



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 18 de noviembre de 2016
(OR. en)

14364/16

SOC 702
EMPL 481
ECOFIN 1036
EDUC 374

NOTA DE TRANSMISIÓN

De: secretario general de la Comisión Europea,
firmado por D. Jordi AYET PUIGARNAU, director

Fecha de recepción: 17 de noviembre de 2016

A: D. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secretario general del Consejo de la
Unión Europea

N.º doc. Ción.: COM(2016) 729 final

Asunto: PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE LA
COMISIÓN Y DEL CONSEJO que acompaña a la Comunicación de la
Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento
para 2017

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento – COM(2016) 729 final.

Adj.: COM(2016) 729 final



Bruselas, 16.11.2016
COM(2016) 729 final

**PROYECTO DE INFORME CONJUNTO
SOBRE EL EMPLEO DE LA COMISIÓN Y DEL CONSEJO**

**que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual
sobre el Crecimiento para 2017**

**PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO
DE LA COMISIÓN Y DEL CONSEJO
que acompaña a la Comunicación de la Comisión
relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2017**

El proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo (ICE), exigido en el artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, forma parte del paquete del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC) con el que se pone en marcha el Semestre Europeo. El Informe Conjunto sobre el Empleo, aportación fundamental a la gobernanza económica de la UE, ofrece un resumen anual de los acontecimientos clave en materia social y de empleo en Europa, así como de las medidas de reforma de los Estados miembros en consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros y las prioridades del EPAC.

En este contexto, el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo para 2017 indica lo siguiente:

La situación social y del empleo está mejorando en un contexto de recuperación económica moderada. En consecuencia, el objetivo de empleo fijado por la estrategia Europa 2020 en una tasa del 75 % podría alcanzarse en 2020 siempre que se mantenga la tendencia actual. La tasa de empleo en el grupo de edades de 20 a 64 años es, por primera vez, superior a la observada en 2008, con un 71,1 % (segundo trimestre de 2016). Sin embargo, la pobreza sigue siendo elevada y la situación social y del empleo varía notablemente según los países.

La mayoría de los indicadores del mercado laboral mejoraron en 2015 y 2016. La tasa de desempleo siguió bajando y se situó en el segundo trimestre de 2016 en el 8,5 % (10 % en la zona del euro). El desempleo juvenil y el desempleo de larga duración también continuaron bajando, pero siguen siendo elevados en varios Estados miembros. Las tasas de actividad van en aumento y la UE creó más de cuatro millones de puestos de trabajo en 2015 y el primer semestre de 2016. La tasa de empleo de las mujeres en la UE todavía era notablemente menor que la de los hombres en 2015, pero la brecha se ha ido cerrando desde 2008. Las condiciones del mercado de trabajo mantienen una tendencia gradual a la convergencia, aunque persisten grandes diferencias entre Estados miembros.

Los hogares de la UE aumentaron sus ingresos en 2015, fundamentalmente debido al incremento de las rentas del trabajo y a bajadas de impuestos y cotizaciones. Sin embargo, la renta bruta de los hogares de la zona del euro todavía no se ha recuperado del todo y se mantiene ligeramente por debajo de los niveles alcanzados en 2009. Empieza a reducirse el número y porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, pero sigue siendo elevado. La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social en la UE ha vuelto ya al nivel de 2008, un 23,7%. Aunque las mejoras recientes son positivas, es necesario un esfuerzo concertado para cumplir el objetivo de sacar al menos a 20 millones de personas de la pobreza o la exclusión social para 2020, ya que el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social sigue siendo más alto en 2015 de lo que era en 2008. La desigualdad de renta general se ha estabilizado en un nivel alto en términos históricos, con importantes divergencias en toda la UE, como indica el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave.

Los elevados niveles de desigualdad reducen la producción de la economía y el potencial de crecimiento sostenible. *Las desigualdades grandes y persistentes no solo son preocupantes por razones de equidad, ya que suelen ser reflejo de un elevado riesgo de pobreza y exclusión social, sino también por razones económicas, ya que conllevan una infrautilización del capital humano. La transmisión intergeneracional de la pobreza agrava estos efectos negativos. El diseño de las instituciones en los ámbitos de la educación, el mercado de trabajo y la seguridad social en algunos Estados miembros no permite que realicen adecuadamente su función de inversión en capital humano favoreciendo la equidad y por tanto no corrige la desigualdad de oportunidades y contribuye a la persistencia y permanente crecimiento de las desigualdades de renta. Para hacer frente a la desigualdad, los Estados miembros pueden actuar en diferentes ámbitos, como los regímenes tributarios y de prestaciones, las políticas salariales (incluido el salario mínimo) y el sistema de educación y capacitación, así como el sistema sanitario.*

Las reformas para promover mercados de trabajo resilientes e inclusivos deben continuar, estimulando la creación de empleo y la participación en el mercado de trabajo, combinando debidamente la flexibilidad con una seguridad adecuada. *Los Estados miembros que vinculan la flexibilidad de los sistemas de trabajo con políticas activas efectivas para el mercado de trabajo y una protección social adecuada han capeado mejor la crisis. Muchos Estados miembros han puesto en marcha importantes reformas en los últimos años, con efectos positivos para la creación de empleo. Aun así, hacen falta más esfuerzos para promover la creación de empleo de calidad y aumentar la inclusión de los mercados de*

trabajo, eliminando las barreras a la participación en los mismos, corrigiendo su segmentación y velando por que los sistemas de protección social ofrezcan ayudas de renta adecuadas y servicios facilitadores para todos, fomentando al mismo tiempo la transición al empleo y la rentabilización del trabajo. Ello también contribuiría a reducir los crecientes niveles de pobreza laboral en algunos Estados miembros.

Los sistemas tributarios deben estar mejor orientados a favorecer la creación de empleo y corregir las desigualdades. Algunos Estados miembros han adoptado medidas para reducir la carga fiscal, dirigidas fundamentalmente a los trabajadores de renta baja. El objetivo es promover la demanda de empleo, ayudando a las empresas a (volver a) contratar, y también la oferta, reduciendo los factores que desincentivan la aceptación de un empleo y aumentando el sueldo neto de los trabajadores, sobre todo en el caso de los grupos desfavorecidos. Aun así, la carga fiscal total sobre el trabajo sigue siendo elevada en un número considerable de Estados miembros. Además, los sistemas tributarios de algunos Estados miembros siguen creando importantes desincentivos para que un segundo miembro de una familia trabaje o trabaje más horas. Si se redujera y se diseñara mejor la tributación de los rendimientos del trabajo, se podría contribuir a estimular el crecimiento del empleo y mitigar así la desigualdad.

Los salarios nominales solo han aumentado moderadamente en un contexto de baja inflación, mientras que varios Estados miembros han reformado sus sistemas salariales en colaboración con los interlocutores sociales. La evolución de los salarios ha ido vinculada a la productividad en la mayoría de los Estados miembros, con incrementos salariales cuando lo permitía el contexto económico. Esta vinculación es necesaria a medio plazo para estimular el incremento de la productividad y apoyar la demanda y el crecimiento en conjunto. Algunos Estados miembros han reformado sus sistemas salariales para reforzar el papel de los interlocutores sociales en distintos niveles de la negociación. También se han adoptado medidas para que el sistema de establecimiento del salario mínimo sea más transparente o predecible. Los sistemas salariales deben continuar buscando la coordinación entre diferentes niveles de la negociación colectiva, permitiendo al mismo tiempo un cierto grado de flexibilidad tanto a escala geográfica como intra e intersectorial.

La participación de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de las reformas es irregular en el conjunto de la UE. Aunque todos los Estados miembros cuentan con órganos bipartitos o tripartitos que permiten interactuar con los interlocutores sociales y

consultar con ellos el diseño y la aplicación de las políticas, su grado de participación real varía significativamente. Sin embargo, un diálogo social efectivo, acorde con las prácticas y condiciones nacionales, es crucial para que las reformas sean justas y eficientes, para aumentar su aceptación y para valorar debidamente su impacto sobre diferentes grupos de población. Algunos Estados miembros adoptaron medidas en 2015 y 2016 para reforzar el diálogo social y mejorar la participación de los interlocutores sociales en las políticas sociales y de empleo.

Los Estados miembros han seguido modernizando sus sistemas de educación y formación para mejorar las competencias necesarias para adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo. Sin embargo, persisten las desigualdades en el acceso a la educación y en los resultados obtenidos. Las reformas se destinaron, entre otras cosas, a fomentar la adquisición de competencias básicas, promover el aprendizaje en adultos y mejorar la relevancia de la educación terciaria para el mercado laboral. De acuerdo con la Comunicación de la Comisión «Una nueva agenda de capacidades para Europa», la reforma debe orientarse hacia una inversión sostenida en la adquisición de competencias entre jóvenes y adultos, en mejorar la adaptación de las competencias a las necesidades del mercado de trabajo, con una colaboración más estrecha entre la empresa y el sistema educativo, y en aprovechar el potencial de la formación de aprendices.

El desempleo juvenil y el número de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni siguen ninguna formación (ninis) han seguido bajando, aunque siguen siendo muy elevados en algunos Estados miembros. La Garantía Joven ha sido un motor esencial de esta mejora, fomentando la acción efectiva de los Estados miembros, mejorando la coordinación entre distintos agentes y facilitando la reforma estructural y la innovación en la formulación de políticas. Más del 40 % de todos los ninis de 15 a 24 años de edad se inscribieron en la Garantía Joven en 2015. En varios Estados miembros ha sido importante la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) dirigida a las regiones de la UE que presentaban mayores tasas de desempleo juvenil en 2012. Pese a estos avances, será necesario continuar con las reformas estructurales e intensificar las medidas para que todos los jóvenes —y especialmente los jóvenes de baja cualificación y los que encuentran múltiples obstáculos para acceder al mercado de trabajo— se beneficien de la Garantía Joven.

Sigue siendo prioritario afrontar el desempleo de larga duración. Aunque descendió en 2015 en porcentaje de la población activa, el desempleo de larga duración todavía

representa casi el 50 % del desempleo total y sigue siendo muy elevado en algunos Estados miembros. La creciente duración del desempleo implica la depreciación de las competencias, un menor afianzamiento en el mercado de trabajo y, en última instancia, un mayor riesgo de exclusión social. Más aún, existe el riesgo de que el desempleo cíclico se convierta en estructural, con consecuencias negativas para el crecimiento potencial. Varios Estados miembros están reforzando su apoyo a los desempleados de larga duración con ayudas individualizadas y mejorando la coordinación entre los servicios de empleo y otros agentes, en línea con la Recomendación del Consejo de febrero de 2016. Con todo, la aceptación de estas medidas es desigual según los Estados miembros.

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el mercado de trabajo y se ven afectadas por un importante diferencial salarial. Obtienen mejores resultados que los hombres en cuanto a rendimiento académico. Sin embargo, la brecha de empleo entre hombres y mujeres sigue siendo muy grande, especialmente en el caso de las madres y las mujeres que tienen responsabilidades como cuidadoras. Esto se agrava por los desincentivos financieros que afectan a las mujeres cuando acceden al mercado de trabajo o cuando quieren trabajar más. En varios Estados miembros se observa una importante brecha salarial que, combinada con una vida laboral más corta, a menudo se traduce en que las pensiones de las mujeres son más bajas. Esto indica que es necesaria una completa integración de las consideraciones de conciliación entre vida laboral y personal. El acceso a servicios de cuidado de los hijos y otros servicios asistenciales asequibles y de calidad, así como a bajas y horarios flexibles y la aplicación de sistemas tributarios y prestaciones que no desincentiven que una segunda persona del hogar trabaje o trabaje más son todos aspectos esenciales para avanzar hacia un trato totalmente igualitario para la mujer y favorecer la movilidad social ascendente.

Han continuado los esfuerzos por modernizar los sistemas de protección social para mejorar la cobertura y la idoneidad de las prestaciones, el acceso, la calidad y la capacidad de respuesta de los servicios y para fomentar activamente la participación en el mercado de trabajo. Algunos Estados miembros han realizado reformas normativas dirigidas a mejorar la cobertura y la adecuación de las prestaciones sociales, promoviendo al mismo tiempo la activación. Las medidas van dirigidas a diversos grupos, como los asalariados de renta baja, los desempleados, las personas con discapacidades, las personas sin hogar y las personas que tienen responsabilidades como cuidadoras. Pese a estas reformas, los elevados niveles de pobreza (infantil) en algunos Estados miembros siguen siendo motivo de preocupación.

Deben crearse redes de seguridad adecuadas para quienes carecen de recursos suficientes para mantener un nivel de vida decente, que incluyan ayudas para la (re)integración al mercado laboral de las personas en edad de trabajar.

Tras una ola de reformas orientadas a elevar la edad de jubilación, las últimas reformas de las pensiones presentan un panorama más diverso y compensado, que incluye medidas para proteger la adecuación de la pensión a través de garantías mínimas y mecanismos de indexación. Aunque algunos Estados miembros se han centrado en mejorar la sostenibilidad de sus sistemas de pensiones —por ejemplo, elevando la edad de jubilación y limitando el acceso a la jubilación anticipada—, otros se han centrado en proteger a los pensionistas de renta baja, ya sea elevando las pensiones mínimas o por medio de prestaciones adicionales específicas. Los sistemas de pensiones deben garantizar un nivel de vida adecuado, preservando al mismo tiempo la sostenibilidad. Con este fin, es necesario animar a hombres y mujeres a permanecer más tiempo empleados, también por medio de políticas adecuadas de conciliación de la vida laboral y personal y la modernización de los entornos de trabajo. Las pensiones suplementarias pueden jugar un papel clave, especialmente si es previsible que se deterioren las pensiones públicas.

Los sistemas sanitarios contribuyen al bienestar individual y colectivo y a la prosperidad económica. En algunos Estados miembros se han realizado importantes reformas sanitarias para favorecer la prestación y el acceso a servicios eficaces de atención primaria, racionalizar y aumentar la sostenibilidad de la atención especialista y hospitalaria y mejorar el acceso a medicamentos asequibles utilizados de manera eficaz en función del coste. Algunos Estados miembros también están adoptando medidas para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios asistenciales de larga duración. De este modo se reducirían los obstáculos a la participación de los cuidadores familiares en el mercado de trabajo, especialmente mujeres.

En los últimos años, la UE ha experimentado una afluencia sin precedentes de migrantes, entre ellos refugiados, con la presentación de casi 1,8 millones de solicitudes de asilo en 2015 y el primer semestre de 2016. Esto subraya la importancia de unas estrategias completas de integración a fin de garantizar que los refugiados puedan integrarse de manera efectiva en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Varios Estados miembros han adoptado paquetes de medidas de integración a fin de realizar intervenciones tempranas para los recién llegados, que incluyen el acceso al mercado de trabajo, la evaluación de

competencias y la formación. De acuerdo con el plan de acción para la integración de nacionales de terceros países¹ que presentó la Comisión en junio de 2016, es importante que las políticas de integración no solo se centren en las necesidades inmediatas, sino que procuren además garantizar el éxito de la integración a medio y largo plazo como parte esencial de las estrategias de inclusión social de los Estados miembros.

¹ COM(2016) 377 final.

1. PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE LAS TENDENCIAS Y LOS RETOS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA

En esta sección se presenta una visión general del mercado de trabajo y de las tendencias y los retos sociales en la Unión Europea. Comienza con una explicación analítica detallada de las cuestiones más importantes en materia social y de empleo, seguida de las conclusiones generales derivadas del cuadro de indicadores clave en dicha materia.

1.1 *Tendencias del mercado de trabajo*

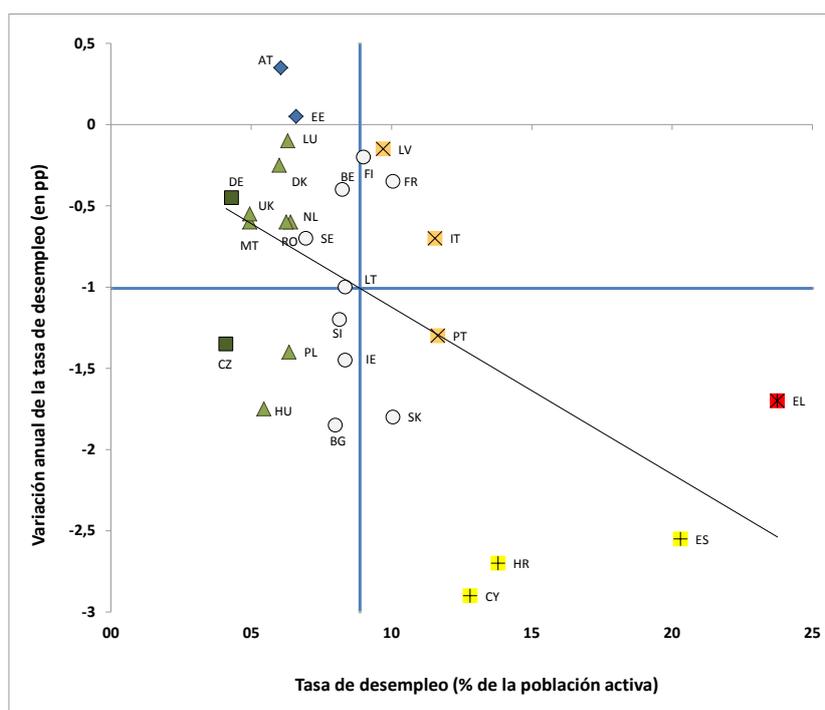
El mercado de trabajo avanzó en su recuperación en 2015 y 2016, con una mejora significativa de la mayoría de los indicadores. La tasa de empleo de la UE (de 20 a 64 años) aumentó en 0,9 puntos porcentuales (pp) en 2015 y se mantuvo al alza hasta alcanzar el 71,1 % en el segundo trimestre de 2016. Este nivel no solo está 1,5 pp por encima del T2-2015, sino que es superior al nivel del 70,3 % (anual) previo a la crisis de 2008. La tasa de empleo de la zona del euro registró un incremento comparable, alcanzando casi el 70 % en el T2-2016 (cerca del 70,2 % de media registrado en 2008). En valores absolutos, el número de personas empleadas aumentó en casi 4,2 millones en el T2-2016 en comparación con el T4-2014, incluidas 2,8 millones de personas más en la zona del euro. Al mismo tiempo, la tasa de actividad (entre los 15 y los 64 años de edad) aumentó de forma moderada en la UE, hasta un 73 %, mientras que la tasa de desempleo (mayores de 15 años) bajó al 8,6 %, el nivel más bajo registrado desde el T1-2009 (en la zona del euro, las tasas de actividad y desempleo se situaron, respectivamente, en el 72,9 % y el 10,1 %²). La mayor pujanza de la demanda de mano de obra, con un aumento de la tasa de vacantes de empleo del 1,3 % en 2013 al 1,8 % en los dos primeros trimestres de 2016, jugó un papel importante. En este contexto, el crecimiento medio de los salarios experimentó una ligera aceleración en la UE en 2015, mientras que fue moderada en la zona del euro (véase la sección 2.1).

Las divergencias entre los mercados de trabajo de los distintos Estados miembros y la zona del euro siguieron bajando desde niveles muy altos, con las tasas de desempleo

² En septiembre de 2016, la tasa de desempleo mensual se situaba en el 8,5 % en la UE y el 10 % en la zona del euro.

acercándose más a los niveles anteriores a la crisis. La continua convergencia de las tasas de desempleo refleja descensos mayores que la media en varios Estados miembros caracterizados por elevadas tasas de desempleo (en particular Chipre, Croacia y España). Por el contrario, las tasas de desempleo de Austria y Estonia registraron leves incrementos, si bien partiendo de niveles relativamente bajos. En 2015, los flujos netos de entrada de población fueron mayores en los países que registraron las menores tasas de desempleo en 2014 (en particular, Austria, Alemania y Luxemburgo); algunos de los flujos de salida mayores se observaron en los países con mayores tasas de desempleo. Sin embargo, a pesar de la convergencia observada, persisten diferencias significativas en las tasas de desempleo (figura 1), con valores que oscilan entre un 5 % o menos en Chequia, Alemania, Malta y Reino Unido y más del 20 % en España y Grecia en el primer semestre de 2016.

