αυξήσεων των ενοικίων και τη συνολική βελτίωση της μετάβασης από την κοινωνική στέγαση σε ιδιωτικά ενοίκια για άτομα με υψηλότερο εισόδημα από το όριο που ισχύει για την κοινωνική στέγαση.

Πολλά κράτη μέλη έχουν επίσης λάβει μέτρα για τη βελτίωση της παροχής οικονομικά προσιτών, προσβάσιμων και ποιοτικών υπηρεσιών φύλαξης παιδιών. Η Πορτογαλία ανακοίνωσε ότι θα θέσει σε εφαρμογή το 2019 εγγύηση της προσχολικής εκπαίδευσης και

φύλαξης για παιδιά ηλικίας άνω των 3 ετών. Ομοίως, η Τσεχική Δημοκρατία θέσπισε τον Απρίλιο του 2015 υποχρεωτικό έτος προσχολικής εκπαίδευσης. Τον Σεπτέμβριο του 2015, η συμμετοχή στην προσχολική εκπαίδευση και φύλαξη κατέστη υποχρεωτική στην Ουγγαρία και, από το 2016, η προσχολική εκπαίδευση θα είναι υποχρεωτική για όλα τα παιδιά ηλικίας 6 ετών στη Λιθουανία. Ο νόμος περί φύλαξης των παιδιών που ψηφίστηκε τον Μάρτιο του 2016 στο Ηνωμένο Βασίλειο θα προβλέπει επιπλέον 15 ώρες δωρεάν φύλαξης παιδιών για τα τέκνα ηλικίας 3 και 4 ετών εργαζόμενων γονέων στο Ηνωμένο Βασίλειο, πέραν της ισχύουσας καθολικής παροχής 15 ωρών δωρεάν φύλαξης παιδιών. Η Ρουμανία ψήφισε νόμο για τη βελτίωση της πρόσβασης των παιδιών από μειονεκτούσες οικογένειες στην προσχολική εκπαίδευση μέσω της παροχής κοινωνικών κουπονιών για νηπιαγωγεία.

Στα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν εφαρμοστεί σημαντικές μεταρρυθμίσεις στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης με σκοπό την ενθάρρυνση της παροχής και της πρόσβασης στις υπηρεσίες πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, τη βελτιστοποίηση και αύξηση της βιωσιμότητας της εξειδικευμένης φροντίδας και της νοσοκομειακής περίθαλψης, καθώς και τη βελτίωση της πρόσβασης σε οικονομικά προσιτά φάρμακα που χρησιμοποιούνται κατά τρόπο οικονομικά αποδοτικό. Πέραν της διασφάλισης επαρκούς εργατικού δυναμικού ως προϋπόθεσης για ένα αποτελεσματικό σύστημα υγείας, άλλοι τομείς στους οποίους πρέπει να καταβληθούν σημαντικές προσπάθειες διαμόρφωσης πολιτικής για τη βελτίωση της πρόσβασης στις υπηρεσίες υγείας είναι η αντιμετώπιση του κατακερματισμού των υπηρεσιών και της αναδιοργάνωσης των ρυθμίσεων διακυβέρνησης. Η Τσεχική Δημοκρατία, η Λιθουανία και η Λετονία κατέβαλαν προσπάθειες για τη βελτίωση της διαφάνειας των διαδικασιών και της διαθεσιμότητας των πληροφοριών, καθώς και για την ενίσχυση των δικαιωμάτων των ασθενών και της δυνατότητας επιλογής των παρόχων υγειονομικής περίθαλψης, και τη μείωση του χρόνου αναμονής για τις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης. Η Βουλγαρία, η Γερμανία, η Ρουμανία και η Σλοβακία εφαρμόζουν μεταρρυθμίσεις στον τομέα της νοσοκομειακής περίθαλψης, συμπεριλαμβανομένης της σύνδεσης της χρηματοδότησης των νοσοκομείων με τα αποτελέσματα, της ανάπτυξης της κατ' οίκον περίθαλψης και του ελέγχου των διακανονισμών προμηθειών ούτως ώστε να διασφαλίζεται η καλύτερη σχέση κόστους-οφέλους. Η Βουλγαρία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Γερμανία, η Ισπανία και η Πορτογαλία έχουν θεσπίσει μέτρα για τη μείωση του κόστους των φαρμάκων και των ιατρικών προμηθειών, μέσω της κεντρικής οργάνωσης του συστήματος προμηθειών τους ή της αύξησης της χρήσης γενόσημων φαρμάκων. Για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγείας λόγω της γήρανσης του εργατικού δυναμικού και

των δυσκολιών πρόσληψης ή διατήρησης των εργαζομένων, η Εσθονία και η Λετονία θέσπισαν μέτρα αύξησης των μισθών, στήριξης της επαγγελματικής ανάπτυξης και προσφοράς βελτιωμένων συνθηκών εργασίας, προκειμένου να αυξηθεί η ελκυστικότητα του τομέα υγειονομικής περίθαλψης.

Λόγω της γήρανσης του πληθυσμού τους, ορισμένα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας, της ποιότητας και της πρόσβασης στις υπηρεσίες μακροχρόνιας περίθαλψης, διατηρώντας παράλληλα τη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών. Δίδεται έμφαση στο να μπορούν τα άτομα να καλύπτουν τα ίδια τις ανάγκες τους όσο το δυνατόν περισσότερο, ιδίως μέσω υπηρεσιών σε επίπεδο κοινότητας, της κατ' οίκον περίθαλψης και της πρόληψης. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν επίσης μέτρα για την αντιμετώπιση του κατακερματισμού των υπηρεσιών και της χρηματοδότησης. Για παράδειγμα, η Σλοβενία ενισχύει τον νόμο για τη μακροχρόνια περίθαλψη μέσω της ενίσχυσης της ολοκληρωμένης περίθαλψης και της εισαγωγής μιας νέας μεθόδου για την οργάνωση και τη χρηματοδότηση της μακροχρόνιας περίθαλψης. Η Γερμανία ψήφισε μεταρρύθμιση της ασφάλισης μακροχρόνιας περίθαλψης, η οποία περιλαμβάνει ριζική αλλαγή του ορισμού της φράσης «χρηρίζει περίθαλψης» και η οποία θα τεθεί σε εφαρμογή από το 2017. Το Λουξεμβούργο έχει προτείνει μια νέα μεταρρύθμιση της ασφάλισης μακροχρόνιας περίθαλψης, η οποία αναμένεται να απλουστεύσει τις διαδικασίες και να διασφαλίσει μεγαλύτερη ευελιξία και καλύτερη εστίαση στις ατομικές ανάγκες, μέσω ενός νέου καταλόγου κατηγοριών εξάρτησης και στήριξης. Επίσης, ένα πρόσθετο στοιχείο των προσπαθειών μεταρρύθμισης των συστημάτων μακροχρόνιας περίθαλψης είναι τα μέτρα που στοχεύουν στην ενίσχυση της στήριξης των ατόμων που παρέχουν φροντίδα ατύπως, τα οποία θίγονται στην ενότητα 2.2.2. ανωτέρω.

Οι μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος που θέσπισαν τα κράτη μέλη την περίοδο 2015-2016 αντικατοπτρίζουν την αυξανόμενη αναγνώριση της ανάγκης οι μεταρρυθμίσεις προς ενίσχυση της βιωσιμότητας να συνοδεύονται από συνοδευτικά μέτρα για τη διασφάλιση της επάρκειας των συντάξεων. Μετά την έναρξη της χρηματοπιστωτικής κρίσης, οι μεταρρυθμίσεις επικεντρώθηκαν πρωτίστως στη συγκράτηση των δαπανών που σχετίζονται με τη γήρανση του πληθυσμού μέσω της αύξησης της ηλικίας συνταξιοδότησης, των αυστηρότερων όρων πρόσβασης και της αναθεώρησης του υπολογισμού των παροχών. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με τις προβλέψεις του 2015 για τις δαπάνες, αναμενόταν για πρώτη φορά μακροπρόθεσμη μείωση των συνταξιοδοτικών δαπανών στα περισσότερα κράτη μέλη (κατά 0,2 εκατοστιαία σημεία του ΑΕΠ κατά μέσο

όρο μεταξύ 2013 και 2060). Μπορεί επίσης να σημειωθεί ότι η επάρκεια εξαρτάται ολοένα και περισσότερο από σταθερές επαγγελματικές σταδιοδρομίες μεγάλης διάρκειας που οδηγούν σε πλήρη σύνταξη, ή, εναλλακτικά, από τη συμπληρωματική αποταμίευση και τις ελάχιστες εγγυήσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, οι πλέον πρόσφατες μεταρρυθμίσεις που θεσπίστηκαν από τα κράτη μέλη χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη ποικιλομορφία, καθώς περιλαμβάνουν από πρόσθετες αυξήσεις της ηλικίας συνταξιοδότησης στις χώρες όπου δεν έχει ακόμη διασφαλιστεί η βιωσιμότητα των συντάξεων έως μέτρα στήριξης της επάρκειας, όπως οι ελάχιστες εγγυήσεις και η ευνοϊκότερη τιμαριθμική αναπροσαρμογή. Το Βέλγιο θέσπισε ολοκληρωμένη δέσμη μεταρρυθμιστικών μέτρων στα οποία περιλαμβάνεται αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης, απαιτήσεις για σταδιοδρομία μεγαλύτερης διάρκειας και η αυστηρότερη πρόσβαση στην πρόωρη συνταξιοδότηση. Στη Φινλανδία ένα νέο συνταξιοδοτικό σύστημα θα τεθεί σε ισχύ το 2017. Η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος θα συνδέσει την ηλικία συνταξιοδότησης με το προσδόκιμο ζωής και έχει ως στόχο να ενθαρρύνει την παράταση του επαγγελματικού βίου. Περισσότερα κράτη μέλη (Κροατία, Σλοβενία) έχουν σκιαγραφήσει δέσμες μεταρρυθμιστικών μέτρων τα οποία δεν έχουν ακόμη οριστικοποιηθεί και νομοθετηθεί. Όλο και πιο εκτεταμένη καθίσταται η θέσπιση ευέλικτων κανόνων συνταξιοδότησης με στόχο την προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου, μετά τη θέσπισή τους στις Κάτω Χώρες, την Αυστρία και τη Σλοβενία. Πολλά κράτη μέλη επιδίωξαν να βελτιώσουν την προστασία των χαμηλοσυνταξιούχων μέσω της θέσπισης ή της αύξησης των βασικών συντάξεων (Τσεχική Δημοκρατία, Σλοβακία) και/ή στοχευμένων πρόσθετων παροχών (Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Σουηδία). Η Λετονία έχει προσαρμόσει τους συνταξιοδοτικούς συντελεστές συσσώρευσης για να προστατεύσει τα δικαιώματα στη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, ενώ η Λιθουανία έχει αναθεωρήσει τους κανόνες τιμαριθμικής αναπροσαρμογής και η Πορτογαλία εφαρμόζει εκ νέου την τιμαριθμική αναπροσαρμογή των χαμηλών και μεσαίων συντάξεων. Αντίθετα, η Ελλάδα έχει «παγώσει» τις καταβαλλόμενες συντάξεις και έχει αναθεωρήσει τους κανόνες υπολογισμού με σκοπό τη βελτίωση της βιωσιμότητας των συντάξεων. Όσον αφορά τις επικουρικές συντάξεις, το Βέλγιο και η Γαλλία έχουν λάβει μέτρα για τη βελτίωση της βιωσιμότητας των συστημάτων επικουρικών συντάξεων, ενώ ορισμένα κράτη μέλη (Δανία, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Σλοβενία) έχουν διαμορφώσει το περίγραμμα σχεδίων μεταρρύθμισης της παροχής επικουρικών συντάξεων, χωρίς ωστόσο αυτά να έχουν ακόμη οριστικοποιηθεί και

νομοθετηθεί. Η Τσεχική Δημοκρατία έχει ολοκληρώσει την κατάργηση του υποχρεωτικού πυλώνα κεφαλαιοποιητικών συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, αρκετά κράτη μέλη έλαβαν μέτρα για την αύξηση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Την 1η Ιουλίου 2016, η Εσθονία έθεσε σε εφαρμογή ποσοστώσεις για την απασχόληση στη δημόσια διοίκηση και έθεσε στόχο την απασχόληση 1 000 ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα έως το 2020. Η Ιρλανδία ενέκρινε μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία για την περίοδο 2015-2024, στο πλαίσιο της οποίας προβλέπεται μεταξύ άλλων ότι ο στόχος του 3% για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα θα πρέπει να αυξηθεί προοδευτικά στο 6% έως το 2024. Επιπλέον, η κυβέρνηση ξεκίνησε τη χρηματοδότηση υπηρεσίας στήριξης των εργοδοτών υπό την καθοδήγηση ομοτίμων και μια τηλεφωνική γραμμή βοήθειας σχετικά με την αναπηρία.

Τα κράτη μέλη έχουν επίσης θέσει σε εφαρμογή στοχευμένα μέτρα στήριξης της ένταξης των μεταναστών και των προσφύγων στην αγορά εργασίας και την κοινωνία. Για αναλυτική περιγραφή των εν λόγω μέτρων, ανατρέξτε στην ενότητα 2.2.2.