Figura 1: Tasa de desempleo y variación anual, tal como consta en el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave

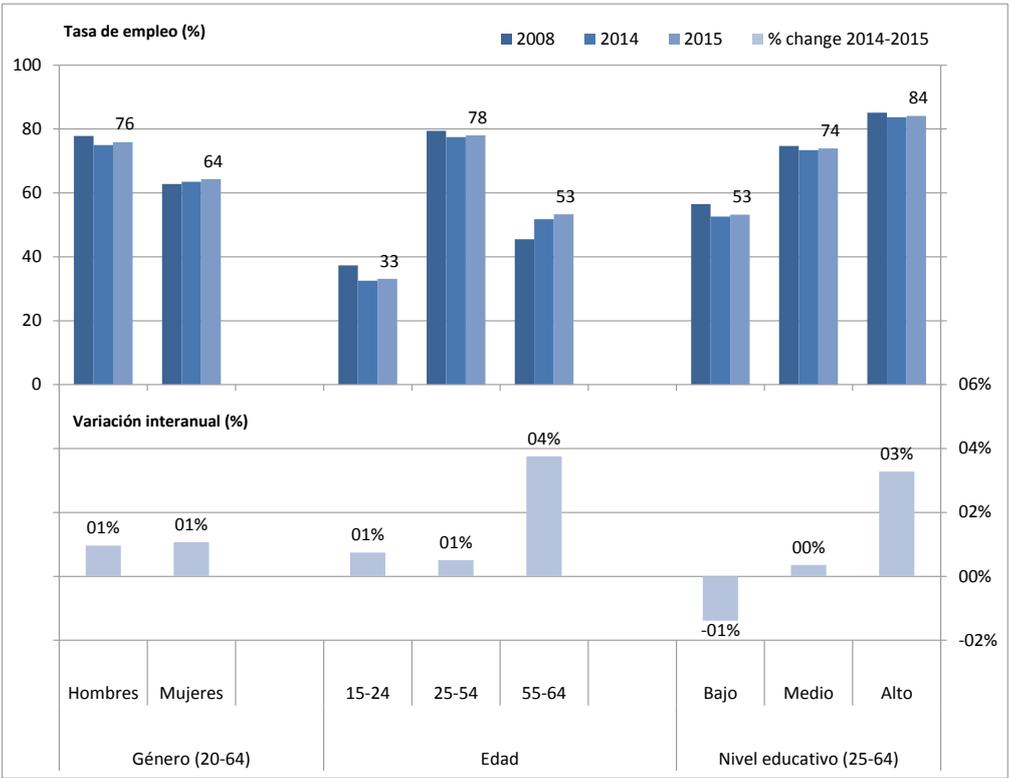


Fuente: Eurostat, EPA (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Período: Niveles del primer semestre de 2016 y variaciones anuales en relación con el primer semestre de 2015. Nota: Los ejes están centrados en la media no ponderada de la EU. La leyenda se presenta en el anexo.

La dinámica de crecimiento del empleo presenta diferencias por grupos de edades y niveles educativos. Como puede verse en la figura 2, el mayor incremento de las cifras de empleo —un 3,8 % en 2015— se observa entre los trabajadores mayores (de 55 a 64 años),

cuya tasa de actividad aumentó en 1,4 pp para situarse en el 57,3 % en 2015. Esto se traduce en un incremento adicional de la tasa de empleo de este grupo —hasta el 53,3 % en 2015—, que refuerza el constante crecimiento experimentado en el último decenio. Por el contrario, el empleo creció de forma moderada entre los trabajadores jóvenes (15-24 años) y los de edades intermedias (25-54 años). El índice de actividad de estos últimos ha permanecido casi estable por cuarto año consecutivo, en el 85,4 %, y parece por tanto haber tocado techo. Sin embargo, la evolución ha sido muy diferente según el nivel de cualificación: el empleo ha crecido bastante entre los trabajadores de alta cualificación (con educación superior), con un incremento interanual del 3,3 %, mientras que hubo un descenso del 1,4 % desde 2014 entre los de baja cualificación (con educación secundaria inferior o menor nivel). Esto confirma una tendencia de reducción de las oportunidades de empleo para los trabajadores de baja cualificación, cuya tasa de empleo sigue siendo menor que en 2008. El empleo creció de forma comparable por sexos, con leves incrementos de las tasas de empleo tanto de hombres como de mujeres en 2015. Por tanto, la gran brecha entre las tasas de empleo de mujeres (64,3 %) y hombres (75,9 %), que se había reducido entre 2008 y 2013, apenas se ha visto afectada. Del mismo modo, los datos (figura 3) no muestran discrepancias significativas en cuanto al crecimiento del empleo a jornada completa o a tiempo parcial.

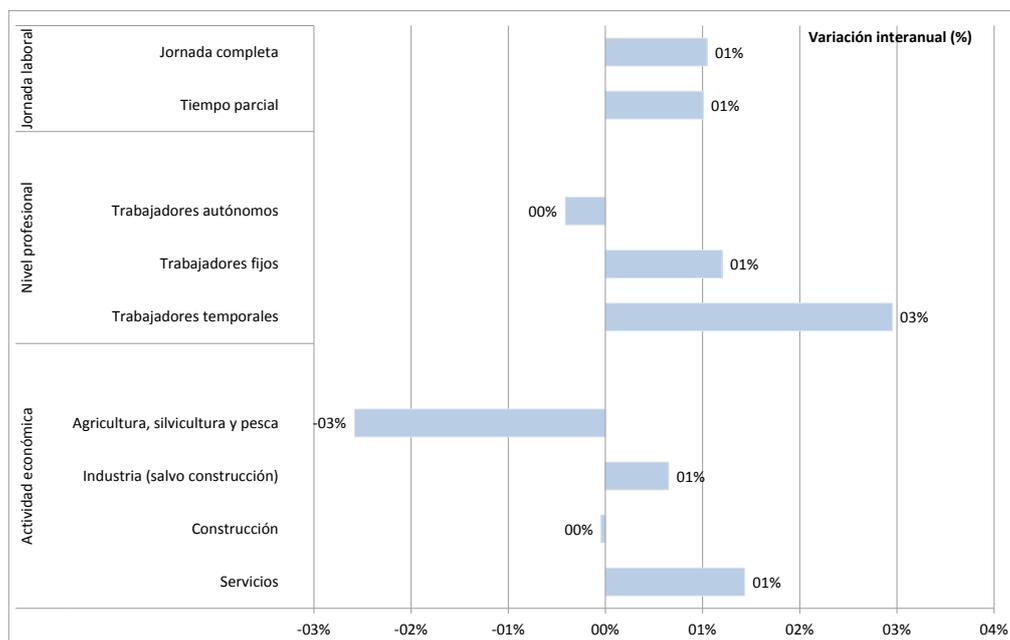
Figura 2: Tasas de empleo y crecimiento del empleo en diferentes grupos de la UE



Fuente: Eurostat, EPA.

La recuperación del empleo refleja el incremento del número de personas con empleo y el porcentaje de trabajadores temporales permanece estable. El número de trabajadores autónomos se redujo marginalmente (un 0,4 %), si bien esta cifra oculta diferencias significativas entre Estados miembros (véase la sección 2.1). El número de trabajadores temporales aumentó un 3 %, mientras que el de trabajadores fijos aumentó un 1,2 %. Esto se plasmó en un incremento marginal del porcentaje de trabajadores temporales con respecto al total, del 14 % en 2014 al 14,2 % en 2015, de nuevo con grandes diferencias según los Estados miembros (véase la sección 2.3). La mayor parte del empleo se crea en el sector servicios (+1,4 %), seguido de la industria (+0,7 %), mientras que el empleo agrario continúa cayendo (-2,6 %), lo cual explica además parte del descenso del autoempleo. El descenso del empleo en la construcción se frenó en 2015, por primera vez desde 2008.

Figura 3: Crecimiento del empleo (2014-15) en distintos grupos de la UE



Fuente: Eurostat, EPA

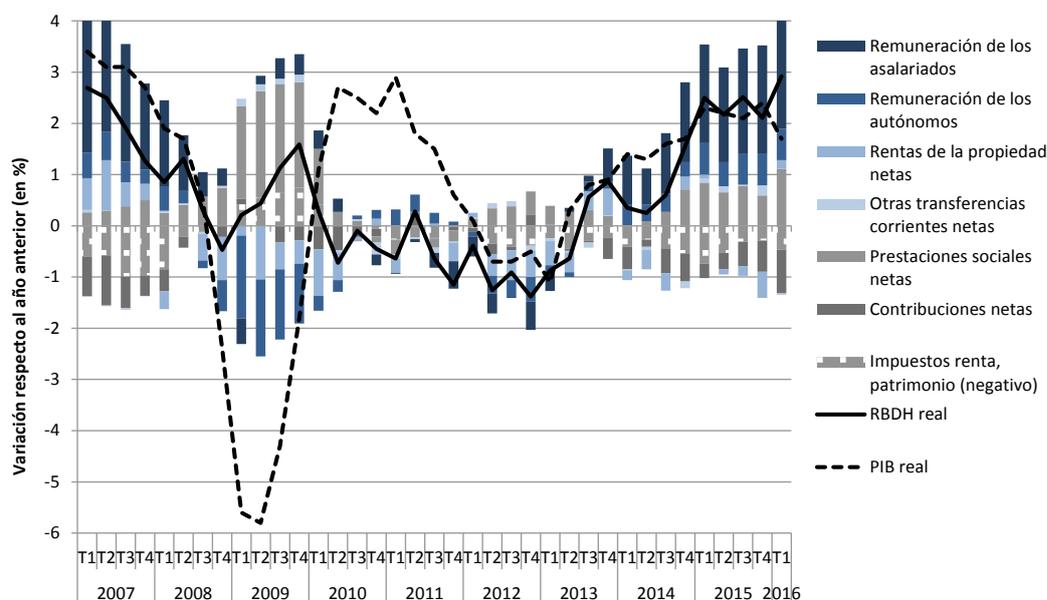
El desempleo juvenil y el de larga duración continuaron bajando en 2015, siguiendo la pauta de reducción de la tasa de desempleo total. La tasa de desempleo juvenil (15-24 años), que alcanzó su más alta cota en la UE en 2013 con un 23,7 %, bajó al 20,3 % en 2015. Esta tendencia se mantuvo en 2016, con un descenso adicional hasta el 18,9 % en el primer

semestre del año. Sin embargo, es mayor en la ZE-19 (21,4 % en el primer semestre de 2016) sigue habiendo divergencias significativas entre Estados miembros. La tasa de desempleo de larga duración (en porcentaje de la población activa) también bajó al 4,5 % en 2015 con respecto al 5 % de 2014 (y volvió a bajar en el primer semestre de 2016), pero la lenta reabsorción de la tasa de desempleo de larga duración en algunos Estados miembros, concretamente los más afectados por la crisis, apunta el riesgo de que el elevado desempleo se convierta en estructural.

1.2 Tendencias sociales

La situación financiera de los hogares de la UE siguió mejorando en 2015. La renta bruta disponible real de los hogares (RBDH) de la UE aumentó un 2 % en 2015, continuando su recuperación de las pérdidas de ingresos registradas en 2010-2013. Esta mejora se debe fundamentalmente al incremento de los rendimientos del trabajo y al descenso de impuestos y contribuciones (véase la figura 4).

Figura 4: Crecimiento del PIB y de la RBDH y variación de los componentes de la RBDH en la UE



Fuente: Eurostat, EPA

Con todo, a juzgar por los últimos datos de la UE, esta tendencia al alza no se refleja en las cifras de pobreza.³ El porcentaje de la población de la UE en riesgo de pobreza (AROP, por sus siglas en inglés) se estabilizó en 2015, situándose en el 17,3 % tras un incremento de 0,1 pp (tanto en la UE como en la zona del euro). En 2014 se había producido un incremento de 0,5 pp (0,4 pp en la zona del euro) que fue en parte consecuencia de la variación al alza en los umbrales de pobreza, después de que comenzaran a recuperarse los ingresos de los hogares a mediados de 2013. Del mismo modo, el porcentaje total de trabajadores pobres aumentó en 0,5 pp en 2014, al tiempo que crecía el porcentaje de trabajadores temporales (cuya renta suele ser menor que la de los fijos), y permaneció estable en 2015.

El porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE continuó reduciéndose en 2015 pero sigue siendo muy elevado. La tasa de población en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE, por sus siglas en inglés) continuó reduciéndose en la UE en 2015 hasta situarse en el 23,7 % (partiendo de un 24,4 % en 2014 y un 24,6 % en 2013), pero sigue cerca de su máximo histórico de 2012. También se redujo en la zona del euro del 23,5 % de 2014 al 23,1 % de 2015 (situándose de nuevo en los niveles de 2013). En 2015, unos 119 millones de personas estaban en riesgo de pobreza o exclusión social, unos 3,5 millones menos que en 2014. Aunque la UE sigue lejos de alcanzar su objetivo Europa 2020 de sacar al menos a 20 millones de personas de la pobreza o la exclusión social para 2020, el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se acerca de nuevo al nivel de 2008, el año de referencia con respecto al cual se marcó dicho objetivo: En 2015, había alrededor de 1,2 millones de personas más en riesgo de pobreza o exclusión social que en 2008⁴, 4,8 millones menos que en la cota máxima de 2012.

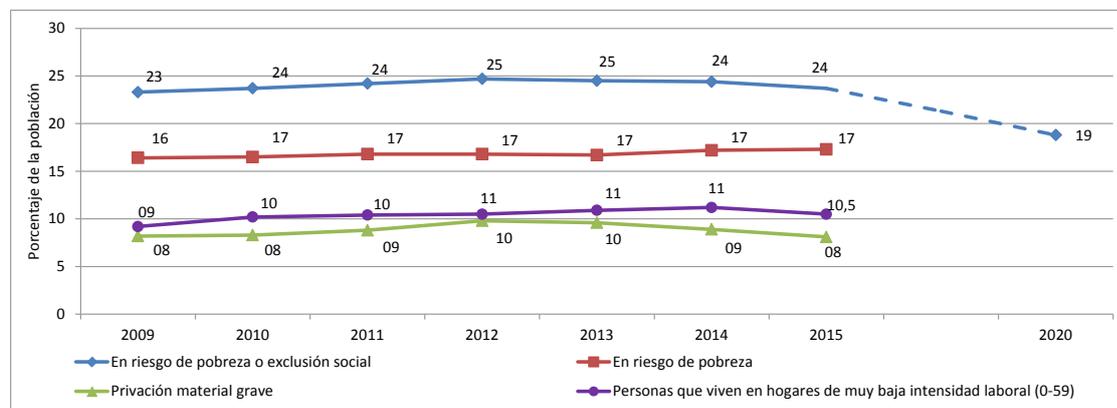
Reducción de puntos de privación material grave por la elevación del nivel de vida. La privación material grave se redujo en 0,8 pp en 2015 hasta situarse en el 8,1 % o 9,1 millones de personas menos que en la cota máxima de 2012. Esta tendencia, observada desde 2013, está relacionada con la mejora ya mencionada en la situación financiera de los hogares gracias a la recuperación económica. El porcentaje de personas que viven en hogares donde (casi) nadie trabaja (es decir, las personas de 0 a 59 años que viven en hogares con muy baja

³ En el momento de redactar el presente informe (octubre de 2016), Eurostat disponía de cifras medias estimadas con respecto a 2015. Se incorporará una actualización en la versión revisada del documento, después de una reunión con los Estados miembros en el Comité de Empleo.

⁴ La cifra media de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE en 2008 está basada en una estimación de Eurostat, ya que de Croacia solo hay cifras a partir de 2010.

intensidad laboral) se redujo ligeramente en 2015 hasta el 10,5 %, gracias a la mejora de las condiciones del mercado de trabajo, tras un leve incremento en 2014.

Figura 5: Tasa de población en riesgo de pobreza y exclusión social y sus componentes en la UE-27



Fuente: Eurostat, EU-SILC (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). HR queda excluida, pues no se dispone de datos de 2009. Nota: El indicador AROPE combina el indicador AROP, el indicador SMD (privación material grave) y el de hogares de intensidad laboral baja o cero. La línea punteada corresponde al descenso que se estima necesario para alcanzar el objetivo Europa 2020.

Jóvenes, menores, desempleados y nacionales de países terceros, entre los más afectados.

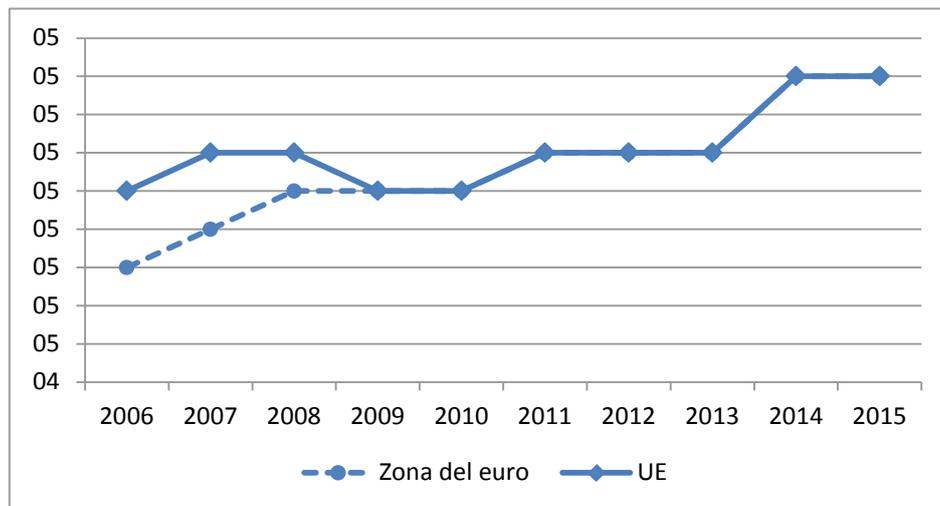
Casi un tercio (31,2 %) de las personas jóvenes (de 18 a 24 años) estaban en riesgo de pobreza o exclusión social en 2015. Esto se debe sobre todo al desempleo, a la precariedad laboral o a las dificultades socioeconómicas de las familias de estas personas jóvenes. Vivir en un hogar donde solo trabaja un miembro de la familia está asociado a un mayor riesgo de pobreza⁵. La tasa AROPE de menores de edad (de 0 a 17 años) bajó al 26,9 % (del 27,8 %) pero sigue siendo elevada, debido a la situación de sus progenitores en el mercado de trabajo, especialmente cuando se une a un acceso limitado a los servicios sociales y a medidas de apoyo a rentas bajas. Las personas mayores (65+) se han visto relativamente menos afectadas y su riesgo de pobreza o exclusión social ha bajado del 18,3 % en 2013 al 17,4 % en 2015, con más pobreza femenina que masculina (un 19,6 % en mujeres y un 14,6 % en hombres). Otros grupos afectados por la pobreza y la exclusión social son los desempleados (66,6 %), los nacionales de terceros países (48,2 %) y las personas con discapacidades (30,1 % en 2014).

La desigualdad de renta medida por la ratio de quintiles de renta se ha estabilizado en 2015 en un nivel alto. La ratio de quintiles de renta (o indicador S80/S20, es decir, la relación

⁵ Próximamente en 2016 *Employment and Social Developments in Europe Review*, capítulo 2.

entre la renta del 20 % de la población de mayor renta y la renta del 20 % de menor renta) permaneció estable en 5,2 en 2015, tras la tendencia al alza de los últimos años, sobre todo en la zona del euro (figura 6). El coeficiente Gini también permaneció estable⁶ en 0,31 en 2015. Con todo, persisten diferencias significativas en niveles y tendencias entre los Estados miembros (véase la sección 2.4). El aumento de las desigualdades de renta, una tendencia común en las economías desarrolladas⁷, no solo representa un problema para la equidad distributiva entre la población, sino un riesgo para el crecimiento a largo plazo.

Figura 6: Ratio de quintiles de renta S80/S20



Fuente: Eurostat. No hay datos de HR antes de 2010.

⁶ El coeficiente Gini es un indicador cuyo valor está entre 0 y 1. Los valores bajos indican mayor igualdad. En otras palabras, un valor igual a 0 indica que todo el mundo tiene la misma renta, mientras que un valor igual a 1 indica que una persona tiene toda la renta. Nota: Para tener en cuenta el efecto de las diferencias de tamaño y composición del hogar, la renta total disponible del hogar se «equivaliza».

⁷ Véase OCDE (2015). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All (Summary in Spanish) Todos juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?*. París: OCDE.

1.3 Conclusiones generales del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave

El cuadro de indicadores sociales y de empleo clave, actualmente en su cuarta edición, permite detectar anticipadamente problemas sociales y de empleo clave y posibles divergencias entre Estados miembros que puedan justificar análisis adicionales. El cuadro (véase los anexos 1 a 3) consta de seis indicadores clave de tendencias sociales y de empleo:

- Tasa de desempleo (15-74);
- Tasa de desempleo juvenil (15-24);
- Jóvenes que ni estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación (ninis) en porcentaje de la población de 15 a 24 años;
- Renta bruta disponible de los hogares (RBDH, variación anual);
- En riesgo de pobreza en edad de trabajar (18-64);
- Desigualdades de renta (ratio S80/S20).