Παράρτημα 1 Πίνακας αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών με τους μέσους όρους της ΕΕ ως σημεία αναφοράς*

	Ποσοστό ανεργίας			Ανεργία των νέων						Καθαρή αύξηση ακαθάριστου διαθέσιμου εισοδήματος νοικοκυριού		Ποσοστό κινδύνου φτώχειας (18-64)			Ανισότητες - S80/S20		
				Ποσοστό ανεργίας των νέων			ΕΑΕΚ										
	Ετήσια μεταβολή (εξ 1.2015-εξ 1 2016)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΕ	Ετήσια μεταβολή (S1.2015-S1.2016)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΕ	Ετήσια μεταβολή (2014-2015)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΕ	Ετήσια μεταβολή (2014-2015)	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΕ	Ετήσια μεταβολή (2014-2015)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΕ	Ετήσια μεταβολή (2014-2015)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΕ
ΕΕν28 (σταθμισμένη)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
EZ19 (σταθμισμένη)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
ΕΕν28 (αστάθμιστη)	-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~	~
EZ19 (αστάθμιστη)	-0,9	1,1	0,1	-1,5	2,8	0,2	-0,5	-0,5	0,0	2,0	-0,3	0,0	-1,0	-0,1	0,0	-0,2	0,0
BE	-0,4	-0,4	0,6	-0,6	1,8	1,2	0,2	0,2	0,7	:	:	-0,5	-3,5	-0,6	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-0,7	-0,9	-6,0	-2,6	-4,3	-0,9	7,3	-0,4	:	:	-0,9	0,8	-1,0	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-4,6	-0,4	-3,2	-8,6	-1,5	-0,6	-4,5	-0,1	3,2	0,8	-0,1	-8,2	-0,2	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-2,7	0,7	0,8	-7,6	2,5	0,4	-5,8	0,9	7,3	5,0	0,0	-3,4	-0,1	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-4,4	0,5	0,0	-11,9	1,8	-0,2	-5,8	0,3	2,5	0,2	0,1	0,1	0,0	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-2,1	1,0	1,7	-4,8	3,5	-0,9	-1,2	-0,4	:	:	-1,5	0,7	-1,6	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-0,3	-0,5	-4,1	-1,7	-2,4	-0,9	2,3	-0,4	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	15,1	-0,8	-1,2	30,6	0,6	-1,9	5,2	-1,4	:	:	-1,0	5,3	-1,1	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	11,6	-1,6	-4,0	26,8	-2,2	-1,5	3,6	-1,0	2,1	-0,3	-0,1	5,6	-0,2	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	1,4	0,6	-0,1	5,6	1,7	0,6	0,0	1,1	1,7	-0,7	0,2	-3,8	0,1	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	5,1	-1,8	-12,0	12,4	-10,2	-0,8	6,5	-0,3	:	:	0,0	0,7	-0,1	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	2,9	0,3	-4,2	18,5	-2,5	-0,7	9,4	-0,2	0,8	-1,5	0,1	2,6	0,0	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	4,1	-2,0	-5,9	9,0	-4,2	-1,7	3,3	-1,2	-0,8	-3,2	2,5	-1,3	2,4	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	1,0	0,8	2,0	-1,5	3,7	-1,5	-1,5	-1,0	4,8	2,5	0,2	1,4	0,1	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-0,4	0,0	-3,0	-4,3	-1,3	-0,7	-2,8	-0,2	2,8	0,5	1,9	2,3	1,8	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-2,4	0,9	-0,2	-1,6	1,6	-0,1	-5,8	0,4	:	:	-0,9	-2,3	-1,0	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-3,3	-0,8	-4,7	-5,2	-2,9	-2,0	-0,4	-1,5	2,0	-0,3	0,6	-1,7	0,5	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-3,8	0,3	-1,5	-9,3	0,3	-0,1	-1,6	0,4	:	:	-0,1	-4,1	-0,2	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-2,3	0,4	0,1	-7,8	1,9	-0,8	-7,3	-0,3	3,2	0,9	0,7	-4,1	0,6	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-2,7	1,3	1,2	-7,9	3,0	-0,2	-4,5	0,3	0,3	-2,0	0,1	-4,2	0,0	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-2,4	-0,4	-3,1	-0,9	-1,4	-1,0	-1,0	-0,5	:	:	0,9	0,4	0,8	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	3,0	-0,3	-3,0	10,1	-1,2	-1,0	-0,7	-0,5	1,7	-0,6	-0,3	1,6	-0,4	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-2,5	0,4	:	:	:	1,1	6,1	1,6	5,8	3,5	-0,4	6,1	-0,5	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-0,5	-0,2	-1,4	-3,6	0,4	0,1	-2,5	0,6	2,1	-0,2	-0,1	-3,6	-0,2	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	1,4	-0,8	-3,7	3,9	-1,9	0,9	1,7	1,4	4,0	1,7	-0,7	-5,6	-0,8	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	0,3	0,8	-0,9	2,2	0,8	0,4	-1,4	0,9	1,0	-1,3	0,2	-4,5	0,1	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-1,8	0,2	-2,2	-0,1	-0,4	-0,5	-5,3	0,0	2,5	0,2	-0,9	-3,4	-1,0	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-3,8	0,4	-2,2	-5,6	-0,4	-0,8	-0,9	-0,3	3,3	1,0	0,1	-1,5	0,0	0,1	0,0	0,1

Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ της ΕΕ, εθνικοί λογαριασμοί και στατιστικές EU-SILC (υπολογισμοί της ΓΔ EMPL).

Για κάθε δείκτη (εκτός από την πραγματική αύξηση στο ΑΔΕΝ που εκφράζεται ως νομισματική αξία), οι τρεις στήλες αναφέρονται: i) στην ετήσια μεταβολή σε απόλυτες τιμές· ii) στη διαφορά από τα μέσα ποσοστά της ΕΕ (ή της ΖΕ) για το ίδιο έτος, iii) στην κατ' έτος μεταβολή ανά χώρα σε σχέση με την κατ' έτος μεταβολή ή ΖΕ (αναφέρεται κατά πόσον η κατάσταση της χώρας επιδεινώνεται/βελτιώνεται ταχύτερα από την υπόλοιπη ΕΕ/ΖΕ, αποτυπώνοντας τη δυναμική της κοινωνικοοικονομικής απόκλισης/σύγκλισης). Το Εξ. 1 δηλώνει το 1ο εξάμηνο και βασίζεται σε τριμηνιαία στοιχεία προσαρμοσμένα σε εποχικές διακυμάνσεις. Διακοπές της σειράς για τον δείκτη ΕΑΕΚ στην Ισπανία (2014), τη Γαλλία (2014), την Ουγγαρία (2015) και το Λουξεμβούργο (2015). Διακοπές της σειράς για το ΑΡΟΠ και τον λόγο S80/S20 της Εσθονίας (2014) και του ΗΒ (2015). Τα στοιχεία για το ΑΡΟΠ και το S80/S20 είναι προσωρινά για τις Κάτω Χώρες.

Στις 26 Οκτωβρίου του 2016, δεν διατίθενται ακόμη επισημάνσεις για τη στατιστική σημασία των αλλαγών και της διαφοράς σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ των δεικτών ΑΡΟΠ και S80/S20.