También favorece la identificación de las áreas donde más hace falta una respuesta normativa. En este sentido representa una herramienta importante para observar los efectos de las reformas realizadas durante el Semestre Europeo. Ayuda a apuntalar los retos identificados en los informes nacionales y es útil para redactar recomendaciones específicas por país. Los resultados del cuadro de indicadores deben analizarse conjuntamente con las conclusiones analíticas de otros instrumentos, como el indicador de resultados en materia de empleo (IRE), el indicador de rendimiento de la protección social (IRPS)⁸ y el cuadro de indicadores del procedimiento de desequilibrio macroeconómico (PDM), con sus indicadores clave sobre empleo⁹, añadidos recientemente. A su vez, el Informe de los cinco presidentes «Realizar la Unión Económica y Monetaria europea» y la Comunicación «Medidas destinadas a realizar la Unión Económica y Monetaria»¹⁰ fomentan el uso de estudios comparativos y análisis cruzados de los resultados de los Estados miembros para detectar resultados insuficientes y favorecer una convergencia al alza. Este proceso también debe contribuir a la puesta en común de buenas prácticas. El recuadro 1 describe la lógica y el estado de desarrollo de los indicadores comparativos en el ámbito del mercado de trabajo.

⁸ El indicador de resultados en materia de empleo (IRE) y el indicador de rendimiento de la protección social (IRPS) son elaborados conjuntamente por la Comisión y, respectivamente, por los Comités EMCO y SPC. Son adoptados por el Consejo EPSCO.

⁹ Véase el Informe sobre el mecanismo de alerta (IMA) de 2017.

¹⁰ COM(2015) 600 final.

Las últimas tendencias de los indicadores clave se consignan en el cuadro de indicadores según tres dimensiones (véanse los cuadros detallados en el anexo):

- para cada Estado miembro, la variación del indicador en un año determinado en comparación con periodos anteriores (tendencia histórica);
- para cada Estado miembro, la diferencia respecto de las tasas medias de la UE y de la zona del euro en el mismo año (una visión puntual de las divergencias sociales y de empleo existentes);
- la variación en el indicador entre dos años consecutivos en cada Estado miembro en relación con la variación en los niveles de la UE y de la zona del euro (indicativo de la dinámica de la convergencia/divergencia socioeconómica).

Desde 2016, la situación de los Estados miembros con arreglo a los indicadores sociales y de empleo clave se evalúa aplicando una metodología común que analiza conjuntamente los niveles y variaciones de cada indicador (según se explica en el anexo 4). De acuerdo con esta metodología, el cuadro 1 ofrece un resumen de los valores del cuadro de indicadores. Según se desprende de los análisis de esta sección y de la sección 2 (véanse las figuras 1, 14, 15, 26, 27 y 28), cinco Estados miembros (Grecia, Chipre, Portugal, España e Italia) afrontan varios retos importantes en materia social y de empleo, aunque su situación es diversa en vista de los últimos acontecimientos. Otros cinco Estados miembros (Bulgaria, Croacia, Letonia, Lituania y Rumanía) aparecen marcados más de una vez en el cuadro resumen, con distintos grados de gravedad, según los indicadores sociales o de empleo. En el resto de la sección se analiza el cuadro de indicadores con detalle.

Grecia todavía presenta una situación difícil en todos los indicadores sociales y de empleo, sobre todo en lo que respecta a la tasa de desempleo total y a la desigualdad de renta. Se observan algunas mejoras en el porcentaje de ninis y en la tasa de riesgo de pobreza (AROP)¹¹. Italia mantiene niveles críticos en los indicadores con respecto a la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, mientras que la tasa de desempleo total se reduce lentamente en comparación con la media de la UE. Al mismo tiempo, los indicadores sociales —especialmente la tasa AROP— siguen mostrando una situación problemática. En Portugal, las tasas de desempleo total y juvenil siguen siendo altas a pesar de registrar descensos moderados. Tanto el indicador de riesgo de pobreza como el de desigualdad social presentan

¹¹ No obstante, esta última podría verse afectada por una caída del umbral de pobreza.

también niveles elevados en comparación con la media de la UE, si bien en ligero descenso. En España, la tasa de desempleo y el porcentaje de ninis han seguido mejorando (aunque los niveles no dejan de ser problemáticos) y la situación relativa al desempleo juvenil, la pobreza y las desigualdades sigue presentando dificultades. Chipre ha registrado avances favorables en las tasas de desempleo total y juvenil, así como en el porcentaje de ninis, con descensos desde niveles muy elevados en todos los casos. Sin embargo, el crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares sigue siendo negativo en 2015 y la tasa de riesgo de pobreza presenta el mayor incremento. Rumanía todavía tiene graves problemas en lo que respecta al porcentaje de ninis, la tasa AROP y la desigualdad, con un considerable incremento de esta última. Del mismo modo, Lituania registra un brusco aumento de la tasa AROP y de las desigualdades de renta. Letonia registra el mayor incremento del desempleo juvenil, aunque la situación del país permanece estable en lo que respecta al riesgo de pobreza y las desigualdades. En Croacia, las tasas de desempleo general y juvenil son elevadas, aunque se reducen con rapidez. En Bulgaria, el alto porcentaje de ninis y la desigualdad de renta siguen siendo retos críticos.

En lo que respecta a los ninis, la situación permanece «en observación» (debido a incrementos repentinos o superiores a la media) en Finlandia, Francia, Irlanda y Eslovaquia. Del mismo modo, además de Italia, también Finlandia, Francia y Austria presentan un crecimiento de la RBDH inferior a la media de la UE. Por último, otros dos países deben mantenerse bajo estrecha vigilancia en relación con la AROP (Polonia) y la desigualdad de renta (Estonia).

En tres Estados miembros, algunos indicadores presentan un ligero deterioro, si bien partiendo de niveles buenos. En Austria y Estonia, la tasa de desempleo (tanto general como juvenil) ha aumentado a mayor velocidad que la media de la UE, aunque el nivel sigue siendo muy bajo. En Dinamarca se observa una situación similar en relación con el desempleo juvenil y el porcentaje de ninis.

Cuadro 1: Resumen del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave

	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo juvenil	Tasa de ninis	Renta bruta disponible de los hogares	Tasa de riesgo de pobreza	Desigualdad S80/S20
Países con los mejores resultados	Chequia Alemania	Alemania	Alemania Luxemburgo Países Bajos Suecia	Dinamarca Letonia Rumanía	Chequia Eslovaquia	Chequia Finlandia Eslovenia Eslovaquia
Mejores que la media	Dinamarca Hungría Luxemburgo Malta Países Bajos Polonia Rumanía Reino Unido	Bulgaria Chequia Hungría Lituania Malta Países Bajos Reino Unido	Austria Chequia Hungría Lituania Letonia Eslovenia	Eslovaquia	Austria Bélgica Dinamarca Estonia Finlandia Francia Luxemburgo Malta Países Bajos Eslovenia Suecia	Austria Bélgica Dinamarca Francia Hungría Luxemburgo Malta Países Bajos Suecia
Buenos pero requieren vigilancia	Austria Estonia	Austria Dinamarca Estonia	Dinamarca			
En la media	Bélgica Bulgaria Finlandia Francia Irlanda Lituania Suecia Eslovenia Eslovaquia	Bélgica Finlandia Francia Irlanda Luxemburgo Polonia Suecia Eslovenia Eslovaquia	Bélgica Estonia Malta Polonia Portugal Reino Unido	Chequia Alemania España Hungría Lituania Países Bajos Portugal Suecia Eslovenia Reino Unido	Croacia Alemania Hungría Reino Unido	Croacia Chipre Alemania Polonia Reino Unido
Débiles pero en mejoría	Chipre España Croacia	Chipre Croacia	Grecia Chipre España		Bulgaria Grecia	
En observación	Italia Letonia Portugal	Letonia Portugal	Finlandia Francia Irlanda Eslovaquia	Austria Finlandia Francia Italia	Chipre Letonia Lituania Polonia Portugal	Estonia Italia Portugal
Situaciones críticas	Grecia	Grecia Italia España	Bulgaria Croacia Italia Rumanía	Chipre	Italia Rumanía España	Bulgaria Grecia Letonia Lituania Rumanía España

Nota: No hay datos trimestrales de desempleo juvenil de RO; los datos de RBDH de BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL no están disponibles a 26 de octubre de 2016; los datos de AROPE y S80/S20 de IE no están disponibles a 26 de octubre de 2016.

Recuadro 1. Estudios comparativos y búsqueda de buenas prácticas en el mercado de trabajo

El Informe de los cinco presidentes subraya que es preciso prestar mayor atención a los resultados en materia social y de empleo, haciendo hincapié en que los retos son a menudo similares en todos los Estados miembros, si bien no hay un procedimiento válido para todos.

La Comunicación de la Comisión de octubre de 2015 «medidas destinadas a realizar la Unión Económica y Monetaria»¹² prevé que los ámbitos estratégicos o temáticos que abordan progresivamente mediante el establecimiento de parámetros de referencia y en el análisis de los resultados. Según la Comunicación, «(...) El análisis comparativo aspira a detectar aquellos resultados que presenten deficiencias y fomentar la convergencia hacia los países con mejores resultados en los ámbitos de los mercados laborales, la competitividad, el entorno empresarial y las administraciones públicas, así como en determinados aspectos de la política tributaria. (...) los indicadores de referencia deben cumplir dos requisitos. En primer lugar, han de estar estrechamente relacionados con los estímulos estratégicos, de tal manera que puedan tener implicaciones políticas reales y significativas. En segundo lugar, debe haber pruebas sólidas y suficiente consenso de que contribuyan de manera significativa a lograr un nivel más elevado de objetivos tales como el empleo, el crecimiento, la competitividad, la integración social y la equidad o la estabilidad financiera».

Los estudios comparativos, si son complementados por un análisis económico más amplio, pueden servir de base y refuerzo a las reformas facilitando el proceso de aprendizaje mutuo y convergencia en la correcta aplicación de buenas prácticas en los Estados miembros.

Desde marzo de 2016, se viene realizando un ejercicio piloto de análisis comparativo de las prestaciones por desempleo y las políticas activas en el mercado de trabajo. Se ha desarrollado un método de tres pasos conjuntamente con los Estados miembros, que tiene en cuenta los marcos existentes. En un primer paso, se analizan los principales retos del ámbito de actuación concreto y se identifica un conjunto de indicadores de resultados de alto nivel. En el segundo paso, un conjunto de indicadores de resultados clave permite identificar a los que obtienen mejores y peores resultados. En el tercer paso, se identifican las palancas políticas clave para conseguir la convergencia al alza.

De acuerdo con esto, en el área de prestaciones por desempleo y políticas activas en el mercado de trabajo, se han identificado indicadores para los dos primeros pasos y, en el tercer paso, se han identificado cuatro palancas políticas para hacer posible el análisis comparativo: la duración, el nivel y los criterios de idoneidad para las prestaciones por desempleados y un principio regulador del acceso a ayudas iniciales adaptado a la situación laboral de cada persona. Además, el estudio comparativo sobre competencias lleva en marcha desde septiembre de 2016.

¹² COM(2015) 600 final.

2. REFORMAS EN MATERIA SOCIAL Y DE EMPLEO: LA ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Este capítulo ofrece una visión general de los últimos indicadores y medidas clave en materia social y de empleo adoptados por los Estados miembros en áreas prioritarias identificadas por las orientaciones para las políticas de empleo de la UE, adoptadas por el Consejo en 2015¹³ y adoptadas de nuevo, sin cambios, en 2016¹⁴. Por cada orientación, se presentan los últimos acontecimientos sobre una selección de indicadores clave, así como medidas de regulación adoptadas por los Estados miembros. La sección se basa en los programas nacionales de reforma de 2016 de los Estados miembros y en fuentes de la Comisión Europea. Salvo indicación en contrario, el informe solo presenta las políticas aplicadas después de junio de 2015. Se puede encontrar un análisis en profundidad de la evolución reciente del mercado de trabajo en los informes «Labour Market and Wage Developments 2016»¹⁵ y «Employment and Social Developments in Europe Review 2016»¹⁶.

2.1 Orientación 5: Impulsar la demanda de mano de obra

Esta sección trata de la aplicación de la orientación n.º 5 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros crear condiciones que fomenten la demanda de empleo y la creación de puestos de trabajo. Presenta en primer lugar indicadores sobre emprendimiento, que es una condición indispensable para la creación de puestos de trabajo, así como una fuente de crecimiento del empleo per se (incluido el autoempleo). Después analiza los principales determinantes macroeconómicos de las decisiones de contratación, en concreto la evolución de los salarios y de la cuña fiscal. El apartado 2.1.2 trata de las medidas políticas aplicadas por los Estados miembros en estos ámbitos, como los subsidios generales a la contratación (los subsidios dirigidos a determinados grupos desfavorecidos se presentan en el apartado 2.2.2).

¹³ Las orientaciones se han reflejado íntegramente por primera vez en los programas nacionales de reforma de 2016.

¹⁴ Decisión del Consejo, de 13 de octubre de 2016, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

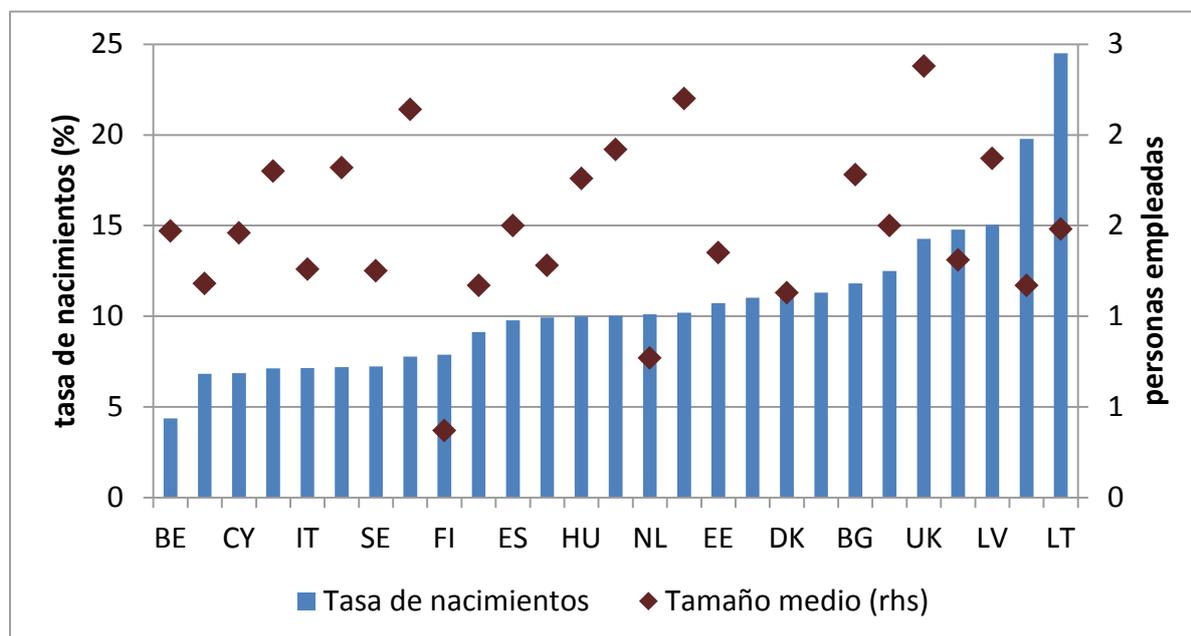
¹⁵ Comisión Europea (2016), *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016* [La evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa. Panorama anual para 2016], Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, octubre de 2016.

¹⁶ [Estudio de la Evolución Social y del Empleo en Europa 2016]. En preparación.

2.1.1 Indicadores clave

Las nuevas empresas representan una importante fuente de creación de empleo en la Unión Europea. En 2014¹⁷, las empresas de nueva creación representaban más del 4 % del empleo total¹⁸ en el sector empresarial de países como Polonia, Letonia, Portugal, Lituania y Eslovaquia. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) representaban casi el 71 % del crecimiento del empleo total¹⁹. Estas cifras dan una idea del potencial de creación de empleo que se podría desatar eliminando barreras al emprendimiento y al crecimiento de las empresas²⁰. En 2014, más de dos terceras partes de los Estados miembros registraron un incremento en el número de empresas de nueva creación. Pero existen diferencias significativas en lo que respecta a la tasa de nacimiento de las empresas y su tamaño medio (figura 7).

Figura 7: Tasa de nacimiento de empresas y tamaño medio al nacer, economía empresarial, 2014



¹⁷ Último año del que se tienen datos.

¹⁸ Este es el número de personas empleadas en las empresas nacidas en 2014 dividido por el número total de personas empleadas por las empresas activas el mismo año.

¹⁹ Comisión Europea (2015), *Annual Report on European SMEs 2014/2015*, noviembre de 2015.

²⁰ Las fichas informativas de la «Small Business Act» (SBA) realizan un análisis detallado por país de las estadísticas y políticas en materia de pymes y se pueden consultar en: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en

Fuente: Eurostat, demografía empresarial. Nota: No hay datos disponibles de EL.

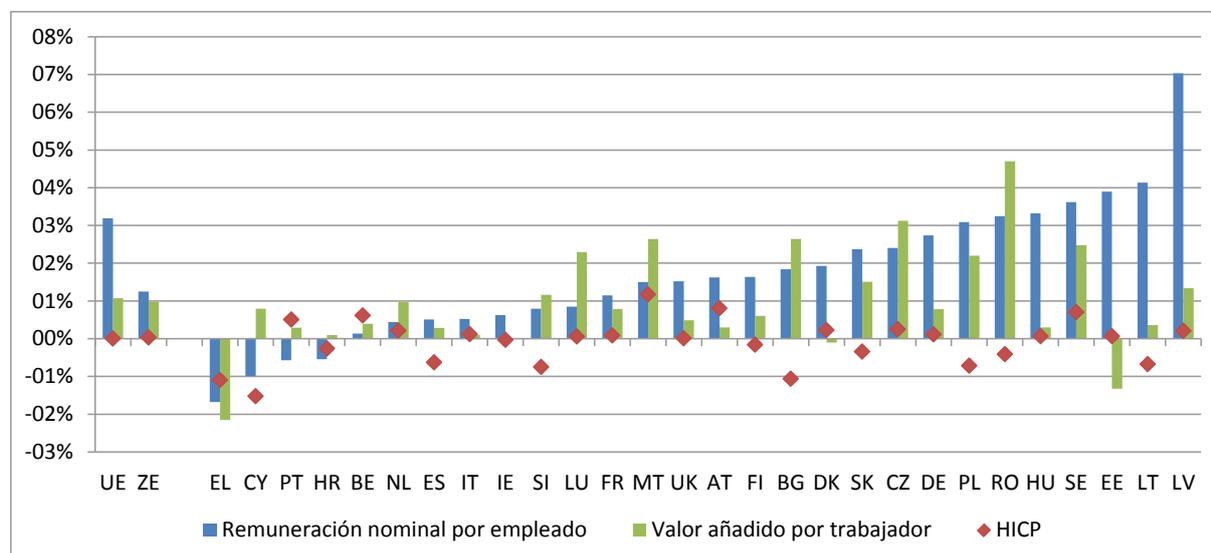
El autoempleo tiende a la baja en general, debido fundamentalmente a dinámicas sectoriales, aunque se observan pautas muy diferentes según los países. La tasa media de autoempleo bajó en 2015 del 14,4 % al 14,1 %, el porcentaje más bajo desde 2008, tras un descenso del 0,4 % en el autoempleo, mientras que el empleo total creció un 1 % (véase el capítulo 1). Sin contar el sector primario (agricultura, silvicultura y pesca), que está afectado por un declive estructural, el número de trabajadores autónomos disminuyó apenas un 0,1 % (frente al 0,4 %) y permaneció por encima del nivel de 2008. No obstante, el autoempleo creció en 2015 en casi la mitad de los Estados miembros, con los mayores incrementos absolutos en Polonia, España y los Países Bajos. La tasa femenina de autoempleo continuó su lento incremento, pasando del 31,8 % del total en 2014 al 32,2 % en 2015 (en 2008 estaba en el 30,4 %). Las mujeres representan el 34,4 % de los autónomos sin empleados (trabajadores por cuenta propia) y el 43,9 % de los autónomos con educación superior. Sin embargo, solo un 26 % de los autónomos tienen empleados.