Παράρτημα 2 Πίνακας αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών με τους μέσους όρους της ευρωζώνης ως σημεία αναφοράς

	Ποσοστό ανεργίας			Ανεργία των νέων						Καθαρή αύξηση ακαθάριστου διαθέσιμου εισοδήματος νοικοκυριού		Ποσοστό κινδύνου φτώχειας (18-64)			Ανισότητες - S80/S20		
				Ποσοστό ανεργίας των νέων			ΕΑΕΚ										
	Ετήσια μεταβολή (εξ. 1.2015-εξ. 1 2016)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΖ	Ετήσια μεταβολή (εξ.1.2015- εξ.1.2016)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΖ	Ετήσια μεταβολή (2014-2015)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΖ	Ετήσια μεταβολή (2014-2015)	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΖ	Ετήσια μεταβολή (2014-2015)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΖ	Ετήσια μεταβολή (2014-2015)	Απόκλιση από τον μέσο όρο της ΕΕ	Ετήσια μεταβολή για κράτη μέλη / Ετήσια μεταβολή για ΕΖ
ΕΕν28 (σταθμισμένη)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
EZ19 (σταθμισμένη)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
ΕΕν28 (αστάθμιστη)	-1,0	-1,2	-0,1	-2,3	-0,9	-0,9	-0,5	-0,5	-0,1	2,7	0,8	0,0	-1,2	0,0	0,1	-0,1	0,1
EZ19 (αστάθμιστη)	-0,9	~	~	-1,5	~	~	-0,5	~	~	2,0	~	0,0	~	~	0,0	~	~
BE	-0,4	-2,0	0,5	-0,6	-0,5	0,8	0,2	0,0	0,6	:	:	-0,5	-3,7	-0,5	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-2,2	-0,9	-6,0	-4,9	-4,7	-0,9	7,1	-0,5	:	:	-0,9	0,6	-0,9	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-6,1	-0,4	-3,2	-10,8	-1,9	-0,6	-4,7	-0,2	3,2	1,3	-0,1	-8,4	-0,1	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-4,2	0,7	0,8	-9,8	2,1	0,4	-6,0	0,8	7,3	5,5	0,0	-3,6	0,0	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-5,9	0,5	0,0	-14,1	1,4	-0,2	-6,0	0,2	2,5	0,7	0,1	-0,1	0,1	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-3,6	1,0	1,7	-7,1	3,1	-0,9	-1,4	-0,5	:	:	-1,5	0,5	-1,5	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-1,9	-0,5	-4,1	-3,9	-2,8	-0,9	2,1	-0,5	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	13,6	-0,8	-1,2	28,4	0,2	-1,9	5,0	-1,5	:	:	-1,0	5,1	-1,0	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	10,1	-1,7	-4,0	24,5	-2,6	-1,5	3,4	-1,1	2,1	0,2	-0,1	5,4	-0,1	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	-0,1	0,6	-0,1	3,3	1,3	0,6	-0,2	1,0	1,7	-0,2	0,2	-4,0	0,2	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	3,6	-1,8	-12,0	10,2	-10,6	-0,8	6,3	-0,4	:	:	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	1,4	0,2	-4,2	16,3	-2,9	-0,7	9,2	-0,3	0,8	-1,0	0,1	2,4	0,1	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	2,6	-2,0	-5,9	6,7	-4,5	-1,7	3,1	-1,3	-0,8	-2,7	2,5	-1,5	2,5	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	-0,5	0,8	2,0	-3,8	3,3	-1,5	-1,7	-1,1	4,8	3,0	0,2	1,2	0,2	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-1,9	-0,1	-3,0	-6,6	-1,7	-0,7	-3,0	-0,3	2,8	1,0	1,9	2,1	1,9	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-3,9	0,8	-0,2	-3,8	1,2	-0,1	-6,0	0,3	:	:	-0,9	-2,5	-0,9	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-4,8	-0,9	-4,7	-7,4	-3,3	-2,0	-0,6	-1,6	2,0	0,2	0,6	-1,9	0,6	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-5,3	0,3	-1,5	-11,5	-0,1	-0,1	-1,8	0,3	:	:	-0,1	-4,3	-0,1	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-3,8	0,3	0,1	-10,1	1,5	-0,8	-7,5	-0,4	3,2	1,4	0,7	-4,3	0,7	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-4,2	1,3	1,2	-10,2	2,6	-0,2	-4,7	0,2	0,3	-1,6	0,1	-4,4	0,1	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-3,9	-0,5	-3,1	-3,2	-1,8	-1,0	-1,2	-0,6	:	:	0,9	0,2	0,9	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	1,5	-0,4	-3,0	7,8	-1,6	-1,0	-0,9	-0,6	1,7	-0,1	-0,3	1,4	-0,3	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-4,0	0,3	:	:	:	1,1	5,9	1,5	5,8	4,0	-0,4	5,9	-0,4	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-2,1	-0,3	-1,4	-5,9	0,0	0,1	-2,7	0,5	2,1	0,3	-0,1	-3,8	-0,1	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	-0,1	-0,9	-3,7	1,6	-2,3	0,9	1,5	1,3	4,0	2,2	-0,7	-5,8	-0,7	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	-1,2	0,7	-0,9	-0,1	0,4	0,4	-1,6	0,8	1,0	-0,8	0,2	-4,7	0,2	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-3,3	0,2	-2,2	-2,4	-0,8	-0,5	-5,5	-0,1	2,5	0,7	-0,9	-3,6	-0,9	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-5,3	0,4	-2,2	-7,9	-0,8	-0,8	-1,1	-0,4	3,3	1,5	0,1	-1,7	0,1	0,1	0,0	0,1

Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ της ΕΕ, εθνικοί λογαριασμοί και στατιστικές EU-SILC (υπολογισμοί της ΓΔ EMPL). Βλ. Παράρτημα 1 για περισσότερες λεπτομέρειες.

Παράρτημα 3 Πίνακας αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών με απόλυτες τιμές στη διάρκεια τριών συναπτόν ετών