El autoempleo de personas nacidas fuera del país va en aumento. Aunque el 89 % de los autónomos nacieron en el Estado miembro en el que trabajan, existen dinámicas muy diversas. En 2015, el autoempleo sufrió un descenso del 1 % en este grupo, frente a los incrementos del 2,7 % y del 4,7 % de personas nacidas, respectivamente, en otros Estados miembros y fuera de la UE. Este último grupo registró aumentos especialmente notables (superiores al 5 %) en Luxemburgo, Irlanda, Chipre, Bélgica, Austria, Reino Unido y Suecia.

En 2015, el crecimiento medio de los salarios experimentó una ligera aceleración en la UE, que fue moderada en la zona del euro. La remuneración nominal por empleo aumentó un 3,2 % en la UE (frente al 1,6 % en 2014), mientras que permaneció apenas por encima del 1 % en la zona del euro (figura 8). Junto con una inflación casi cero, estos incrementos salariales nominales se tradujeron casi por completo en reales. Esta tendencia es coherente con el descenso del desempleo a todos los niveles, aunque se observan pautas muy diferentes cuando se analizan países concretos. Los incrementos salariales fueron mayores en los países bálticos (especialmente Letonia), donde crecieron a mayor ritmo que la productividad laboral. Suecia, Rumanía, Polonia y Hungría también registraron un crecimiento relativamente elevado de la remuneración (real) por empleado, aunque (excepto en el caso de Hungría) más ajustado a la productividad. Por el contrario, Grecia, Chipre, Portugal y Croacia presentaron descensos nominales, aunque más limitados que en años anteriores. Los incrementos

salariales en los países de la zona del euro tendieron a ser menores que en las economías de fuera del euro.

Figura 8: Variaciones de los salarios, la productividad y la inflación en 2014/15

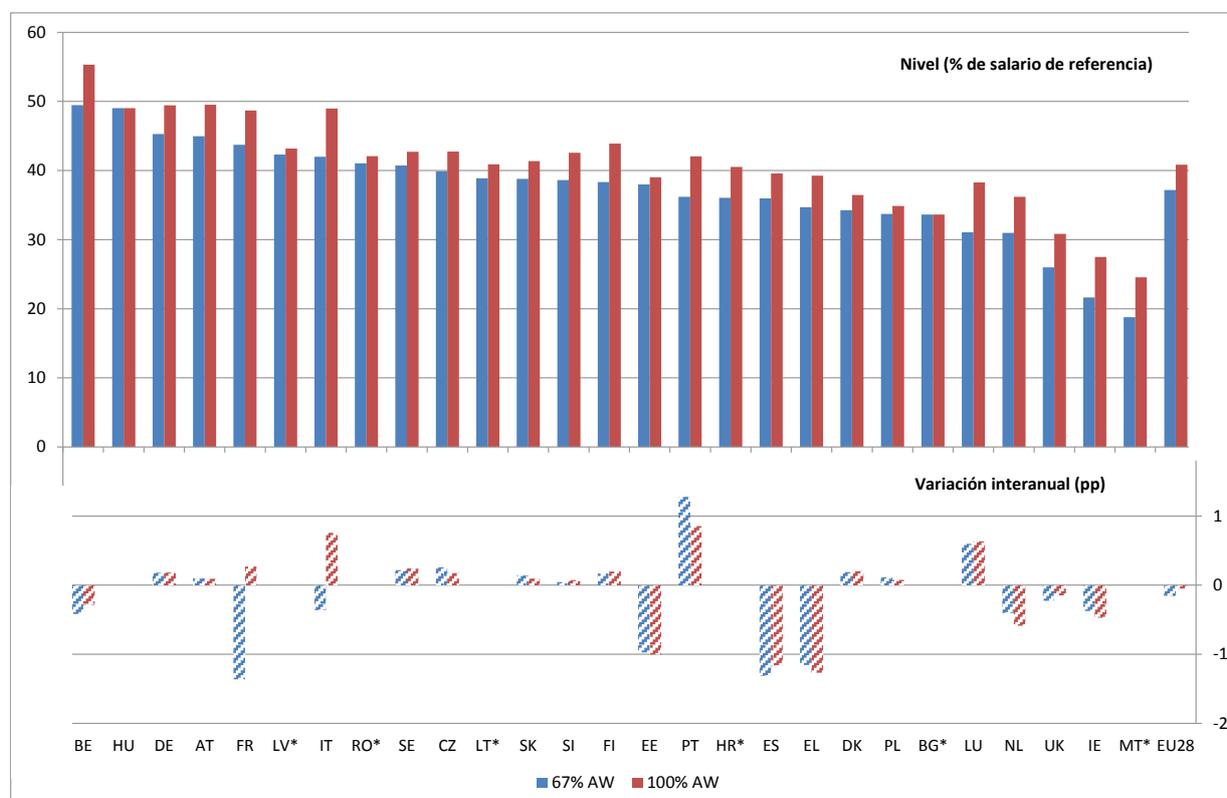


Fuente: Eurostat. Nota: No incluye el crecimiento del valor añadido por trabajador en IE (23,1 %).

La carga fiscal sobre el trabajo permanece en general estable en Europa, con diferencias significativas según los Estados miembros. Si se consideran trabajadores individuales que perciban el salario medio (figura 9), la cuña fiscal²¹ oscila entre menos del 30 % en Irlanda y Malta y casi el 50 % en Bélgica, Hungría, Alemania, Austria, Francia e Italia. Se observa una dispersión similar en los trabajadores de rentas más bajas (definidos como aquellos que perciben un 67 % del salario medio), aunque la progresividad de los tipos impositivos sigue distintas pautas según los países. Entre 2014 y 2015, la cuña fiscal media permaneció en general estable, aunque algunos Estados miembros redujeron su incidencia sobre los costes laborales (España, Grecia y Estonia, así como Francia en lo que respecta a los trabajadores de renta baja, en torno a 1 pp). En cambio, en Portugal hubo un incremento importante (este país registró el mayor incremento de la cuña fiscal sobre las rentas medias en los últimos años).

²¹ La cuña fiscal sobre el trabajo se compone de los impuestos sobre la renta de las personas físicas más las cotizaciones a la seguridad social de empresarios y trabajadores. En el cálculo no se incluyen las contribuciones a planes de pensiones de empresa ni los planes de pensiones privados, como tampoco las reducciones fiscales para determinadas personas.

Figura 9: Cuña fiscal sobre el trabajo, nivel en 2015 y variación en 2014-15



Fuente: Base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, OCDE/CE. Nota: Los datos corresponden a hogares donde trabaja una sola persona (sin hijos) No hay datos de 2015 de los países marcados con un *.

2.1.1 Respuesta normativa

Varios Estados miembros utilizaron subsidios para apoyar el empleo y la creación de puestos de trabajo. La mayoría de las medidas en este terreno están destinadas a grupos específicos que tienen problemas de integración en el mercado de trabajo (como jóvenes, personas mayores, desempleados de larga duración, refugiados, etc.). A menudo se trata de ofrecer incentivos financieros (o reducciones fiscales o de las cotizaciones a la seguridad social) a los empresarios que contraten trabajadores que se ajusten a las determinadas categorías. En el periodo de referencia (a partir del segundo semestre de 2015; véase la introducción de la sección 2), se introdujeron subsidios a la contratación de determinados grupos de personas en Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Francia, Chipre, Malta, Países Bajos, Austria, Eslovenia y Eslovaquia (para más detalles, véase la sección 2.2 del informe relativo a los grupos destinatarios). Sin embargo, algunos países también introdujeron (o piensan

introducir) subsidios a la contratación genéricos, es decir, que no requieren el cumplimiento de condiciones específicas, habitualmente con el fin de promover el empleo indefinido. Por ejemplo, Francia introdujo una prima de 4 000 euros durante 2 años a las pymes (hasta 249 trabajadores) que contratasen a una persona con un sueldo de hasta 1,3 veces el salario mínimo, con un contrato indefinido o al menos de 6 meses de duración. En Italia, los incentivos a la contratación indefinida introducidos en 2015 con la Ley de Empleo se mantuvieron en 2016, pero con cuantías reducidas y solo para dos años (en lugar de tres). Portugal analiza con los interlocutores sociales posibles medidas para incentivar los contratos fijos en las empresas, como modificaciones en las cotizaciones sociales para evitar el abuso de los contratos temporales o incentivos financieros a las empresas que transformen contratos temporales en fijos. Finlandia planea introducir la posibilidad de utilizar la prestación por desempleo como subsidio salarial, para que sea más atractivo para los empresarios contratar a una persona desempleada.

Algunos Estados miembros están adoptando medidas para promover el emprendimiento y la creación de nuevas empresas, especialmente entre los jóvenes. Algunos países han aplicado medidas que apoyan la creación de empresas sociales. En particular, Hungría introdujo las ayudas formativas y financieras a jóvenes emprendedores como parte de la Garantía Joven, así como a empresas sociales (incluidos subsidios temporales de los costes salariales relacionados con el empleo de trabajadores desfavorecidos). Letonia está elaborando un nuevo marco normativo para el emprendimiento social y ha introducido ayudas a las empresas sociales, dirigidas a incrementar las oportunidades de empleo para grupos desfavorecidos. Bélgica e Irlanda introdujeron incentivos fiscales para los trabajadores autónomos. En el marco de una propuesta destinada a utilizar las prestaciones por desempleo para activar la búsqueda de empleo, Finlandia planea otorgar subvenciones y subsidios salariales a las empresas de nueva creación (también para jóvenes que trabajen como emprendedores a tiempo parcial), sobre todo por la contratación de su primer trabajador. Grecia está implantando programas destinados a apoyar la creación de nuevas empresas y el autoempleo por graduados superiores.

Varios Estados miembros contribuyeron a la recuperación continuada del empleo en 2015 y 2016 con medidas de reducción de la cuña fiscal sobre el trabajo, a menudo dirigidas a las rentas más bajas. Las reformas fiscales se enfocaron a la tributación personal de las rentas del trabajo, con el fin de aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores de renta baja y reforzar los incentivos para trabajar luchando contra la pobreza laboral. Se han

aplicado medidas para reducir el impuesto sobre la renta de las personas físicas, ya sea reduciendo los tipos impositivos o modificando las deducciones fiscales o los tramos de tributación, en Bélgica, Alemania, Estonia, Irlanda, España, Países Bajos, Austria, Eslovaquia, Eslovenia, Suecia y Reino Unido. En Bélgica, se combinó una reducción de los tipos impositivos con un incremento del techo de gasto deducible. Estonia adoptó un sistema de devolución de impuestos destinado a reducir la pobreza laboral, así como un incremento del mínimo no imponible. Irlanda introdujo en sus presupuestos para 2016 una prórroga de las deducciones aplicables al impuesto sobre la renta y una reducción de la tasa social universal (se han anunciado rebajas adicionales para 2017). En los Países Bajos, se ha adoptado un plan de reducciones fiscales por valor de 5 000 millones de euros con el fin de aumentar el sueldo neto de los trabajadores, reduciendo los tramos de tributación y aumentando las deducciones fiscales. Dinamarca y Lituania estudian reformas dirigidas a reducir o modificar la tributación de las rentas de las personas físicas.

En algunos Estados miembros, se redujo la cuña fiscal por medio de reducciones genéricas o específicas de las cotizaciones sociales. Este tipo de medidas se han adoptado, por ejemplo, en Bélgica, Estonia, Francia y Reino Unido. En Bélgica, las cotizaciones sociales bajarán gradualmente entre 2016 y 2019, eliminando en parte los subsidios salariales existentes. Se ampliarán las reducciones específicas para pymes y trabajadores autónomos. En Francia se aplica, desde abril de 2016, una reducción de 1,8 pp a las cotizaciones sociales (familiares) por salarios comprendidos entre 1,6 y 3,5 veces el salario mínimo. Francia también tiene previsto aumentar la deducción fiscal por competitividad y empleo (CICE), que actualmente asciende al 6 % de la nómina de una empresa, limitada a los salarios de hasta 2,5 veces el salario mínimo. En Finlandia, el acuerdo de competitividad firmado por los interlocutores sociales en marzo de 2016 tiene por objeto conseguir una reducción única del 5 % de los costes laborales (estimaciones recientes sitúan esta reducción aproximadamente en un 3 %) a través de un desplazamiento de las cotizaciones sociales de los empresarios a los trabajadores, junto con algunas medidas adicionales (como un aumento de la jornada laboral, véase la sección 2.3).

De acuerdo con las tendencias de los últimos años, varios Estados miembros están modernizando sus sistemas salariales, con el fin de que los salarios sean más sensibles a la productividad. Finlandia ha aumentado las posibilidades de negociación colectiva a nivel de empresa, ya que los convenios colectivos sectoriales pueden contener una «cláusula de crisis» que determinará cuándo es posible desviarse de los convenios colectivos en materias

como los salarios y la jornada laboral. Más aún, todos los empresarios, incluidos los que no sean miembros de una confederación empresarial, podrán alcanzar un acuerdo a escala local, de acuerdo con las disposiciones del convenio colectivo (véase también la sección 2.3 del informe sobre diálogo social, que también trata de los intentos de Francia de simplificarlo a nivel de empresa). Irlanda ha restablecido su régimen salarial sectorial, tras la sentencia de inconstitucionalidad dictada por el Tribunal Supremo en 2013 contra aspectos importantes del mismo, adoptando nuevas normas para la extensión de los convenios colectivos a todos los trabajadores de un sector. Además, legisló una definición más precisa del término «negociación colectiva», a fin de aclarar en qué circunstancias tiene la Magistratura de Trabajo competencias para resolver conflictos laborales colectivos en aquellos casos en que no existan acuerdos de negociación colectiva en una empresa. En Bélgica, el Ministro Federal de Economía y Trabajo presentó una propuesta legislativa para reformar la Ley de Competitividad de 1996, que se debatirá con los interlocutores sociales, a fin de establecer un nuevo marco para la negociación colectiva a finales de 2016.

Algunos Estados miembros dieron pasos para reformar su regulación del salario mínimo, con el fin de mejorar la transparencia y la predictibilidad de sus ajustes. Por ejemplo, Irlanda creó en 2015 la Comisión de Remuneraciones Bajas, con representación de los trabajadores, los empresarios y expertos independientes, con el fin formular recomendaciones anuales al Gobierno sobre el salario mínimo nacional y cuestiones relacionadas; a recomendación de esta nueva Comisión, se subió el salario mínimo legal en enero de 2016. En Bulgaria, el Gobierno tiene previsto establecer a finales de 2016 los criterios por los que ha de regirse el mecanismo de establecimiento del salario mínimo, incorporando aspectos relacionados con la productividad (y a veces también con la pobreza). Otros países han ampliado la cobertura o adecuación del salario mínimo. En particular, Polonia introdujo en julio de 2016 un salario mínimo para los contratos en derecho civil y los trabajadores autónomos, que entrará en vigor en 2017. En el Reino Unido, se introdujo en abril de 2016 un nuevo «salario básico nacional» (NLW, por sus siglas en inglés) que supuso un incremento significativo del salario mínimo nacional (NMW) para trabajadores de más de 25 años. El Gobierno británico espera que el NLW alcance al 60 % de los ingresos medianos en 2020. En Eslovenia, el Parlamento aprobó en noviembre de 2015 una ley que redefine el salario mínimo dejando al margen el trabajo nocturno y el trabajo en domingos y festivos (cuya cuantía deberá determinarse en convenios colectivos).

2.2 Orientación 6: Mejorar la oferta de trabajo y las competencias

Esta sección trata de la aplicación de la orientación n.º 6 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros crear condiciones que fomenten la oferta de empleo y las competencias. En primer lugar presenta indicadores de cómo afecta el sistema de educación y formación a la empleabilidad de la mano de obra (dominio de competencias básicas, participación en aprendizaje permanente y transiciones del ámbito académico al laboral para distintos tipos de planes de estudios) antes de examinar qué ofrece el mercado de trabajo a varios grupos desfavorecidos (p.ej. jóvenes, personas mayores, personas de origen migrante, mujeres y desempleados de larga duración). El apartado 2.2.2 trata de las políticas aplicadas por los Estados miembros en estos ámbitos, incluidos los subsidios a la contratación (de determinadas personas) y medidas dirigidas a los grupos desfavorecidos, como las personas con discapacidades.

2.2.1 Indicadores clave

Los indicadores de rendimiento académico mantuvieron la tendencia al alza en 2015. Siguiendo la tendencia del último decenio, el índice de abandono escolar ha bajado en la mayoría de los Estados miembros, con una reducción media de 0,2 pp en 2015 para situarse en el 11,0 %. Sin embargo, España, Malta y Rumanía todavía registran niveles cercanos al 20 % y otros seis Estados miembros superan el objetivo del 10 % marcado para Europa 2020. El índice de abandono escolar es mayor entre los alumnos romaníes y los de origen migrante, especialmente los nacidos en el extranjero. El rendimiento académico terciario entre las personas de 30 a 34 años también ha ido en constante y notable aumento. Este índice se sitúa actualmente en el 38,7 %, con un incremento de 0,8 pp solo en 2015, con 17 Estados miembros por encima del objetivo del 40 % marcado para Europa 2020.

El índice de rendimiento académico terciario es notablemente superior entre las mujeres e inferior entre los alumnos de origen migrante. Sin embargo, persisten los desequilibrios de género en determinados ámbitos de estudio, ya que los hombres son la minoría de los graduados en salud y educación, mientras que las mujeres están infrarrepresentadas en ciencias e ingeniería. El contexto parental todavía afecta a la participación en la educación

superior²². La reciente afluencia de gran cantidad de jóvenes solicitantes de asilo requiere medidas para ofrecerles un buen comienzo en educación y formación a fin de fomentar su integración en las sociedades y los mercados de trabajo europeos²³.

A pesar de este incremento, existen grandes divergencias en y entre los Estados miembros en lo que respecta a la adquisición de competencias básicas, como la lectoescritura, el cálculo y las ciencias (figura 10). Según el estudio de competencias básicas de la OCDE conocido como informe PISA (Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos), en su edición 2012, el 22,1 % de los alumnos europeos de 15 años ofrecen un bajo rendimiento en matemáticas, un 17,8 % en lectura y un 16,6 % en ciencias. Las desventajas socioeconómicas, las necesidades educativas especiales y el origen migrante²⁴ son los factores más importantes asociados al bajo rendimiento en competencias básicas. Los centros escolares con más alumnos desfavorecidos socioeconómicamente tienden a contar con recursos de calidad relativamente inferior. Sin embargo, los datos de PISA apuntan a que la asignación de los recursos también influye en los resultados del sistema educativo en su conjunto y la equidad en la educación, en particular: el rendimiento en matemáticas es mayor en aquellos países en que los recursos se asignan de manera más equitativa entre los centros escolares²⁵, como tienden a hacer las economías de alto rendimiento, independientemente de su perfil socioeconómico.

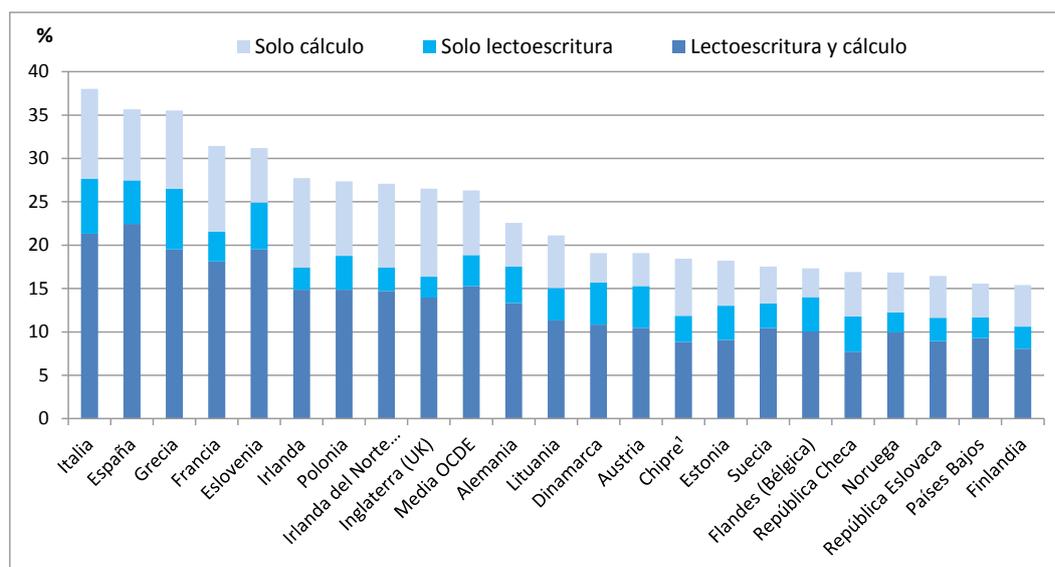
²² Comisión Europea, *Education and Training Monitor 2016*

²³ Véase un análisis detallado en el capítulo dedicado a la integración de los refugiados del próximo informe *Employment and Social Developments in Europe Review* de 2016 y en el documento de trabajo de la Comisión Europea y la OCDE titulado «[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)», de septiembre de 2016.