	Ποσοστό ανεργίας			Ανεργία των νέων						Καθαρή αύξηση ακαθάριστου διαθέσιμου εισοδήματος νοικοκυριού			Ποσοστό κινδύνου φτώχειας (18-64)			Ανισότητες - S80/S20		
				Ποσοστό ανεργίας των νέων			ΕΑΕΚ											
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
ΕΕν28 (σταθμισμένη)	10,2	9,4	8,7	22,2	20,3	19,0	13,0	12,5	12,0	0,0	1,0	2,3	16,4	17,1	17,2	5,0	5,2	5,2
EZ19 (σταθμισμένη)	11,6	10,9	10,2	23,8	22,4	21,3	12,9	12,6	12,2	-0,5	0,7	1,8	16,8	17,4	17,4	5,0	5,2	5,2
ΕΕν28 (αστάθμιστη)	10,5	9,9	8,9	24,5	22,6	20,3	12,8	12,3	11,7	1,2	0,8	2,7	15,6	16,2	16,2	4,8	5,0	5,1
EZ19 (αστάθμιστη)	11,3	10,7	9,8	25,2	23,3	21,8	12,4	12,0	11,5	-0,4	0,3	2,0	15,7	16,2	16,2	4,8	5,0	5,0
BE	8,5	8,5	8,3	23,2	22,1	20,8	12,7	12,0	12,2	-0,3	0,3	:	13,4	14,2	13,7	3,8	3,8	3,8
BG	11,4	9,2	8,0	23,8	21,6	16,4	21,6	20,2	19,3	5,2	-7,1	:	17,1	18,9	18,0	6,6	6,8	7,1
CZ	6,1	5,1	4,1	15,9	12,6	10,5	9,1	8,1	7,5	-0,7	2,9	3,2	8,6	9,1	9,0	3,4	3,5	3,5
DK	6,6	6,2	6,0	12,6	10,8	11,5	6,0	5,8	6,2	-0,9	1,5	7,3	13,4	13,8	13,8	4,0	4,1	4,1
DE	5,0	4,6	4,3	7,7	7,2	7,2	6,3	6,4	6,2	0,7	1,4	2,5	16,9	17,2	17,3	4,6	5,1	4,8
EE	7,4	6,2	6,6	15,0	13,1	14,2	11,3	11,7	10,8	6,1	2,4	:	17,3	19,4	17,9	5,5	6,5	6,2
IE	11,3	9,4	8,4	23,9	20,9	17,4	16,1	15,2	14,3	-2,1	1,1	:	14,0	16,1	:	4,5	4,8	:
EL	26,5	24,9	23,8	52,4	49,8	49,6	20,4	19,1	17,2	-6,4	-1,3	:	24,1	23,5	22,5	6,6	6,5	6,5
ES	24,5	22,1	20,3	53,2	48,3	45,8	18,6	17,1	15,6	-1,9	0,7	2,1	20,4	22,9	22,8	6,3	6,8	6,9
FR	10,3	10,4	10,1	24,3	24,7	24,6	11,2	11,4	12,0	-0,3	0,7	1,7	13,7	13,2	13,4	4,5	4,3	4,3
HR	17,3	16,3	13,8	45,5	43,0	31,4	19,6	19,3	18,5	-3,7	1,1	:	17,8	17,9	17,9	5,3	5,1	5,2
IT	12,7	11,9	11,6	42,7	40,3	37,5	22,2	22,1	21,4	-0,8	0,3	0,8	19,1	19,7	19,8	5,8	5,8	5,8
CY	16,1	15,0	12,8	36,0	32,8	28,0	18,7	17,0	15,3	-5,4	-5,8	-0,8	14,4	13,4	15,9	4,9	5,4	5,2
LV	10,8	9,9	9,7	19,6	16,3	17,5	13,0	12,0	10,5	4,4	1,3	4,8	18,8	18,4	18,6	6,3	6,5	6,5
LT	10,7	9,1	8,4	19,3	16,3	14,7	11,1	9,9	9,2	4,4	1,6	2,8	19,0	17,6	19,5	6,1	6,1	7,5
LU	6,0	6,4	6,3	22,3	16,6	17,5	5,0	6,3	6,2	:	:	:	15,0	15,8	14,9	4,6	4,4	4,3
HU	7,7	6,8	5,5	20,4	17,3	13,9	15,5	13,6	11,6	1,8	3,8	2,0	15,2	14,9	15,5	4,3	4,3	4,3
MT	5,8	5,4	5,0	11,7	11,8	9,8	9,9	10,5	10,4	:	:	:	13,6	13,2	13,1	4,1	4,0	4,2
NL	7,4	6,9	6,4	12,7	11,3	11,2	5,6	5,5	4,7	-1,4	-0,6	3,2	10,9	12,4	13,1	3,6	3,8	3,8
AT	5,6	5,7	6,1	10,3	10,6	11,1	7,3	7,7	7,5	-1,7	0,0	0,3	12,9	12,9	13,0	4,1	4,1	4,0
PL	9,0	7,5	6,4	23,9	20,8	18,1	12,2	12,0	11,0	1,3	2,7	:	16,7	16,7	17,6	4,9	4,9	4,9
PT	14,1	12,6	11,7	34,7	32,0	29,1	14,1	12,3	11,3	-1,0	-0,5	1,7	18,4	19,1	18,8	6,0	6,2	6,0
RO	6,8	6,8	6,3	24,0	21,7		17,0	17,0	18,1	33,0	6,1	5,8	21,7	23,7	23,3	6,8	7,2	8,3
SI	9,7	9,0	8,2	20,2	16,3	15,4	9,2	9,4	9,5	-1,7	1,8	2,1	13,0	13,7	13,6	3,6	3,7	3,6
SK	13,2	11,5	10,1	29,7	26,5	22,9	13,7	12,8	13,7	0,1	2,6	4,0	12,1	12,3	11,6	3,6	3,9	3,5
FI	8,7	9,4	9,0	20,5	22,4	21,2	9,3	10,2	10,6	0,4	-0,8	1,0	11,3	12,5	12,7	3,6	3,6	3,6
SE	7,9	7,4	7,0	22,9	20,4	18,9	7,5	7,2	6,7	1,7	2,7	2,5	14,0	14,7	13,8	3,7	3,9	3,8
UK	6,1	5,3	5,0	17,0	14,6	13,4	13,2	11,9	11,1	-0,1	1,5	3,3	14,7	15,6	15,7	4,6	5,1	5,2

Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ της ΕΕ, εθνικοί λογαριασμοί και στατιστικές EU-SILC (υπολογισμοί της ΓΔ EMPL). Βλ. Παράρτημα 1 για περισσότερες λεπτομέρειες.

Παράρτημα 4 Μεθοδολογικό σημείωμα σχετικά με τον προσδιορισμό των τάσεων και των επιπέδων στον πίνακα αποτελεσμάτων

Στα μέσα του 2015 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη μέλη (ΚΜ) συζήτησαν τρόπους για τη βελτίωση της ανάλυσης, της ανάγνωσης και της ερμηνείας του πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών με βάση τη νέα έκδοση της κοινής έκθεσης για την απασχόληση, και ιδίως το ζήτημα της ανάπτυξης μεθοδολογίας για την αξιολόγηση των επιδόσεων των κρατών μελών με βάση τον πίνακα αποτελεσμάτων. Συμφωνήθηκε ότι η μεθοδολογία που εφαρμόζεται θα πρέπει να είναι σε θέση να παράσχει, για κάθε δείκτη, ένα μέτρο της σχετικής θέσης κάθε κράτους μέλους, σύμφωνα με την τιμή του δείκτη του (αποτέλεσμα), στην κατανομή των τιμών του δείκτη (αποτελέσματα) της ΕΕ. Η μεθοδολογία πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στα επίπεδα ετών (επίπεδα) όσο και στις ετήσιες μεταβολές (μεταβολές), επιτρέποντας κατ' αυτόν τον τρόπο μια συνολική αξιολόγηση των επιδόσεων των κρατών μελών.

Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός μπορεί να εφαρμοστεί μια συνήθης και απλή προσέγγιση. Πρόκειται για την ανάλυση, για κάθε δείκτη, της κατανομής των επιπέδων και των μεταβολών, αντιστοίχως, και την ανίχνευση των παρατηρήσεων (αποτελέσματα των κρατών μελών) που αποκλίνουν σημαντικά από την κοινή τάση —δηλαδή, με στατιστικούς όρους, την ανίχνευση των έκτοπων παρατηρήσεων (outliers) της κατανομής των αποτελεσμάτων της ΕΕ για τον εν λόγω δείκτη.

Για να εφαρμοστεί η προσέγγιση αυτή, πριν από την ανάλυση, είναι σκόπιμο να μετατραπούν, για κάθε δείκτη, οι τιμές των αποτελεσμάτων των κρατών μελών σε τυπικές τιμές (γνωστές επίσης ως z-scores), οι οποίες έχουν το πλεονέκτημα ότι παρέχουν έναν τρόπο εξομοίωσης διαφορετικών μετρικών συστημάτων, έτσι ώστε να επιτρέπουν την εφαρμογή του ίδιου μετρικού συστήματος για όλους τους δείκτες.

Αυτό επιτυγχάνεται με την τυποποίηση των πρωτογενών τιμών τόσο των επιπέδων όσο και των μεταβολών, για κάθε δείκτη, σύμφωνα με τον ακόλουθο τύπο:

$$\text{τυπική τιμή για το } KM_x = \frac{[\text{δείκτης } KM_x - \text{μέσος όρος}(\text{δείκτης } KM)]}{\text{τυπική απόκλιση}(\text{δείκτης } KM)}$$

Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει να εκφραστεί για κάθε κράτος μέλος η πρωτογενής τιμή του δείκτη του με τη μορφή του πόσες τυπικές αποκλίσεις έχει από τον μέσο όρο. Στη συνέχεια, η επίδοση κάθε κράτους μέλους μπορεί να αξιολογηθεί και να ταξινομηθεί βάσει των τυπικών τιμών που έχουν ληφθεί σε σχέση με ένα σύνολο προκαθορισμένων κατώτατων ορίων, τα οποία μπορεί να οριστούν ως πολλαπλάσια της τυπικής απόκλισης. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι παρόμοια μεθοδολογία έχει ήδη συμφωνηθεί και χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν στο πλαίσιο του LIME Assessment Framework (πλαίσιο αξιολόγησης της Λισαβόνας)⁴².

Το σημαντικότερο ζήτημα στην εν λόγω προσέγγιση είναι ο καθορισμός των διαχωριστικών τιμών (cut-off points). Δεδομένου ότι δεν μπορεί να γίνει παραμετρική προσέγγιση όσον αφορά την κατανομή των παρατηρούμενων πρωτογενών τιμών για τους δείκτες απασχόλησης⁴³, είναι σύνηθες να χρησιμοποιείται ένας εμπειρικός κανόνας για την επιλογή των κατώτατων ορίων. Σύμφωνα με την ανάλυση των βασικών δεικτών που χρησιμοποιούνται στον πίνακα αποτελεσμάτων, και λαμβανομένου υπόψη του

⁴² Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2008), «The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth», European Economy Occasional Papers n. 41/2008.

⁴³ Πραγματοποιήθηκαν τόσο ο έλεγχος κανονικότητας όσο και ο έλεγχος κατανομής t (κατανομή Student) με αποτέλεσμα την απόρριψη κάθε υπόθεσης κατανομής.

ότι όσο χαμηλότεροι είναι οι δείκτες ανεργίας, ΕΑΕΚ και οι δείκτες για τον κοινωνικό αποκλεισμό (με την εξαίρεση του ΑΔΕΝ) τόσο καλύτερη είναι η επίδοση, συμφωνήθηκε η ακόλουθη αξιολόγηση⁴⁴:

1. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του -1: πολύ καλή επίδοση
2. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -1 και -0,5: καλή επίδοση
3. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5: ουδέτερη επίδοση
4. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ 0,5 και 1: κακή επίδοση
5. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 1: πολύ κακή επίδοση⁴⁵

Η παρούσα προτεινόμενη μεθοδολογία είναι η αξιολόγηση της επίδοσης για όλους τους δείκτες για κάθε κράτος μέλος, τόσο για τα επίπεδα όσο και για τις μεταβολές. Συνεπώς, το αποτέλεσμα αυτού του σταδίου θα είναι, για καθέναν από τους δείκτες, η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των κρατών μελών τόσο για τα επίπεδα όσο και για τις μεταβολές σύμφωνα με τα πέντε κριτήρια, όπως φαίνεται στον πίνακα 1:

Πίνακας 1: Πρόταση για τα κατώτατα όρια των τυπικών τιμών

	Κατώτατα όρια των τυπικών τιμών				
	-1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
	(μικρότερη από)	(μικρότερη από)	(μεταξύ)	(μεγαλύτερη από)	(μεγαλύτερη από)
	Εκτίμηση				
	Πολύ χαμηλό	Χαμηλό	Στον μέσο όρο	Υψηλό	Πολύ υψηλό
Επίπεδα					
Μεταβολές	Πολύ κάτω από τον μέσο όρο	Κάτω από τον μέσο όρο	Στον μέσο όρο	Πάνω από τον μέσο όρο	Πολύ πάνω από τον μέσο όρο

⁴⁴ Συζητήθηκαν στην ομάδα εργασίας διάφορες περιπτώσεις διαχωριστικών τιμών. Η παρούσα πρόταση αντικατοπτρίζει τα αποτελέσματα της εν λόγω διαδικασίας.

⁴⁵ Σε περίπτωση κανονικότητας, οι επιλεγμένες διαχωριστικές τιμές αντιστοιχούν περίπου στο 15%, 30%, 50%, 70% και 85% της αθροιστικής κατανομής.

Με βάση τον συνδυασμό της αξιολόγησης των επιπέδων και των μεταβολών, είναι δυνατόν να ταξινομηθεί η συνολική επίδοση μιας χώρας σύμφωνα με κάθε δείκτη εντός μίας από τις ακόλουθες επτά κατηγορίες. Η χρωματική κωδικοποίηση εμφανίζεται στα διαγράμματα 1, 14, 15, 27 και 28.

Βέλτιστη επίδοση	Αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του -1,0 στα επίπεδα και μικρότερη του 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα πολύ καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση βελτιούμενη ή μη επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -1,0 και -0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του 1 στις μεταβολές ή με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του -1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση βελτιούμενη ή μη επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Καλή, αλλά να δοθεί προσοχή	Αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του -0,5 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του 1 στις μεταβολές, και με μεταβολή μεγαλύτερη του μηδενός ⁴⁶	Κράτη μέλη με επίπεδα καλύτερα ή πολύ καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ αλλά με την κατάσταση επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Επίδοση στον μέσο όρο / ουδέτερη επίδοση	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μεταξύ -1,0 και 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα στον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση μη βελτιούμενη ούτε επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη	Αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του -1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα χειρότερα ή πολύ χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ αλλά με την κατάσταση βελτιούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Να δοθεί προσοχή	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ 0,5 και 1,0 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του -1,0 στις μεταβολές ή με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του 1,0 στις μεταβολές	Η παρούσα κατηγορία περιλαμβάνει δύο διαφορετικές περιπτώσεις: i) τα κράτη μέλη με επίπεδα χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση επιδεινούμενη ή μη βελτιούμενη με επαρκή ταχύτητα· ii) τα κράτη μέλη με επίπεδα ευθυγραμμισμένα με τον μέσο όρο της ΕΕ αλλά με την κατάσταση επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Κρίσιμες καταστάσεις	Αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 1,0 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του -1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα πολύ χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση επιδεινούμενη ή μη βελτιούμενη με επαρκή ταχύτητα

Όσον αφορά το ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών (ΑΔΕΝ), το οποίο παρουσιάζεται μόνο στις μεταβολές, χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη ταξινόμηση (βλέπε διάγραμμα 26).