²⁴ Los datos demuestran que, en la mayoría de los Estados miembros, las personas de origen migrante siguen padeciendo una considerable desventaja incluso después de realizar ajustes en función de la situación socioeconómica y que, entre los alumnos nacidos en el extranjero, quienes llegan de más corta edad obtienen mejores resultados que los que llegan mayores. Véase OECD-UE (2015), *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015*, y OCDE (2014), *International Migration Outlook 2014*, OECD Publishing.

²⁵ OCDE (2014), PISA in Focus, 2014/10 (octubre) [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).

Figura 10: Proporción de adultos con bajo rendimiento en competencias básicas



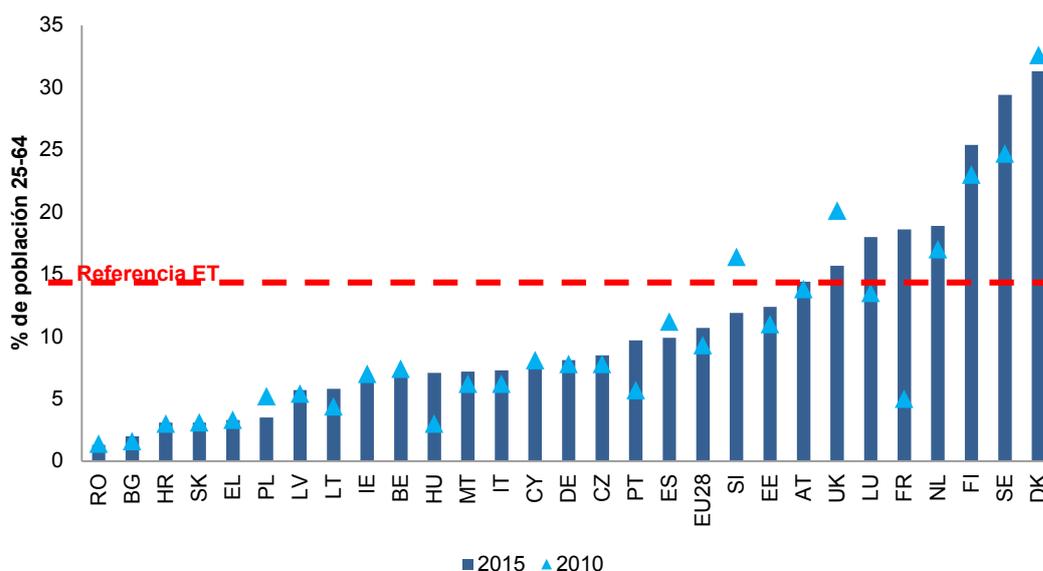
Fuente: Skills Matter, OECD Publishing, 2016

Europa también tiene muchos adultos sin las competencias mínimas necesarias para participar adecuadamente en la vida social y económica. Esto se debe en parte al abandono escolar y al bajo rendimiento en la juventud, así como a la obsolescencia posterior de las competencias adquiridas y a la baja participación en el aprendizaje durante la edad adulta. El Programa de Evaluación Internacional de Competencias en Adultos (PIAAC) publicado por la OCDE en 2012 reveló que en Italia, España y Grecia, al menos un tercio de los adultos en edad laboral presentan bajos niveles de lectoescritura y cálculo. El rendimiento académico es el mejor predictor de competencias: el 51 % de los adultos que tienen una competencia muy limitada en lectoescritura y cálculo no ha conseguido una titulación secundaria-superior. Los adultos que carecen de competencias mínimas tienen problemas para encontrar empleo: en todos los Estados miembros de la UE, las tasas de empleo de los adultos con baja cualificación son notablemente menores (y las tasas de desempleo mayores) que las de los adultos con cualificación media o alta.

La tasa media de participación de los adultos en actividades de aprendizaje en la UE se situó en el 10,7 % en 2014 y no aumentó en 2015, a pesar de existir una gran variedad de necesidades que evolucionan rápidamente. En particular, quienes abandonan la educación o formación inicial sin un nivel adecuado en las competencias básicas necesitan la oportunidad de adquirirlo más adelante. El desarrollo y reciclaje de competencias garantiza que estas sigan siendo relevantes y actualizadas. En comparación con 2010, las tasas de participación de los

adultos en actividades de aprendizaje se redujeron en 12 Estados miembros y permanecieron estables en los demás, salvo Luxemburgo, Francia y Hungría (figura 11), con incrementos significativos en los dos últimos casos. Además, los adultos con baja cualificación tienen solo la mitad de probabilidades de participar en alguna actividad de aprendizaje que la población general, y la brecha se amplió entre 2012 y 2015.

Figura 11: Participación en aprendizaje permanente en la EU-28

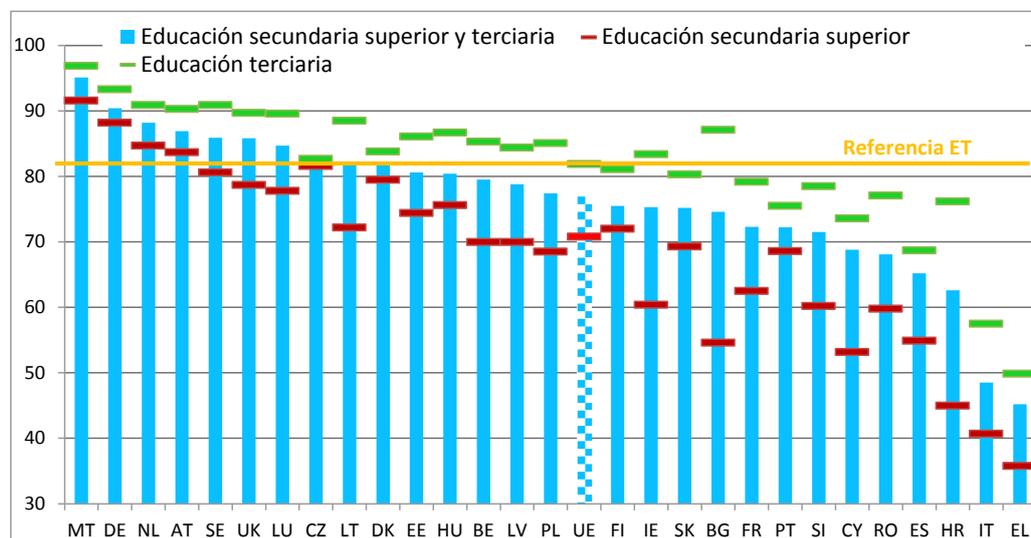


Fuente: Eurostat (EPA). Código de datos en línea: *tesem250*. Nota: Este indicador refleja la tasa de participación en actividades de educación y formación formales y no formales (últimas cuatro semanas) de personas de 25 a 64 años de edad.

Que la educación sea relevante para el mercado de trabajo es crucial para fomentar la capacidad de los jóvenes de encontrar empleo y contribuir efectivamente al crecimiento económico. La tasa de empleo de los graduados recién salidos de la educación superior alcanza una media del 81,9 % en la UE, frente al 70,8 % de los graduados de educación secundaria superior. La brecha es mayor en los Estados miembros con menores tasas totales de empleo juvenil (figura 12).

Una educación y formación profesional (EFP) eficaz también favorece la transición al mercado de trabajo fomentando competencias transversales y específicas para el empleo. Los graduados recientes con cualificaciones en EFP de nivel secundario superior y post-secundario no terciario tienen en general una transición más fácil de la educación al mercado laboral y mayores tasas de empleo que los graduados de itinerarios de educación general con niveles de rendimiento comparables (figura 13).

Figura 12: Tasa de empleo de los graduados recientes de educación secundaria y superior



Fuente: Eurostat (EPA). *Nota:* Tasa de empleo de los graduados en educación superior (ISCED 5-8) y educación secundaria superior (ISCED 3-4) de 20 a 34 años que se graduaron entre 1 y 3 años antes del año de referencia y que actualmente no están matriculados en ningún otro curso de educación o formación formal o no formal.

Sin embargo, pese a sus efectos positivos, la EFP inicial no es tan atractiva como los itinerarios de educación general, con una matriculación media que ha permanecido estable en los 10 últimos años. En el ámbito de la UE, el porcentaje de alumnos de EFPI en la población total de alumnos de secundaria superior es del 48 % y el porcentaje de todos los alumnos que participan en un programa de formación profesional en la educación secundaria superior, post-secundaria no terciaria y terciaria de ciclo corto (ISCED 3-5) alcanza el 39 %. Los programas formales de EFP también atraen a alumnos mayores: el 36,6 % de los alumnos de EFP de la UE eran mayores de 20 años, es decir, estaban por encima de la edad típica en la educación secundaria, en muchos casos seguramente de regreso a la EFP tras interrumpir su itinerario educativo. Este grupo representa bastante más de la mitad de los alumnos de la EFP en Dinamarca, Irlanda, España y Finlandia.

En total, la tasa de desempleo juvenil bajó de una cota máxima de casi un 24 % en 2013 a un 20,3 % en 2015, pero sigue siendo casi 4,4 pp mayor que en 2008. En el primer semestre de 2016, algunos Estados miembros siguieron registrando niveles cercanos o superiores al 40 % (Italia, España o Grecia) sin descensos significativos, aunque otros Estados muy afectados registraron mejoras importantes (sobre todo Chipre y Croacia). La dispersión

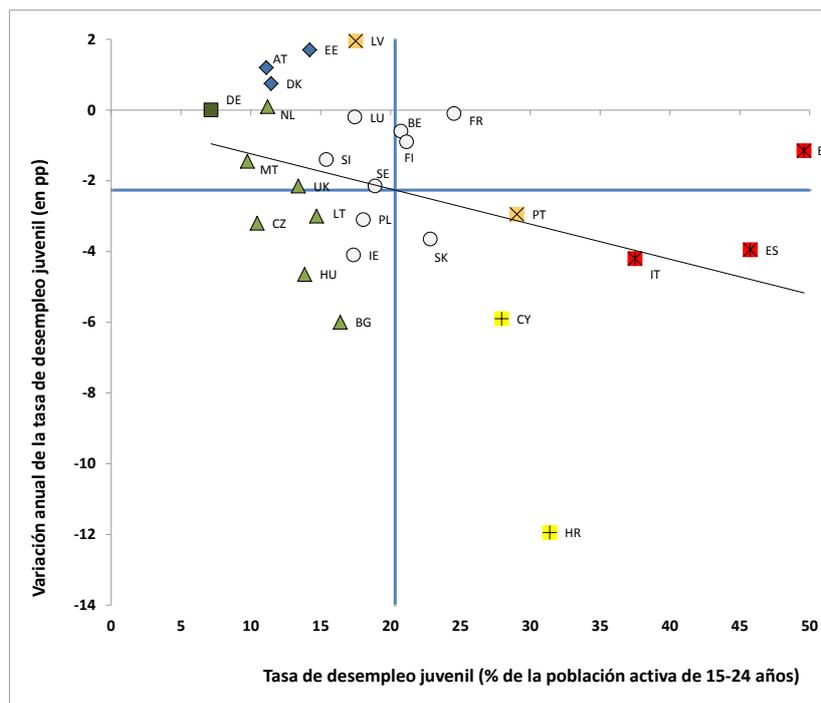
del desempleo juvenil en los Estados miembros sigue siendo alta, si bien disminuye con el tiempo (véase la figura 14, donde la línea diagonal indica una correlación negativa entre las variaciones y los niveles de desempleo juvenil).

Figura 13: Tasas de empleo para diferentes planes de estudios post-secundaria (2015).



Fuente: Eurostat (EPA, 2015). Este indicador expresa las tasas de empleo de las personas de 20 a 34 años que completaron su educación de 1 a 3 años antes de la encuesta con un diploma de educación secundaria superior (ISCED 3) o educación post-secundaria no terciaria (ISCED 4), entre las personas del mismo grupo de edades que actualmente no están matriculadas en ningún otro curso de educación o formación formal o no formal. Interrupción en la serie cronológica de LU y HU, datos no fiables con respecto a los graduados en educación general en CZ, EE, HR, AT y SI, y con respecto a los graduados en EFP en LU.

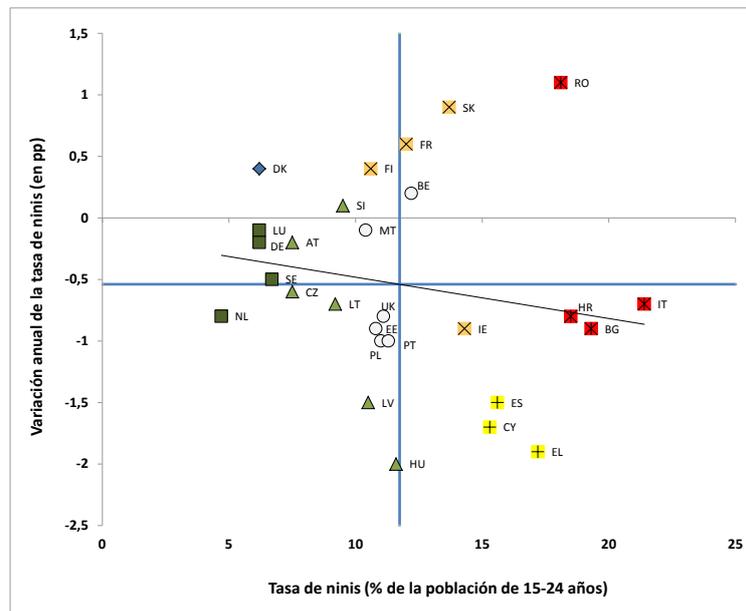
Figura 14: Tasa de desempleo juvenil (15-24 años) y variación anual, tal como consta en el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave



Fuente: Eurostat, EPA (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Período: Niveles del primer semestre de 2016 y variaciones anuales en relación con el primer semestre de 2015. Nota: Los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

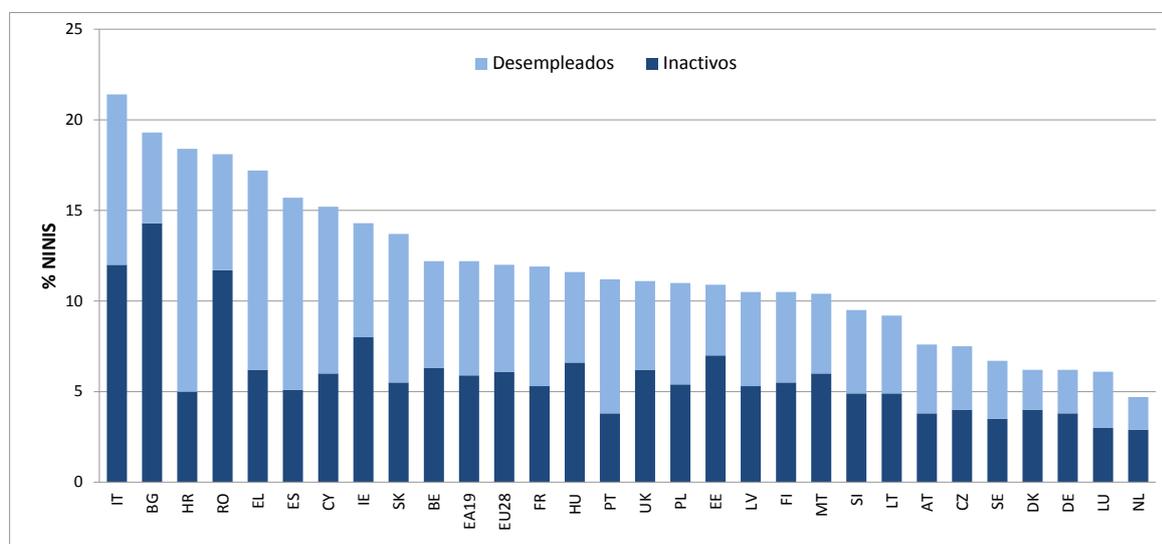
Además de los desempleados, un porcentaje estable de jóvenes de 15 a 24 años permanecen inactivos y no realizan ninguna actividad educativa o formativa. En 2015, un total de 6,6 millones de personas de 15 a 24 años no estudiaban, ni trabajaban ni seguían formación alguna (ninis) en la UE. Esto supone el 12,0 % de la población en ese grupo de edades, por encima del 10,9 % de 2008, pero por debajo del 13,2 % registrado como cota máxima en 2012. Como se observa en la figura 15, algunos países siguen registrando elevados porcentajes de ninis cercanos o superiores al 20 % (Croacia, Bulgaria, Italia y Rumanía, este último con un incremento importante en 2015). Los porcentajes de ninis también presentan incrementos significativos en Dinamarca, Finlandia, Francia y Eslovaquia. La mitad de los ninis permanecían inactivos, con variaciones importantes según los Estados miembros, pero con un porcentaje estable a escala de la UE (figura 16). Entre las mujeres ninis, la inactividad es más frecuente que el desempleo, mientras que entre los hombres ocurre lo contrario.

Figura 15: Porcentaje de ninis (15-24) y variación anual, tal como consta en el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave



Fuente: Eurostat, EPA (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Interrupción en la serie en FR y ES. Período: Niveles de 2015 y variaciones anuales en relación con 2014. Nota: Los ejes están centrados en la media no ponderada de la EU. La leyenda se presenta en el anexo.

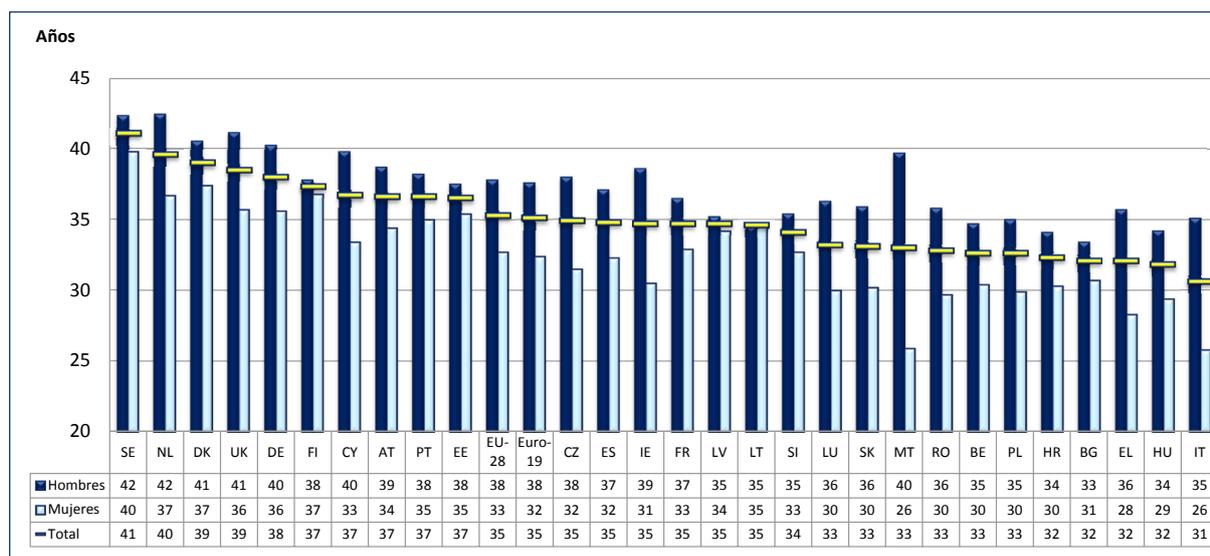
Figura 16: Perfil de ninis (de 15 a 24 años) en 2015 (%)



Fuente: Eurostat [edat_lfse_20]

Todavía existe un gran potencial de incremento de la tasa de empleo de los trabajadores mayores, pese al importante crecimiento de sus tasas de empleo en el último decenio en muchos países y al hecho de que los trabajadores mayores han soportado la crisis relativamente mejor que otros grupos de edades. La evolución demográfica hace que el envejecimiento activo sea todavía más necesario. En 2015, la tasa de empleo de los trabajadores mayores (de 55 a 64 años) oscilaba entre el 34,3 % de Grecia y el 74,5 % de Suecia, con una media del 53,3 % en la UE y niveles inferiores al 40 % en cuatro países. La tasa de empleo de las mujeres de 55 a 64 años se está recuperando lentamente, pero seguía siendo menor en 2015 con un 46,9 %. La brecha de género en la duración de la vida laboral también es significativa, ya que la participación media de las mujeres en el mercado laboral es 5,1 años menor que la de los hombres (32,7 frente a 37,8 años en 2014) (figura 17). Esta brecha media oculta una variación importante en todos los Estados miembros y está relacionada con múltiples factores, entre los que cabe mencionar barreras tales como el acceso insuficiente a los servicios asistenciales y menores edad de jubilación para las mujeres que para los hombres (véase un análisis detallado a continuación).