Βέλτιστη επίδοση	Αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με μεταβολές πολύ μεγαλύτερες από τον μέσο όρο της
-------------------------	--	---

⁴⁶ Ο τελευταίος όρος εμποδίζει ένα κράτος μέλος που παρουσιάζει «χαμηλό» ή «πολύ χαμηλό» επίπεδο να επισημαίνεται ως «επιδεινούμενο» όταν σημειώνει «πολύ υψηλότερη από τον μέσο όρο» μεταβολή, που όμως εξακολουθεί να μειώνεται.

		ΕΕ
Επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ 1,0 και 0,5 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με μεταβολές μεγαλύτερες από τον μέσο όρο της ΕΕ
Επίδοση στον μέσο όρο / ουδέτερη επίδοση	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με μεταβολές στον μέσο όρο
Να δοθεί προσοχή	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -0,5 και -1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με μεταβολές μικρότερες από τον μέσο όρο της ΕΕ
Κρίσιμες καταστάσεις	Αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του -1,0 στις μεταβολές και που αντιπροσωπεύει αρνητική μεταβολή του ΑΔΕΝ ⁴⁷	Κράτη μέλη με μεταβολές πολύ μικρότερες από τον μέσο όρο της ΕΕ

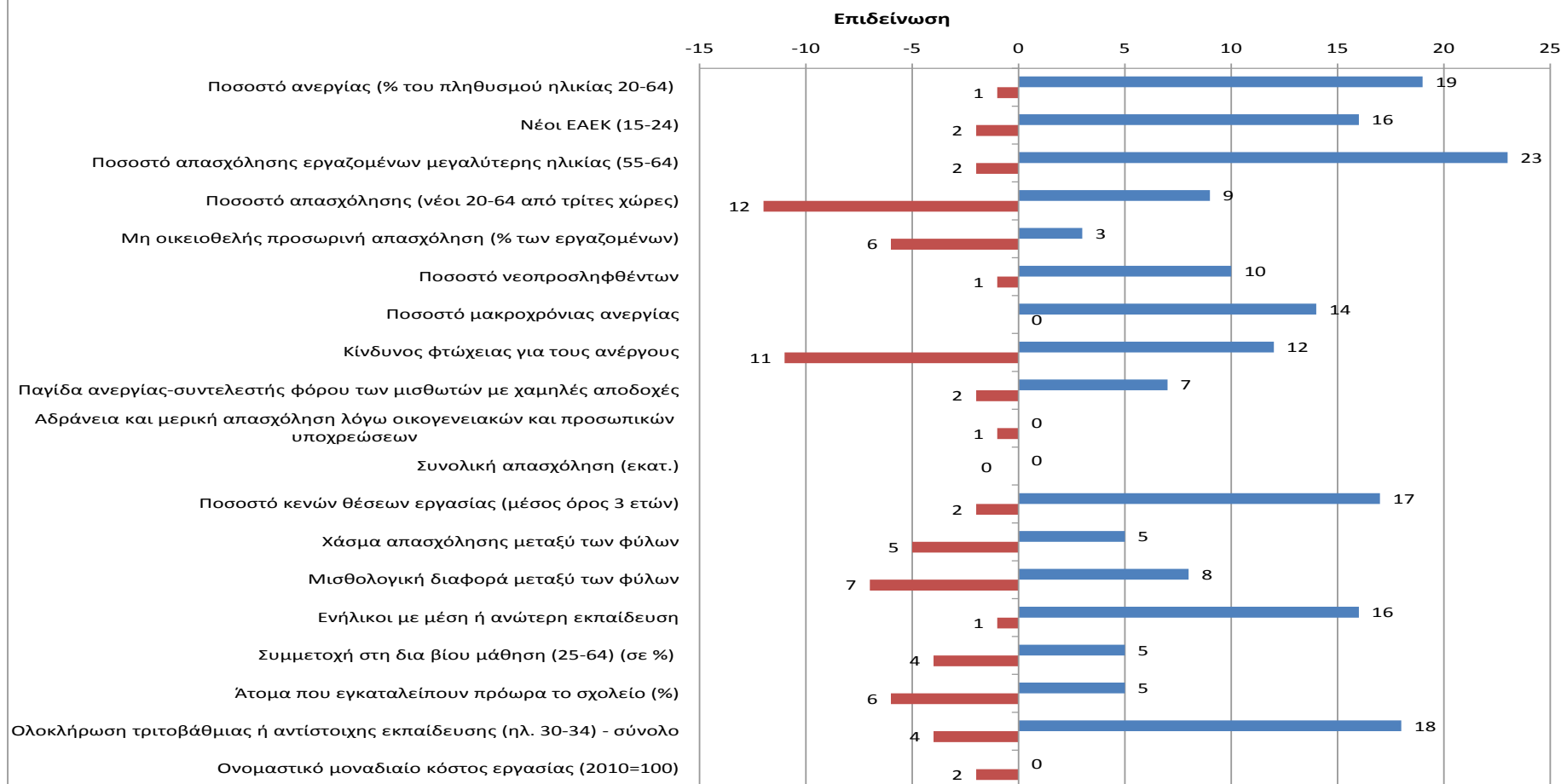
Συνοπτικός πίνακας σημείων διαχωρισμού

		Πολύ χαμηλά	Χαμηλό	Στον μέσο όρο	Υψηλό	Πολύ υψηλά
ΑΝ	Επίπεδα	κάτω από 4,4 %	κάτω από 6,6 %	μεταξύ 6,6% και 11,1%	πάνω από 11,1%	πάνω από 13,4 %
	Μεταβολές	κάτω από -1,9 εκατοστιαία σημεία	κάτω από -1,4 εκατοστιαία σημεία	μεταξύ -1,4 εκατοστιαίων σημείων και -0,6 εκατοστιαίων σημείων	πάνω από -0,6 εκατοστιαία σημεία	πάνω από -0,2 εκατοστιαία σημεία
ΠΑΝ	Επίπεδα	κάτω από 9,7 %	κάτω από 15,0 %	μεταξύ 15,0 % και 25,6 %	πάνω από 25,6 %	πάνω από 31,0 %
	Μεταβολές	κάτω από -5,2 εκατοστιαία σημεία	κάτω από -3,7 εκατοστιαία σημεία	μεταξύ -3,7 εκατοστιαίων σημείων και -0,8 εκατοστιαίων σημείων	πάνω από -0,8 εκατοστιαία σημεία	πάνω από 0,7 εκατοστιαία σημεία
ΕΑΕΚ	Επίπεδα	κάτω από 7,3 %	κάτω από 9,5 %	μεταξύ 9,5 % και 13,9 %	πάνω από 13,9 %	πάνω από 16,1 %
	Μεταβολές	κάτω από -1,3 εκατοστιαία σημεία	κάτω από -0,9 εκατοστιαία σημεία	μεταξύ 0,9 και -0,1 εκατοστιαία σημεία	πάνω από -0,1 εκατοστιαία σημεία	πάνω από 0,3 εκατοστιαία σημεία
ΑΔΕΝ	Μεταβολές	κάτω από 0,7 %	κάτω από 1,7 %	μεταξύ 1,7 % και 3,6 %	πάνω από 3,6 %	πάνω από 4,6 %
ΑΡΟΠ (ηλικίας 18-64 ετών)	Επίπεδα	κάτω από 12,6 %	κάτω από 14,4 %	μεταξύ 14,4 % και 18,0 %	πάνω από 18,0 %	πάνω από 19,8 %
	Μεταβολές	κάτω από -0,8 εκατοστιαία σημεία	κάτω από -0,4 εκατοστιαία σημεία	μεταξύ -0,4 εκατοστιαίων σημείων και 0,4 εκατοστιαίων σημείων	πάνω από 0,4 εκατοστιαία σημεία	πάνω από 0,8 εκατοστιαία σημεία
Λόγος S80-S20	Επίπεδα	κάτω από 3,7	κάτω από 4,4	μεταξύ 4,4% και 5,8	πάνω από 5,8	πάνω από 6,4
	Μεταβολές	κάτω από -0,3	κάτω από -0,1	μεταξύ -0,1 και 0,3	πάνω από 0,3	πάνω από 0,4