Figura 17: Duración media de la vida laboral, 2014



Fuente: Eurostat, EPA

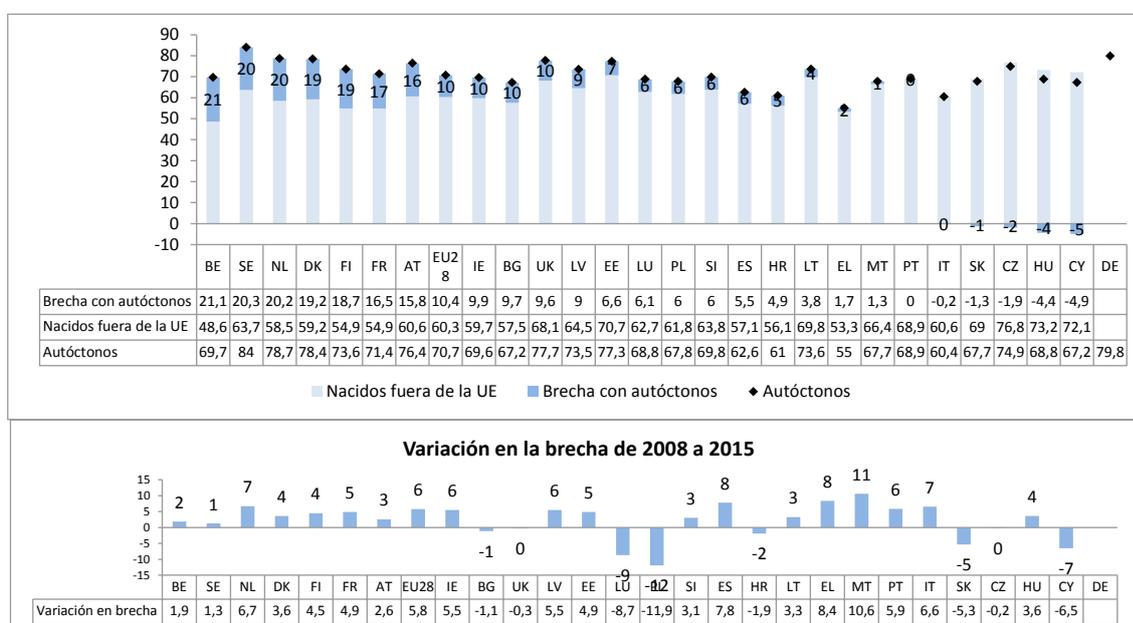
Los datos también muestran grandes brechas de actividad y empleo para las personas con discapacidades²⁶. Más aún, cabe esperar que el alargamiento de la vejez haga que su número aumente en la UE de 80 a 120 millones para 2020. En 2014, la brecha de actividad (grupo de 20 a 64 años) en la UE entre las personas con y sin discapacidades se situó en 21,1 pp (un 60,6 % frente al 81,7 %) y la brecha de empleo en 23,8 pp (un 48,7 % frente al 72,5 %). La brecha de empleo es especialmente importante en Lituania, Irlanda y Malta, donde se acerca a 40 pp, mientras que en otros 12 países es superior a 30 pp. Según los datos del estudio EU-SILC de 2014, la tasa de empleo de las personas con discapacidades es inferior al 30 % en Grecia, Irlanda, Malta y Croacia. Las personas con discapacidades suelen salir del mercado laboral antes, registrando una tasa de empleo muy baja en el grupo de edades de 55 a 64 años, con un 34,5 %.

La población no nacida en la UE también registra tasas de actividad y empleo menores que la media, con una brecha de actividad de 4,2 pp por término medio en comparación con la población autóctona (grupo de edades de 20 a 64 años), pero supera los 10 pp en siete

²⁶ La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad define esta como un «concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás». Estas deficiencias pueden ser entre leves y graves, físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, estar presentes desde el nacimiento o adquirirse a lo largo de la vida (incluso en el empleo) y especialmente relacionadas con el envejecimiento de la población.

Estados miembros (figura 18). Esta brecha de inactividad es incluso mayor en el caso de las mujeres. Además, la tasa de empleo de los no nacidos en la UE es por término medio 10,4 pp menor que la de la población autóctona, pero esta brecha alcanza los 20 pp en tres Estados miembros y supera los 15 pp en otros cuatro, ampliándose de nuevo esta brecha en el caso de las mujeres. Por término medio, las mujeres no nacidas en la UE tienen una tasa de empleo 13,5 pp menor que las mujeres autóctonas. Los problemas suelen persistir en la segunda generación: las personas (de 25 a 54 años) nacidas en la UE de progenitores no nacidos en la UE tienen una tasa de empleo 5,7 pp menor y una tasa de actividad 3,7 pp menor que los nacidos al menos de un progenitor autóctono.

Figura 18: Tasa de empleo por país de nacimiento, de 20 a 64 años, 2015 y variación desde 2008



Fuente : Eurostat; en el caso de Alemania, no hay desglose de nacidos fuera de la UE, pero si se analiza la brecha entre los ciudadanos autóctonos y los nacionales de terceros países, alcanza los 22,6 pp.

La situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo está influenciada por numerosos factores. Más allá de factores explicativos tradicionales como la edad, el género, el nivel educativo o la experiencia profesional, esta situación también viene determinada por los factores específicos del dominio de la lengua del país de acogida y de la transmisibilidad de las competencias y la educación adquiridas en el extranjero. También es importante si la causa de la inmigración es la reunificación familiar o la migración económica o humanitaria, en parte porque afecta a las características previas pero también porque implica diferentes capacidades y necesidades de adopción de medidas de integración. No obstante, aun teniendo

en cuenta estas diferencias, sigue habiendo una brecha en la probabilidad de conseguir empleo²⁷. Esto puede tener que ver en parte con prácticas discriminatorias o con la falta de reconocimiento de las cualificaciones, pero también con otras características no observadas, como la región de origen, que pueden por ejemplo afectar a los roles de género y, por tanto, a la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Estos problemas podrían agravarse en vista de la afluencia sin precedentes de solicitantes de asilo, con casi 1,8 millones de solicitudes presentadas solo en 2015 y el primer semestre de 2016²⁸.

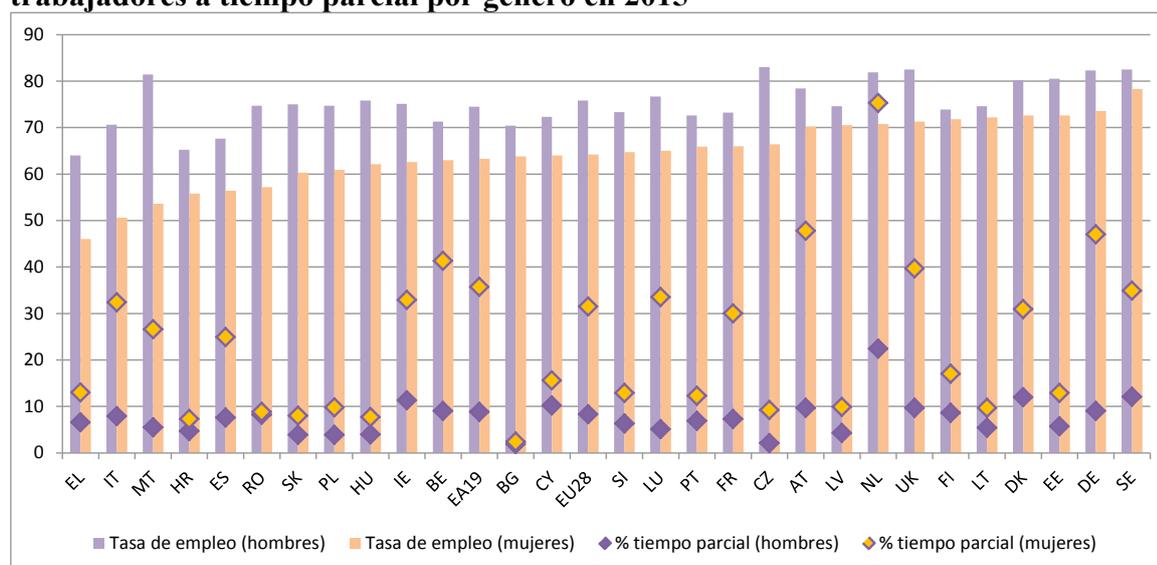
En todos los Estados miembros, las mujeres tienen menores tasas de empleo que los hombres, con grandes variaciones en toda la UE. En 2015, la tasa de empleo de los hombres (de 20 a 64 años) en la EU era del 75,9 %, mientras que solo alcanzaba el 64,3 % en el caso de las mujeres (figura 19), pese al hecho de que las mujeres están cada vez más cualificadas e incluso superan a los hombres en rendimiento académico. Ese mismo año, el 43,4 % de las mujeres (de 30 a 34 años) tenía educación superior, frente al 34 % de los hombres. Ocho Estados miembros registran una tasa de empleo femenino del 60 % o menor, junto con una gran brecha de género en el empleo. La mayoría de ellos afrontan un fuerte envejecimiento de la población²⁹. Esta brecha de empleo entre hombres y mujeres (de 15 a 64 años) se acentúa especialmente entre los refugiados (17 pp) y los migrantes (19 pp).

²⁷ Véase Comisión Europea (2016), «Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges» en *2015 Employment and Social Developments in Europe Review*

²⁸ Véase un análisis detallado en el capítulo dedicado a la integración de los refugiados del próximo informe *Employment and Social Developments in Europe Review* de 2016 y en el documento de trabajo de la Comisión Europea y la OCDE titulado «[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)», de septiembre de 2016.

²⁹ De acuerdo con la proyección demográfica, la población en edad laboral se reducirá en la mayoría de los Estados miembros y especialmente en Lituania, Letonia, Bulgaria, Eslovaquia, Grecia, Portugal, Polonia, Estonia, Rumanía, Alemania, Croacia y Hungría; véase Comisión Europea (2015), *Ageing report*, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.

Figura 19: Tasa de empleo de la población de 20 a 64 años y porcentaje de trabajadores a tiempo parcial por género en 2015



Fuente: Eurostat, EPA. Nota: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial con respecto a la población trabajadora total en cada grupo de género. Países ordenados por tasa de empleo femenino, de menor a mayor.

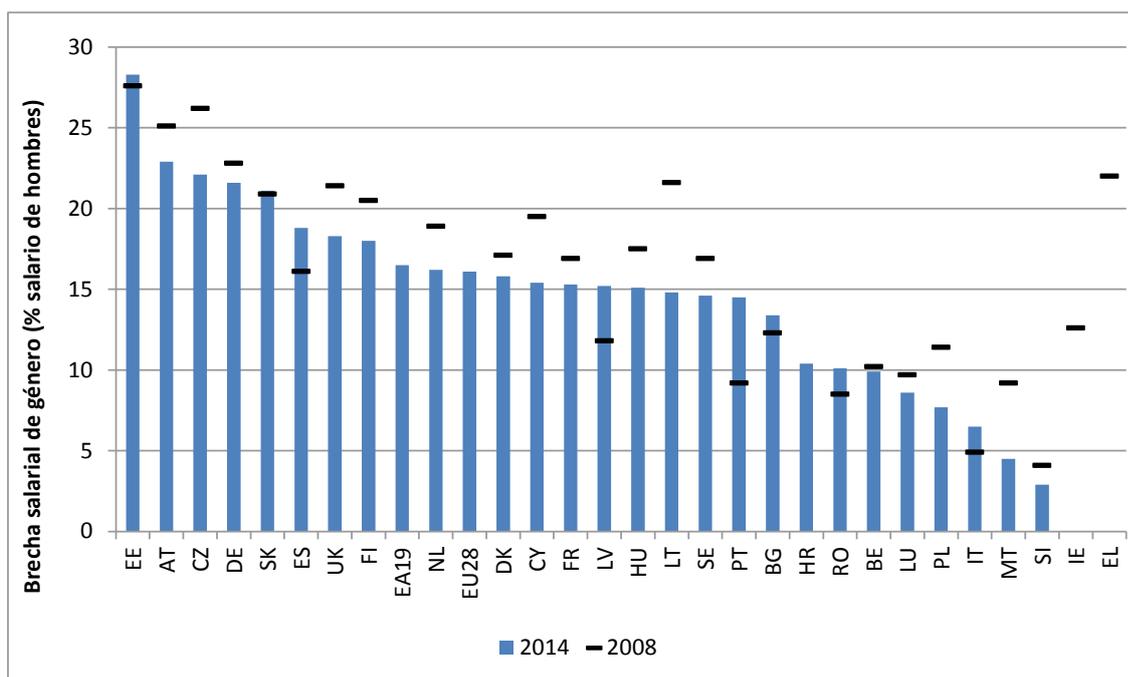
Las brechas de género en el empleo son especialmente notables en el caso de las personas con hijos, ya que las mujeres siguen siendo más propensas a asumir la responsabilidad del cuidado de los hijos que los hombres. Por término medio, la tasa de empleo de las mujeres con hijos pequeños es 8 pp menor que la tasa de empleo de las mujeres sin hijos pequeños y en algunos países esta diferencia supera los 30 pp (Chequia, Eslovaquia o Hungría). Por el contrario, en todos los Estados miembros de la UE, los padres tienen más probabilidades de estar empleados que los hombres sin hijos. Las tasas de empleo de las madres tienden a ser mayores que las de las mujeres sin hijos en los países donde existen políticas bien diseñadas y equitativas de conciliación de la vida laboral y familiar (especialmente Suecia y Dinamarca). La brecha en la tasa de empleo es especialmente notable en el caso de las madres con baja cualificación, así como de las familias monoparentales³⁰.

Las mujeres también tienden a asumir más responsabilidades asistenciales de larga duración y se encuentran con una fuerte desincentivación financiera cuando acceden al mercado de trabajo o quieren trabajar más. Por tanto es más probable que reduzcan su horario laboral o cesen en su empleo. En 2015, más del 25 % de la población femenina inactiva (de 20 a 64 años) estaba inactiva por responsabilidades familiares (incluido el cuidado de los hijos y de adultos incapacitados) en Hungría, Irlanda, Eslovaquia, Estonia, Chequia y Reino Unido. Más aún, en algunos sistemas de beneficios fiscales, las

³⁰ Véase Comisión Europea (2016), «The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course», apartado 3.2, en *Employment and Social Developments in Europe*, 2015.

transferencias de efectivo y las ayudas fiscales debilitan los incentivos financieros para que trabaje un segundo miembro de la familia, dificultando así la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Los elevados costes del cuidado de los hijos pueden ser otro factor de desincentivación para que el otro miembro de una pareja acceda por primera vez o regrese al mercado de trabajo. Así ocurre especialmente en el Reino Unido e Irlanda, donde el coste del cuidado de los hijos representa, por término medio, más del 23 % de la renta familiar neta. En el conjunto de la UE, solo el 28 % de los hijos de 0 a 3 años eran atendidos por servicios asistenciales formales en 2014 y el 83 % de los hijos entre 3 años y la edad escolar obligatoria. En consecuencia, las menores tasas de empleo femenino se combinan con un elevado porcentaje del empleo a tiempo parcial: el 31,9 % de las mujeres con empleo, frente a tan solo el 8,3 % de los hombres. Esto es así todavía más en el caso de las personas con hijos, con un 40,5 % de las madres empleadas a tiempo parcial frente al 5,7 % de los padres.

Figura 20: Brecha salarial de género no ajustada en 2008 y 2014



Fuente: Eurostat. Nota: Las cifras reflejan la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a ingresos brutos medios por hora en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres, referidos a trabajadores remunerados, sin ajustes por características personales o laborales. Fuente: Eurostat; industria, construcción y servicios (salvo administraciones públicas, defensa y seguridad social obligatoria). No hay datos disponibles para Grecia e Irlanda en 2014.

Además de bajas tasas de empleo equivalente a jornada completa, las mujeres también sufren una importante brecha salarial. En la UE se situaba en el 16,6 % en 2014, con grandes variaciones según los Estados miembros (véase la figura 20)³¹. Existen varias razones que pueden explicar la brecha salarial de género, como diferencias de experiencia laboral, jornada laboral, tipo de empleo o sector de empleo. En el conjunto de la UE, la segregación del mercado de trabajo³² es relativamente alta, con un 25,3 % de segregación ocupacional y un 18,3 % de segregación sectorial³³. Las mujeres tienden a trabajar en sectores que están relativamente peor pagados³⁴, están menos representadas en los puestos de dirección y están más representadas que los hombres en el trabajo a tiempo parcial, que está peor remunerado por hora de trabajo que los empleos a jornada completa. Las brechas salariales de género en favor de los hombres existen en casi todas las profesiones³⁵. Más aún, otros factores no observables, como la discriminación, pueden contribuir a la brecha salarial de género. La menor remuneración, la menor jornada laboral y la menor duración en el mercado de trabajo de las mujeres afectan negativamente a sus ingresos totales y a sus derechos de pensión³⁶.

El desempleo de larga duración disminuyó en la mayoría de los Estados miembros entre 2014 y 2015, pero sigue siendo un problema importante, con más de 10,3 millones (T1 2016) de europeos que buscan trabajo durante más de un año, de los cuales 6,5 millones lo buscan durante más de dos años. En porcentaje de la población activa, el desempleo de larga duración aumentó en 2015 en Austria, Bélgica, Croacia, Finlandia, Luxemburgo, Países Bajos, Rumanía y Suecia, mientras que disminuyó, a veces de forma significativa, en la mayoría de los Estados miembros más afectados (figura 21). Sin embargo, todavía es superior al 10 % en Grecia, España y Croacia y superior al 5 % en Eslovaquia, Portugal, Italia, Chipre, Bulgaria e Irlanda. Según se prolonga el tiempo en desempleo, la conexión con el mercado de trabajo se deteriora, con una brusca reducción de la probabilidad de volver a encontrar un

³¹ Esta es la «brecha salarial de género sin ajustes», ya que no tiene en cuenta todos los factores que afectan a dicha brecha, como las diferencias de cualificación académica, experiencia en el mercado laboral, horas trabajadas, tipo de empleo, etc.

³² La segregación del mercado de trabajo se refiere a la distribución de la mujer en distintos empleos y sectores en comparación con el hombre.

³³ Los dos porcentajes reflejan la proporción de la población empleada que tendría que cambiar de profesión o sector para que hombres y mujeres estuvieran distribuidos por igual entre profesiones o sectores. Este índice varía entre 0 (sin segregación) y 50 (segregación total).

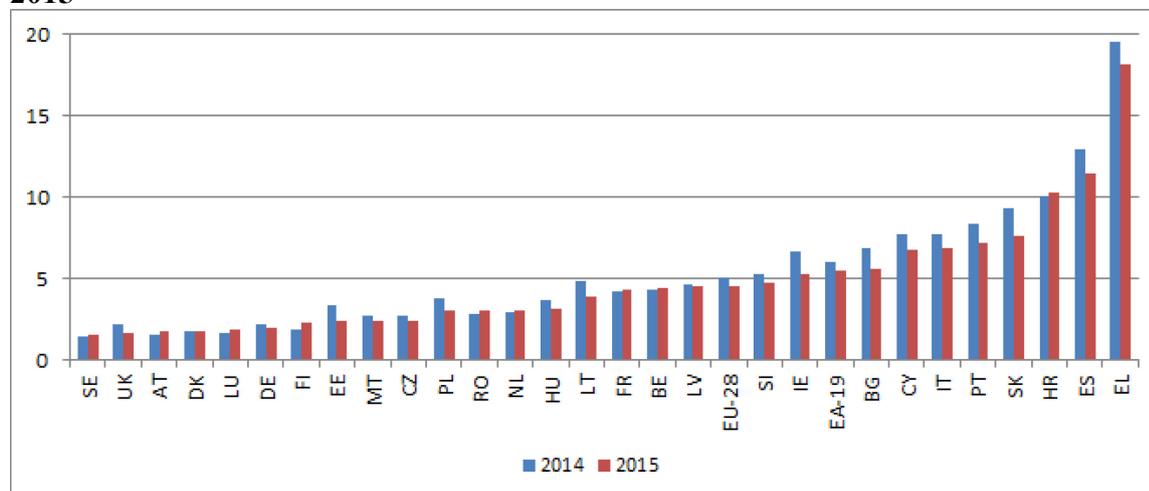
³⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

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

³⁶ En 2014, las mujeres recibían una pensión un 40 % menor que la pensión de los hombres por término medio y, en algunos países, un tercio de las mujeres mayores no recibían ningún tipo de pensión. Por esta razón, las mujeres se exponen a un riesgo mucho mayor de pobreza en la vejez que los hombres; por término medio, el 15,7 % de las mujeres mayores de 65 años corren riesgo de pobreza, frente al 11,3 % de los hombres. Eslovenia, Suecia, Lituania, Letonia y Estonia tienen brechas de pensiones por género de 10 pp o más entre hombres y mujeres mayores.

empleo estable y un incremento del riesgo de inactividad debido a la reducción de la empleabilidad y a la acumulación de barreras a la participación.

Figura 21: Tasas de desempleo de larga duración (% de la población activa), 2014 y 2015



Fuente: Eurostat, EPA

Los Estados miembros obtienen muy diversos grados de éxito con sus medidas de apoyo para que los desempleados de larga duración encuentren un empleo. La calidad de la prestación de servicios a los desempleados de larga duración sigue siendo crucial para garantizar su integración efectiva en el mercado de trabajo, en línea con la Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral.

2.2.2 Respuesta normativa

Las políticas para corregir el escaso dominio de competencias básicas han recibido especial atención en Estados miembros como Chipre, Hungría y Suecia y son el objeto de la reciente propuesta de la Comisión sobre el establecimiento de la Garantía de Capacidades. Los Estados miembros a menudo han afrontado este problema mejorando sus sistemas de EFP. Sin embargo, Suecia adoptó recientemente una iniciativa orientada a la intervención precoz, dirigida a los primeros años de escolarización (es decir, preescolar y primaria de 1º a 3º), con especial atención a las competencias básicas. En Hungría y Eslovaquia, se ha adoptado el objetivo concreto de mejorar las competencias digitales. En Chipre, el objetivo ha sido mejorar la participación y adaptar la EFP a las necesidades del mercado de trabajo.

Los esfuerzos para promover una educación inclusiva también han sido prioritarios, con el objetivo principal de cerrar la brecha educativa de los alumnos desfavorecidos (como alumnos con necesidades educativas especiales, migrantes y romaníes). El año pasado se pusieron en marcha iniciativas en favor de una educación más inclusiva en Chequia, Grecia, Polonia, Portugal y Eslovaquia. Las medidas se dirigen fundamentalmente a fomentar la participación en el sistema educativo general de grupos más amplios de alumnos (especialmente de los grupos desfavorecidos) y desde una edad temprana. Hungría ha rebajado la edad de inicio obligatorio de la educación preescolar temprana y la atención, de cinco a tres años, mientras Chequia legisló su reducción de los seis a los cinco años a partir de septiembre de 2017. Grecia ha introducido zonas educativas prioritarias, es decir, clases de acogida, tutorías y estructuras de acogida para educar a los migrantes en escuelas primarias. Portugal incrementó el número de becas para alumnos en situación económica vulnerable y también está aumentando las prestaciones públicas de educación y asistencia en la primera infancia. Eslovaquia presentó una iniciativa dirigida a evitar la escolarización indebida de menores en centros especiales únicamente por estar en una situación socioeconómica desfavorecida. En Bélgica (comunidad flamenca), todos los menores —incluidos los que tienen necesidades especiales— tienen ahora el derecho de matricularse en un centro escolar generalista, siempre que esto sea posible con adaptaciones razonables.

Varios Estados miembros hacen hincapié en las medidas de apoyo a profesores, formadores, directores de centros y otro personal docente. Este es el caso de Bélgica (donde las primeras medidas se han adoptado en las comunidades flamenca y francesa), Chequia, Croacia, Chipre, Letonia, Rumanía, Eslovaquia y Suecia.

Los Estados miembros están tratando de elevar el rendimiento académico terciario y la empleabilidad de los graduados superiores. Las medidas adoptadas tratan de captar mejor a los grupos desfavorecidos y vulnerables, desarrollar itinerarios claros de progresión de la formación profesional y otros tipos de educación a la educación superior, así como reducir las tasas de abandono. En Suecia, el Gobierno financiará unas 14.600 plazas nuevas para alumnos de educación superior en 2019, con el fin de incrementar la participación. La República Checa y Portugal han aumentado las becas y las ayudas a personas en situación económica vulnerable. Se está mejorando la relevancia de la educación superior con un mayor uso de las proyecciones de competencias y los datos de empleo de los graduados, con la participación de los empresarios en el diseño de los planes de estudios, con el desarrollo de una mayor

variedad de modalidades de estudio (a tiempo parcial, a distancia, etc.) y con el desarrollo adicional de la formación profesional superior. España continúa desarrollando su sistema de seguimiento de graduados para medir la empleabilidad de los planes de estudios. En Bélgica se están aplicando medidas para aumentar la empleabilidad, en particular mejorando los itinerarios de progresión a través de programas de ciclo corto (Comunidad Flamenca) y programas educativos duales o basados en el trabajo para licenciados (Federación Valonia-Bruselas).

Se han realizado reformas políticas del aprendizaje para adultos para asegurar que la educación y formación satisfaga las necesidades del mercado de trabajo. Recientemente se han adoptado iniciativas en este ámbito en Chipre, Hungría, Lituania, Rumanía y Suecia, normalmente orientadas a competencias básicas o a la actualización de competencias evitando la jubilación anticipada. A modo de ejemplo, Suecia adoptó el «derecho a la educación adulta» en el nivel secundario superior como parte de los presupuestos de 2016. A partir de 2017, todos los adultos tendrán derecho a complementar sus estudios anteriores y obtener una cualificación secundaria superior que les dé acceso a la educación superior y mejore sus opciones en el mercado de trabajo. Hungría pretende desarrollar las competencias digitales de 200 000 personas desfavorecidas. Lituania prestó atención a las condiciones para mejorar la calidad de la educación y formación continua no formal para adultos. A través de la Nueva agenda de capacidades para Europa, la Comisión favorece la inversión sostenida en la adquisición de competencias y una mejor adaptación de las competencias a las necesidades del mercado de trabajo para promover la creación de empleo de calidad.

También se han adoptado medidas para promover conocimientos y competencias relevantes y de alta calidad durante el aprendizaje permanente, orientadas a obtener resultados de empleabilidad, innovación, ciudadanía activa o bienestar, en Irlanda, España, Francia, Croacia, Polonia y Reino Unido.

Los Estados miembros han seguido mejorando la transparencia de sus competencias y sus cualificaciones Polonia, Croacia y Finlandia han mejorado sus marcos nacionales de cualificación. Suecia ha referenciado su marco nacional de cualificación con el Marco Europeo de Cualificaciones. Austria y Suecia se han centrado en la evaluación y validación de las competencias y cualificaciones de los migrantes recién llegados.

En relación con el empleo juvenil, la Garantía Joven ha sido un catalizador de cambio.

Los sistemas nacionales de Garantía Joven de los Estados miembros comprenden dos tipos de acciones: 1) medidas de acción rápida para prestar apoyo personalizado a todos los jóvenes ninis y 2) reformas estructurales a medio y largo plazo para mejorar la capacidad institucional y asegurar un proceso integrado de prestación de los servicios. En cuanto a cobertura, el 41,9 % de los ninis de 15 a 24 años de la UE se inscribieron en la Garantía Joven en 2015, frente al 40,4 % en 2014. Su implantación a gran escala todavía es reciente en algunos Estados miembros, ya que muchas medidas han requerido reformas importantes y una amplia red de socios.

Invertir en actividades de divulgación dirigidas a jóvenes no registrados en los servicios públicos de empleo (SPE) ha sido una prioridad en muchos Estados miembros. Dos tercios de los SPE participan actualmente en actividades de divulgación en el contexto de la implantación de la GJ. En Suecia, la estrategia «Caminos hacia adelante: una estrategia para los ninis» está orientada a motivar a los jóvenes de más de 15 años a iniciar o regresar a la educación y completar la enseñanza secundaria superior o a trabajar (esto último cuando proceda y solo para jóvenes de 20 a 25 años). El coordinador nacional en materia de ninis pretende mejorar la colaboración entre organismos gubernativos, municipios, condados y organizaciones de ámbito nacional, regional y local y mantiene una estrecha colaboración con la Delegación de jóvenes trabajadores, a fin de promover acuerdos locales entre los municipios y los SPE y su aplicación. En Croacia, los centros CISOK (centros de orientación profesional permanente) establecidos por todo el país ofrecen asistencia en la búsqueda de empleo, asesoramiento profesional e información para ninis. En Letonia, el proyecto divulgativo «Conocer y hacer» pretende incorporar a los ninis a la educación para que desarrollen sus capacidades.

También se han creado ventanillas únicas para mejorar la accesibilidad y la información. Se trata de ofrecer una gran variedad de servicios para la juventud de manera flexible y accesible en una única instancia. En 2015, Finlandia puso en marcha sus centros de orientación para la juventud. Presentes en 35 municipios hasta la fecha, ofrecen ayudas de umbral bajo a todos los jóvenes menores de 30 años, incluyendo asesoramiento y orientación personal, ayudas para afrontar la vida personal, planificación de la vida profesional, competencias sociales y ayudas a la educación y al empleo.

En muchos Estados miembros, la Garantía Joven ha ayudado en general a descompartimentar las políticas y crear asociaciones viables. Se ha reforzado la coordinación entre las políticas de empleo, educación y juventud. En Italia, la implantación de la Garantía Joven ha dado lugar a la creación de un sistema informático común que integra las bases de datos de los ministerios de Trabajo y Educación y el lanzamiento de iniciativas destinadas a promover políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) y la Garantía Joven en los centros escolares. En Lituania, el proyecto «Descúbrete a ti mismo», que se puso en marcha en todos los municipios entre 2015 y 2018, supone una asociación intersectorial de las oficinas locales de los SPE, la policía, los servicios de protección de menores, los trabajadores sociales y los centros de juventud locales para ayudar a los ninis a adquirir competencias personales, sociales y profesionales.

Además, la mayoría de los Estados miembros han utilizado subsidios salariales y bonificaciones a la contratación de determinadas personas, en muchos casos con financiación de la UE y en particular del FSE y de la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ). Desde 2015, una modificación de la Ley de Contribuciones de Croacia permite que los empresarios que ofrezcan un contrato de trabajo fijo a jóvenes menores de 30 años queden exentos del pago de las cotizaciones al seguro de salud y de empleo durante un periodo de 5 años. Estonia lanzó el programa «Mi primer empleo» en 2015, que ofrece un subsidio salarial de un año y sufraga los gastos de formación durante dos años. En Lituania, los empresarios que contratan jóvenes registrados en los SPE pueden recibir un reembolso del 50 % del salario bruto durante un máximo de 6 meses. Se da prioridad a categorías como los jóvenes desempleados de larga duración o los jóvenes con 2 hijos. Se aplican sanciones a los empresarios que despidan a los trabajadores subsidiados en los seis meses siguientes a la finalización del periodo de subsidio. En 2015, esta medida alcanzó al 28 % de los participantes en las PAMT de 16 a 29 años. En Chipre, se ofrecen puestos de trabajo a desempleados de menos de 25 años graduados en educación secundaria inferior, secundaria superior y educación post-secundaria de hasta 2 años, que tengan experiencia laboral limitada, con una paga de formación de 125 euros semanales durante un máximo de 6 meses. También optan a estos empleos graduados de educación superior de menos de 35 años. En Francia, los jóvenes de menos de 28 años que se hayan beneficiado de una beca pueden solicitar —en el plazo de 4 meses desde su graduación en educación terciaria o formación profesional secundaria— un «subsidio de búsqueda del primer empleo» de entre 200 y 300 euros mensuales. Se estima que esta medida beneficiará a 126 000 jóvenes. Más aún, se otorga una prima de 4 400 euros durante el primer año a las

empresas con menos de 10 empleados que incorporen un aprendiz de entre 16 y 18 años. Las autoridades rumanas también están trabajando actualmente en la modificación de la legislación de empleo para ofrecer una serie de medidas de activación más generosas adaptadas a grupos más alejados del mercado laboral (como subsidios al emprendimiento y al empleo e incentivos a la formación de aprendices y periodos de prácticas).

Se han intensificado los esfuerzos destinados a apoyar la formación de aprendices y a mejorar la regulación de los periodos de prácticas. Estas reformas han contribuido a que se adapten mejor las competencias de los jóvenes a las necesidades del mercado laboral y a reforzar la participación de la comunidad empresarial. La mitad de los Estados miembros de la UE han realizado —o han comunicado su intención de realizar— cambios legales para adaptar su marco nacional al marco de calidad para los periodos de prácticas de 2013. En los Estados miembros que ya han adaptado su legislación (Bulgaria, Francia, Alemania, Grecia, Lituania, Portugal, España y Suecia), la mayoría de las reformas consisten en limitar la duración de los periodos de prácticas a seis meses (12 meses en Bulgaria), aclarar las condiciones en que se pueden realizar periodos de prácticas más largos y asignar mentores que ofrezcan orientación y supervisen los progresos realizados durante las prácticas.

Recuadro 2. Aprovechar al máximo el Fondo Social Europeo (FSE)

Con un presupuesto de 86 400 millones de euros para el periodo de 2014-2020, el Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los principales instrumentos de la UE para hacer frente a los problemas detectados en las recomendaciones específicas de los países (REP), con disposiciones que regulan la posibilidad de reprogramación para adaptarse a los retos emergentes.

Una de las prioridades clave para el FSE de 2014-2020 es el **desempleo juvenil**, con medidas financiadas con cargo al propio Fondo y a la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ). El FSE destina directamente 6 300 millones de euros a medidas de empleo juvenil, mientras que los jóvenes son también un importante grupo objetivo de las medidas de educación, aprendizaje permanente e inclusión social. Además, el presupuesto de la IEJ asciende a un total de 6 400 millones de euros (la suma de 3 200 millones de euros de recursos propios de la IEJ complementados por una partida de igual cuantía del FSE). La IEJ, a la que pueden optar actualmente 20 Estados miembros, está dirigida específicamente a los jóvenes que no estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación (ninis) y está orientada a las regiones de la UE que presentaban mayores tasas de desempleo juvenil en 2012. Para asegurar una respuesta rápida a este importante reto político, se ha dado prioridad a los recursos de la IEJ en los presupuestos de la UE incorporándolos al gasto previsto para el primer semestre del ciclo financiero. Además, la Comisión incrementó en 2015 la prefinanciación de la IEJ por una cuantía aproximada de 1 000 millones de euros, a fin de agilizar la movilización del empleo juvenil y las medidas de formación sobre el terreno. El incremento tuvo un impacto positivo en la mitad de las autoridades de gestión beneficiarias de la IEJ, que pudieron comprometer

más fondos o poner en marcha más proyectos³⁷.

Sin embargo, 2014 y 2015 han estado marcados en general —tanto para el FSE como para la IEJ— por un inicio relativamente lento de la ejecución en los Estados miembros, con una baja declaración de gasto certificado elegible que indica una baja tasa de absorción. No obstante, no debe interpretarse que esto indique una falta de acciones y ejecución sobre el terreno. Los Estados miembros se han enfrentado a retrasos en la designación de autoridades gestoras y sistemas de control, que han afectado a su agilidad para tramitar reclamaciones de gasto ante la Comisión Europea.

Los datos demuestran ya que, desde el lanzamiento de los programas operativos, más de 2 millones de participantes se han beneficiado de las ayudas del FSE y 1,4 millones de jóvenes ninis se han beneficiado de intervenciones financiadas por la IEJ, concretamente colocaciones de empleo, formación como aprendices, periodos de prácticas, medidas para el autoempleo y educación y formación continuas. En la mayoría de los Estados miembros, se considera la IEJ como un mecanismo o palanca clave para hacer operativa la Recomendación del Consejo sobre la Garantía Joven (2013). Aunque los avances en su ejecución varían según los Estados miembros, algunos proyectos ya tienen un impacto significativo sobre el terreno.

Casi todos los Estados miembros han adoptado medidas para mejorar la calidad, la oferta o el atractivo de los programas de formación de aprendices, en el espíritu de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices lanzada en julio de 2013. La reforma danesa de la formación de aprendices, que se aprobó en 2013 pero no comenzó a ejecutarse hasta mediados de 2015, tiene por objeto ofrecer a los aprendices la oportunidad de obtener una cualificación secundaria superior general que les abra el camino a la educación superior. En Francia, los contratos de aprendices permiten ahora obtener 85 cualificaciones profesionales aprobadas por el ministerio de Trabajo (en lugar del ministerio de Educación), siempre que la persona en cuestión tenga una cualificación ISCED 3 o haya abandonado prematuramente los estudios. En Austria, la reforma de la Ley de formación profesional de 2015 reforzó la gestión de la calidad del sistema de formación de aprendices. Se han diseñado nuevas ofertas formativas para jóvenes desfavorecidos, como planes de estudios normalizados para cualificaciones de bajo umbral inicial y cualificaciones parciales. Irlanda y Eslovenia también planean reformar la formación de aprendices. En Irlanda, el Consejo de formación de aprendices (creado a finales de 2014) tiene la misión de determinar en qué sectores económicos puede la formación de aprendices marcar una diferencia real tanto para los empresarios como para los trabajadores. Tras una convocatoria de propuestas que se cerró el 31 de marzo de 2015, se seleccionaron varios programas nuevos de formación de aprendices

³⁷ Estudio de la Comisión, «First results of the Youth Employment Initiative – A final report to DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission (2016)».

adaptados a las necesidades del mercado laboral para su posterior desarrollo y despliegue. El primero de estos programas entró en funcionamiento en el sector seguros a mediados de septiembre de 2016. En Eslovenia, la Ley de Aprendices —en fase de consulta pública— pretende definir un marco general para la formación de aprendices (incluidos los criterios de idoneidad, las condiciones laborales y sociales y las obligaciones mutuas).

Se adoptaron diferentes iniciativas para promover la integración de los trabajadores mayores en el mercado laboral. Algunos Estados miembros se han centrado en facilitar el aprendizaje de los adultos, como Rumanía con la adopción de una Estrategia nacional sobre el aprendizaje permanente, orientada fundamentalmente a incrementar la participación en el aprendizaje permanente de personas habitualmente infrarrepresentadas y desfavorecidas en el mercado de trabajo. Otros Estados miembros aplicaron planes de activación específicos y servicios de empleo individualizados, incluido el asesoramiento profesional. En 2016, Luxemburgo inició la implantación del programa de profesionalización destinado en particular a solicitantes de empleo mayores de 45 años. En otros casos, los Estados miembros han favorecido la adaptación del lugar de trabajo y promovido el envejecimiento saludable en el trabajo. Este ha sido el objetivo de la Estrategia de envejecimiento activo para una vida laboral más larga y mejor de Letonia, que incluye exámenes de competencias y salud, el diseño de un plan individual a nivel de empresa (incluido el ajuste al lugar de trabajo, formas flexibles de trabajo, medidas para mejorar la salud, etc.) y formación.

Varios Estados miembros están ya incrementando los incentivos al empleo de trabajadores mayores (p.ej. bonificaciones) y eliminando los desincentivos en las estructuras de beneficios fiscales. Bélgica, Alemania y Austria han puesto en marcha iniciativas para incrementar los incentivos al empleo de trabajadores mayores. Alemania tiene intención de introducir condiciones más flexibles para que sea posible continuar trabajando hasta y más allá de la edad general de jubilación estableciendo un marco mejor para la combinación de las rentas del trabajo con las pensiones. En Bélgica, dos regiones (Valonia y Bruselas) adoptaron reformas para mejorar los programas transferidos de incentivos al empleo de trabajadores mayores.

Se trata de ayudar a personas con discapacidades y otras personas desfavorecidas a obtener y mantener empleos remunerados en el mercado abierto por medio de programas específicos y estrategias de aprendizaje permanente. Como ejemplos concretos recientes de este tipo de medidas cabe citar las adoptadas en Chipre (subsidios a empresarios

que contraten personas con discapacidades), Luxemburgo (colocación temporal con opción a un puesto fijo), Malta (cuotas de empleo) y los Países Bajos (creación de empleos dirigidos a personas con discapacidades). La reciente Estrategia nacional sobre el aprendizaje permanente de Rumanía se marca el objetivo de incrementar la participación de los grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidades.