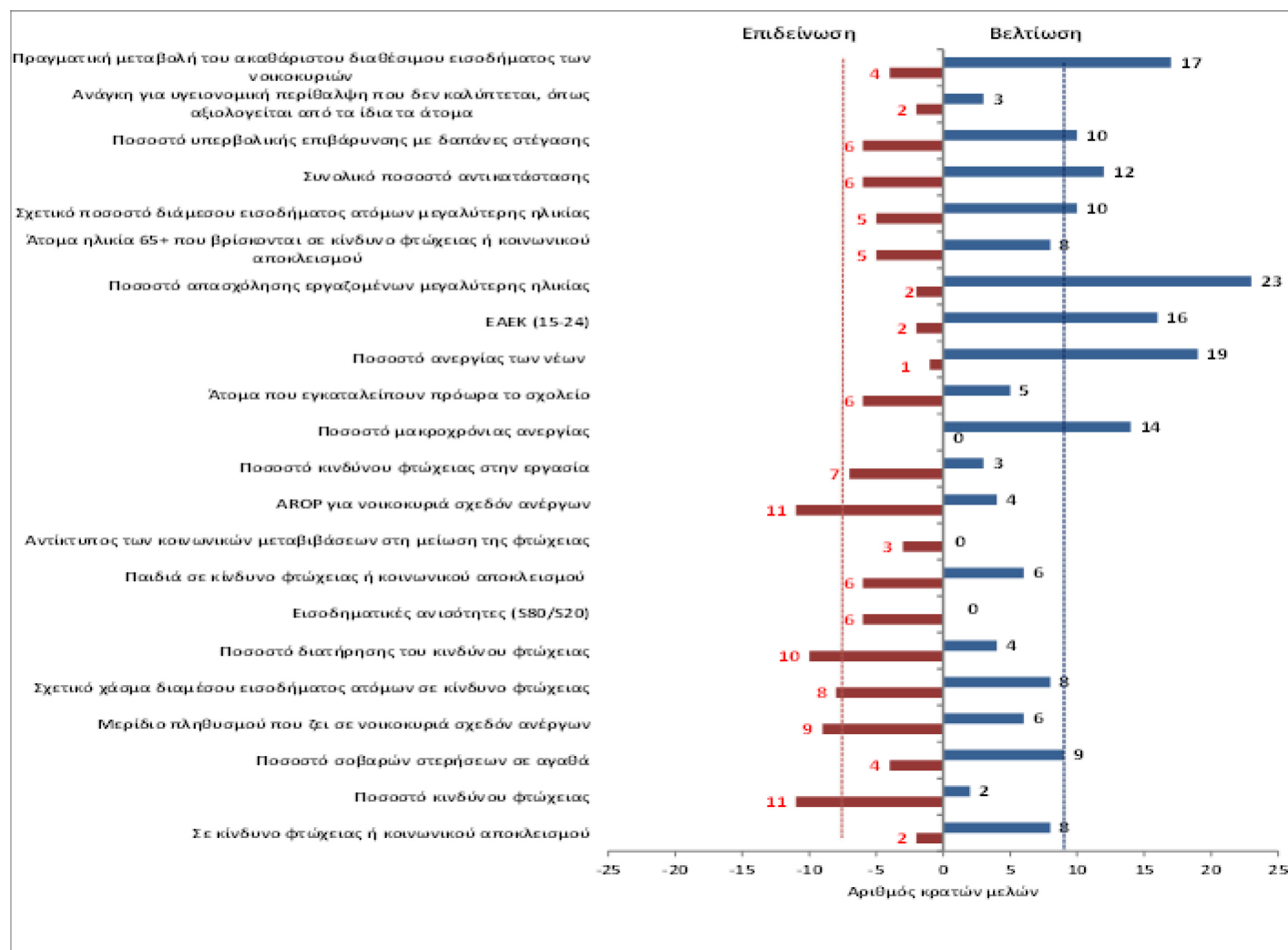
⁴⁷ Ο τελευταίος όρος εμποδίζει ένα κράτος μέλος που παρουσιάζει αυξανόμενο ΑΔΕΝ να επισημαίνεται ως ευρισκόμενο σε «κρίσιμη κατάσταση».

Παράρτημα 5: Συνοπτική επισκόπηση των «κοινωνικών τάσεων στην απασχόληση που χρήζουν παρακολούθησης», και αριθμός κρατών μελών με επιδείνωση ή βελτίωση, όπως προσδιορίζονται από τον δείκτη επιδόσεων κοινωνικής προστασίας για το 2016· μεταβολή την περίοδο 2015-2014

ετήσια μεταβολή



Παράρτημα 6: Συνοπτική επισκόπηση των «κοινωνικών τάσεων που χρήζουν παρακολούθησης», και αριθμός κρατών μελών με επιδείνωση ή βελτίωση, όπως προσδιορίζονται από τον δείκτη επιδόσεων κοινωνικής προστασίας για το 2016· μεταβολή την περίοδο 2014-2013



Σημείωση: Αναφορικά με τους δείκτες που βασίζονται στις στατιστικές EU-SILC, οι μεταβολές σε γενικές γραμμές αναφέρονται στην περίοδο 2012-2013 για τους δείκτες εισοδήματος και έντασης εργασίας νοικοκυριού και στην περίοδο 2013-2014 για την SMD και τη μη ικανοποιηθείσα ανάγκη ιατρικής περίθαλψης. Οι μεταβολές στο ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών αναφέρονται στην περίοδο 2013-2014. Δείκτες που βασίζονται στην ΕΕΔ [ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας, πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, ποσοστό ανεργίας των νέων, ΕΕΑΚ (15-24), ποσοστό απασχόλησης (55-64)] αναφέρονται στην πιο πρόσφατη περίοδο 2014-2015. Στην τελική έκδοση της κοινής έκθεσης για την απασχόληση θα καταστούν διαθέσιμα πιο πρόσφατα στοιχεία.