En el contexto de una afluencia sin precedentes de solicitantes de asilo, los Estados miembros también han prestado mayor atención a la integración laboral de personas de origen migrante. Existen varias iniciativas destinadas a garantizar la intervención temprana de los recién llegados, con la colaboración de agentes relevantes como los empresarios y los servicios públicos de empleo. Suecia ha diseñado medidas iniciales para el periodo de solicitud de asilo, especialmente la iniciación al idioma y la información social. Una vez el recién llegado obtiene el permiso de residencia, tiene acceso a un programa de introducción, con itinerarios rápidos hacia profesiones con riesgo de escasez. Más aún, 200 agencias del sector público han asumido el encargo de ofrecer periodos de prácticas a los recién llegados entre 2016 y 2018. Las empresas también juegan un papel proactivo; las que ofrecen al menos 100 empleos o periodos de prácticas a los recién llegados se han agrupado en el llamado «Club de los 100», con paquetes de medidas específicas de los SPE. El nuevo Programa de Integración 2016-2019 del Gobierno de Finlandia también persigue el objetivo de facilitar la transición de los inmigrantes, por ejemplo, a la vida laboral o académica, por medio de una cooperación inicial efectiva entre las autoridades y las partes interesadas. En la misma línea, pero en reflejo de una estructura federal, los Länder alemanes han adoptado varios programas, planes y acuerdos según sus necesidades (p.ej. el acuerdo de «Integración a través de la formación y el trabajo» alcanzado entre el Gobierno de Baviera, la comunidad empresarial bávara y los servicios de empleo). En Austria, el Gobierno federal constituyó en septiembre de 2015 un «fondo de integración» de 75 millones de euros para financiar medidas de integración de refugiados en el mercado de trabajo, complementados con otros 40 millones de euros anuales en 2016 y 2017 con cargo a los presupuestos federales. En este contexto, los SPE llevan a cabo un proyecto piloto destinado a detectar necesidades y requisitos de formación individuales, aportando además información general sobre la búsqueda de empleo y el sistema educativo y sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empresarios en Austria.

También se han diseñado medidas de activación específicas a través de reformas de las prestaciones y los servicios sociales. En Dinamarca, el subsidio de integración introducido

en septiembre de 2015 ha sustituido a la asistencia educativa o social para incrementar los incentivos para trabajar para los inmigrantes. Además, ahora se considera que los refugiados son capaces de trabajar a su llegada, el programa de integración del sector público va a centrarse en medidas relacionadas con el empleo, la educación y la formación en lengua danesa estarán más orientadas al mercado laboral y los centros de empleo reforzarán sus servicios a las empresas. Más aún, se ha introducido un programa de bonificaciones en efectivo para las empresas privadas que contraten a refugiados en empleo ordinario no subsidiado.

Al margen de las medidas destinadas fundamentalmente a integrar a los recién llegados, varios Estados miembros han intentado hacer frente a la discriminación, mediante la adopción de nuevas leyes o la modificación de las existentes, así como el desarrollo de proyectos específicos. En Finlandia, la Ley Antidiscriminación que entró en vigor en 2015 desarrolla la obligación de promover la igualdad y evitar la discriminación. Esta obligación se aplica a los proveedores de formación y educación así como a las instituciones educativas y a los empresarios, afectando en particular a la vida laboral en el sector privado. En Bélgica, se creó una nueva comisión de expertos por el Real Decreto de 18 de noviembre de 2015, que reúne a representantes del poder judicial, de la profesión jurídica, de los sindicatos y de las organizaciones empresariales con el fin de evaluar cada cinco años la aplicación y la eficacia de las leyes antidiscriminación. España ha desarrollado proyectos innovadores en el marco de la Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia: a lo largo de 2015 se desarrolló un proyecto denominado FRIDA con el objetivo de formar y concienciar a la comunidad educativa. Se van a poner en marcha programas similares en los ámbitos de Justicia y Salud.

Las bajas maternales o parentales remuneradas tienden a estimular la participación de la mujer en el mercado de trabajo, porque le ayuda a conciliar su vida laboral y familiar. Se ha demostrado que una distribución equilibrada de las bajas remuneradas entre mujeres y hombres es especialmente beneficiosa para estimular el empleo de la mujer después de tener hijos. Recientemente, varios Estados miembros (como Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Hungría, Malta y Portugal) han adoptado iniciativas para mejorar su regulación de la baja parental remunerada. A modo de ejemplo, Alemania ha flexibilizado la normativa de la baja parental permitiendo una baja de 24 meses cuando el menor tiene entre tres y ocho años de edad, que se puede dividir en tres bloques. Más aún, se ha demostrado que el uso equilibrado de los derechos de baja entre mujeres y hombres tras el parto (incluido el uso de

los mecanismos de baja por parte de los padres) tiene efectos positivos para la distribución de las responsabilidades domésticas y asistenciales y para mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral, incluido un retorno más rápido al mismo. En este sentido, Irlanda introdujo recientemente la baja de paternidad remunerada de dos semanas de duración y Portugal amplió la baja de paternidad a 25 días laborables (anteriormente 20 días), 15 de los cuales son obligatorios (anteriormente 10 días). Chequia también modificó su sistema y prestaciones de baja parental para fomentar la implicación de los padres en el cuidado de los hijos y animar a las madres que quieran volver al trabajo antes.

Los Estados miembros también introdujeron medidas relativas al cuidado de los hijos y a la asistencia de larga duración para eliminar obstáculos al empleo de los cuidadores familiares, especialmente las mujeres. Por ejemplo, Chequia ha presentado iniciativas para mejorar la educación preescolar y reforzar el apoyo a los menores con necesidades especiales. Chequia también tiene previsto adoptar mecanismos de asistencia financiera y baja para los cuidadores informales de familiares dependientes en 2017. Otros Estados miembros (como Bulgaria, Alemania, Irlanda, Eslovaquia, Luxemburgo y Reino Unido) han adoptado recientemente medidas para mejorar la asequibilidad del cuidado de los hijos. Eslovaquia planea incrementar la paga a los cuidadores de personas que tengan una discapacidad grave a finales de 2016, así como aumentar el periodo de cotizaciones de pensiones acreditado al cuidador. Algunos Estados miembros también prevén eliminar los desincentivos financieros para trabajar que generan sus sistemas de beneficios fiscales. Por ejemplo, Austria y el Reino Unido han lanzado iniciativas para ampliar el tratamiento fiscal favorable de los subsidios por hijos y los gastos por el cuidado de los hijos.

También se han utilizado mecanismos de trabajo flexible, como el teletrabajo, el flexit tiempo y la reducción de la jornada laboral, para estimular el empleo femenino. En Portugal, los trabajadores con responsabilidades parentales tienen derecho a trabajar a tiempo parcial o a utilizar mecanismos de trabajo flexible como el teletrabajo. Alemania introdujo recientemente el subsidio parental «plus», que permite a los progenitores tomarse la baja laboral a tiempo parcial y les ofrece incentivos para que ambos hagan uso de dicha baja a tiempo parcial. Chequia también planea adoptar medidas para flexibilizar los derechos de los empleados con responsabilidades parentales (en el caso de que tengan hijos de hasta 3 años de edad). El teletrabajo es posible si lo decide el empresario.

Los desempleados de larga duración encuentran con frecuencia una combinación de las barreras mencionadas; muchos Estados miembros están reforzando las ayudas para este grupo, que a veces se materializan, como primer paso, en medidas para incrementar las tasas de registro en los servicios de empleo, que alcanzaban una media del 71 % en la UE en 2015. Rumanía, por ejemplo, introducirá en otoño de 2016 equipos integrados que combinen servicios sociales, mediadores sanitarios y educativos, con el fin de llegar a los desempleados inactivos y de larga duración en las áreas rurales y en las comunidades desfavorecidas y lograr que se registren.

Algunos países están reforzando la individualización de las ayudas prestadas a los desempleados de larga duración, en consonancia con la Recomendación del Consejo relativa a los acuerdos de integración laboral, adaptando las ayudas a las necesidades individuales con derechos y obligaciones claros tanto para el desempleado como para los organismos que prestan las ayudas. En Francia, las ayudas prestadas por los servicios públicos de empleo se han individualizado más con un examen de competencias reforzado, mientras se reasigna el personal al asesoramiento intensificado, con el fin de llegar a los 460 000 clientes en riesgo de desempleo de larga duración para 2017. En España, la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo de 2015 prevé la creación de itinerarios de empleo individualizados y acuerdos de empleo personales, que son vinculantes para quienes reciben prestaciones por desempleo. Más aún, en 2016 se introdujo un programa de ayudas a los desempleados de larga duración para reforzar la capacidad de los SPE con miras a prestar un apoyo individualizado. Los centros de empleo daneses han iniciado en 2016 un «Plan de contacto» basado en la intensificación de los contactos en los primeros seis meses de desempleo y al cabo de 16 meses de desempleo. El desempleado de larga duración participa activamente en la planificación de las reuniones y se forma a los asesores laborales para que utilicen herramientas de empoderamiento y motivación. Finlandia también estudia realizar entrevistas con los desempleados de larga duración cada 3 meses a partir de 2017.

Algunos países han externalizado los servicios de empleo para los desempleados de larga duración. Malta introdujo una Iniciativa de Programas de Trabajo que externaliza la evaluación de perfiles, la formación y las colocaciones de empleo para desempleados de larga duración (DLD) de 25 a 56 años. Letonia lanzó un programa nacional del FSE en agosto de 2015 (por 40 millones de euros) en el que participan las ONG como prestadoras de servicios para consultas individuales y en grupo, consultas de orientación profesional, exámenes médicos, programas motivacionales y programas de tratamiento de adicciones.

La formación para los desempleados de larga duración también se ha reforzado en varios países. Francia inició en 2016 un plan de 1 000 millones de euros para financiar 500 000 plazas adicionales de formación para solicitantes de empleo, 300 000 de ellas con prioridad para solicitantes de empleo de larga duración y baja cualificación en sectores con perspectivas laborales y económicas regionales positivas. Suecia está reforzando el componente formativo de su garantía de activación con mayores posibilidades de formación laboral, cursos específicos de formación en profesiones con escasez en centros de educación para adultos de hasta 24 meses de duración y con la posibilidad de que los DLD estudien mientras reciben prestaciones de «apoyo a la actividad» durante un año.

Adaptar las ayudas a las necesidades individuales ha requerido con frecuencia una mejor coordinación de los servicios entre organizaciones y los Estados miembros acordaron en la Recomendación del Consejo establecer un único punto de contacto para los desempleados de larga duración. Las plataformas de intercambio de datos e interoperabilidad son cruciales para la prestación efectiva de los servicios. Eslovaquia está reforzando la capacidad de las oficinas de empleo integradas, integrando el asesoramiento en materia de empleo y las prestaciones sociales y creando centros de activación especializados para los desempleados de larga duración. Irlanda ha integrado las medidas de apoyo a la renta y los servicios de empleo en los centros *Intreo*, orientados a la gestión de casos individuales. Para reducir la carga de trabajo y favorecer el apoyo individualizado, el programa «JobPath» ha externalizado un año de apoyo a los desempleados de larga duración, ofreciendo a los socios privados incentivos financieros para lograr salidas sostenibles del programa, realizándose los pagos al cabo de 13, 26, 39 y 52 semanas de empleo del solicitante. Mientras algunos países están muy avanzados en el establecimiento de un único punto de contacto, otros países están comenzando a coordinar la prestación de servicios entre organizaciones. Bulgaria ha puesto en marcha un proyecto piloto de integración de servicios financiado por el FSE que ha creado 65 centros de ventanilla única para integrar el asesoramiento de los servicios de empleo y los servicios sociales.

Una correcta integración también requiere una estrecha colaboración con los empresarios. En el Reino Unido y los Países Bajos, equipos de empresarios especializados ofrecen un único punto de contacto para empresarios, que realiza un seguimiento periódico de las oportunidades de empleo para desempleados de larga duración, desarrolla conocimientos específicos y establece relaciones con las empresas. En Portugal, el programa *Reativar* introduce ayudas a los desempleados de larga duración de más de 31 años que realicen

prácticas de seis meses en una institución privada, por medio de una subvención mensual en función del nivel de cualificación. La institución promotora expide una certificación al final del periodo de prácticas. El SPE (IEFP) paga entre un 65 % y un 80 % de la subvención, según el tipo de institución promotora y las características del participante. En Chipre, el Gobierno introdujo nuevos subsidios al empleo dirigidos a los desempleados de larga duración, mientras Finlandia prepara el lanzamiento en 2017 de programas de aprendizaje y formación de aprendices en el trabajo adaptados a los desempleados de larga duración. Eslovaquia utiliza el FSE para introducir trabajos de tutoría para los desempleados de larga duración que combinan un subsidio al empresario con un programa de mentores facilitado por el empresario.

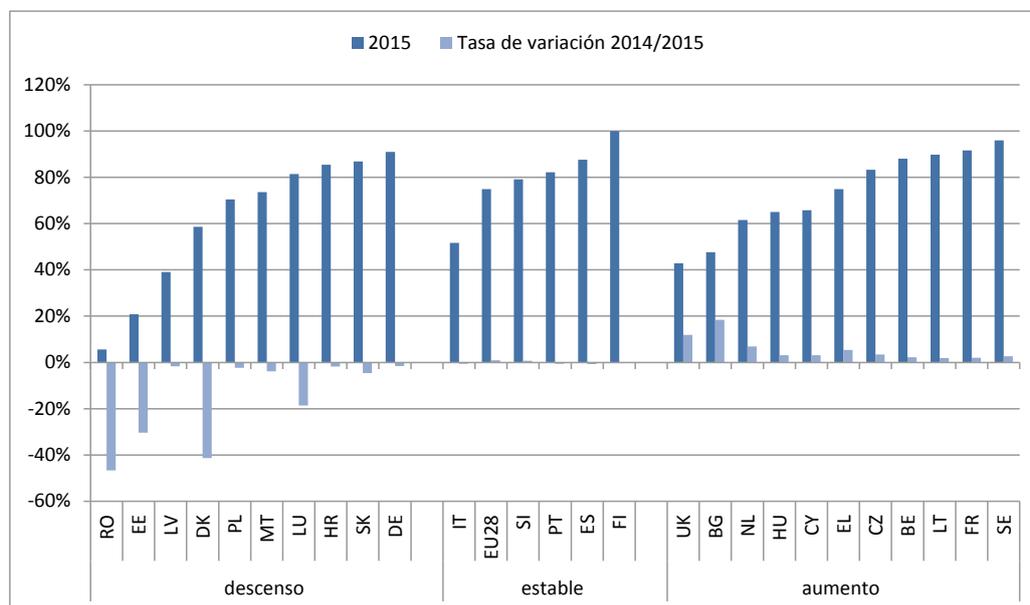
2.3 Orientación 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo

Esta sección trata de la aplicación de la orientación n.º 7 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Primero se presentan los indicadores de cobertura de los servicios públicos de empleo y medidas de activación que son cruciales para mejorar la adaptación entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Después se cuantifica la segmentación del mercado de trabajo por medio de transiciones, destacando los diversos tipos de costes asociados al rigor de la protección. El apartado 2.3.2 trata de las políticas aplicadas por los Estados miembros en estos ámbitos, incluido el fomento de la movilidad laboral y la promoción del diálogo social, que es importante para que las reformas encuentren aceptación y se apliquen así de manera efectiva.

2.3.1 Indicadores clave

Los servicios públicos de empleo (SPE) son un agente crucial para adaptar la oferta y la demanda, siempre que los solicitantes de empleo estén registrados, a fin de darles acceso a medidas activas del mercado laboral y ayudarles a buscar trabajo. Las variaciones de los índices de registro según los países (véase la figura 22) se deben a varios factores, incluida la calidad y el atractivo de los servicios prestados por los SPE, el nivel, la duración y las condiciones de obtención de la prestación por desempleo y las prestaciones sociales, y las obligaciones y los mecanismos de sanción vinculados a dichas prestaciones.

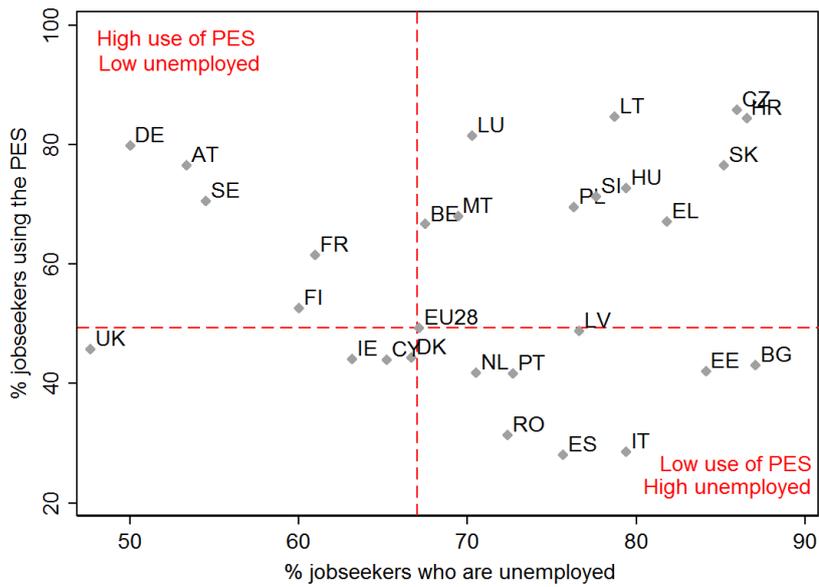
Figura 22: Porcentaje de desempleados de larga duración registrados en los servicios de empleo, 2015



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa 2015. No hay datos para AT e IE.

En definitiva, el uso de los SPE en la búsqueda de empleo sigue siendo irregular en el conjunto de la UE (figura 23), existiendo además el riesgo en algunos Estados miembros de que los solicitantes de empleo más vulnerables opten por realizar trabajos no declarados. Es más fácil que los solicitantes de empleo recurran a los SPE si estos son eficientes en su labor de obtención de información de los empresarios sobre vacantes de empleo.

Figura 23: Uso de los SPE en la búsqueda de empleo y porcentaje de solicitantes desempleados, 2014

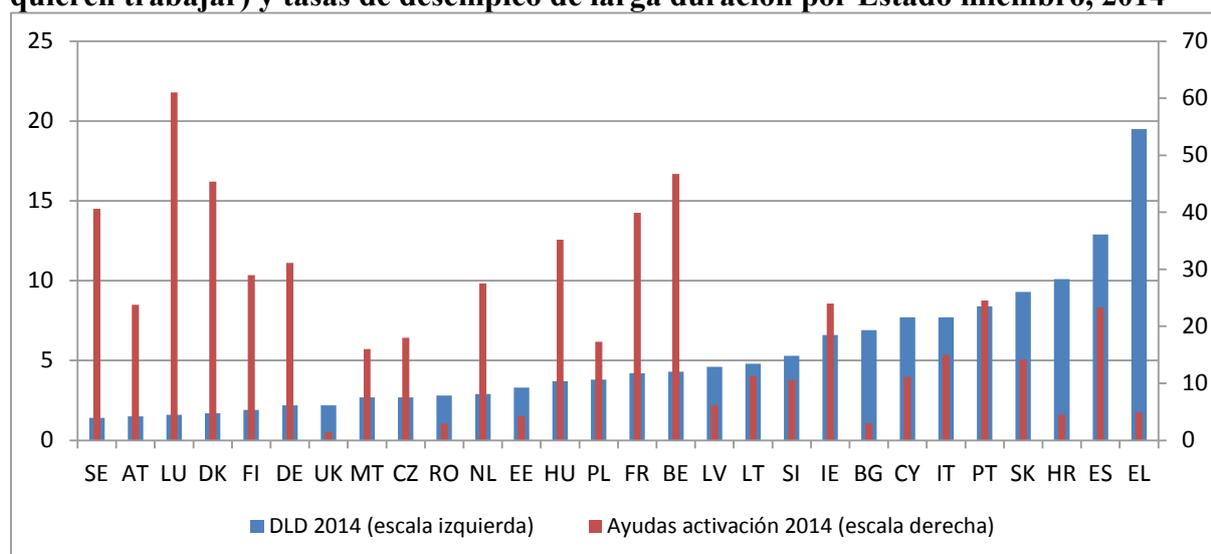


Fuente: Eurostat, Labour Force Survey 2014

High use of PES	Mucho recurso a los SPE
Low unemployed	Poco desempleo
Low use of PES	Poco recurso a los SPE
High unemployed	Mucho desempleo
% jobseekers using the PES	% de solicitantes de empleo que recurren a los SPE
% jobseekers who are unemployed	% de solicitantes de empleo en situación de desempleo

Los países que tienen menores tasas de desempleo de larga duración están entre los que registran mayor nivel de participación en las PAMT. En otros Estados miembros, las ayudas a la activación no parecen proporcionales al problema de desempleo que tienen.

Figura 24: Ayudas a la activación (participantes en PMT por cada 100 personas que quieren trabajar) y tasas de desempleo de larga duración por Estado miembro, 2014

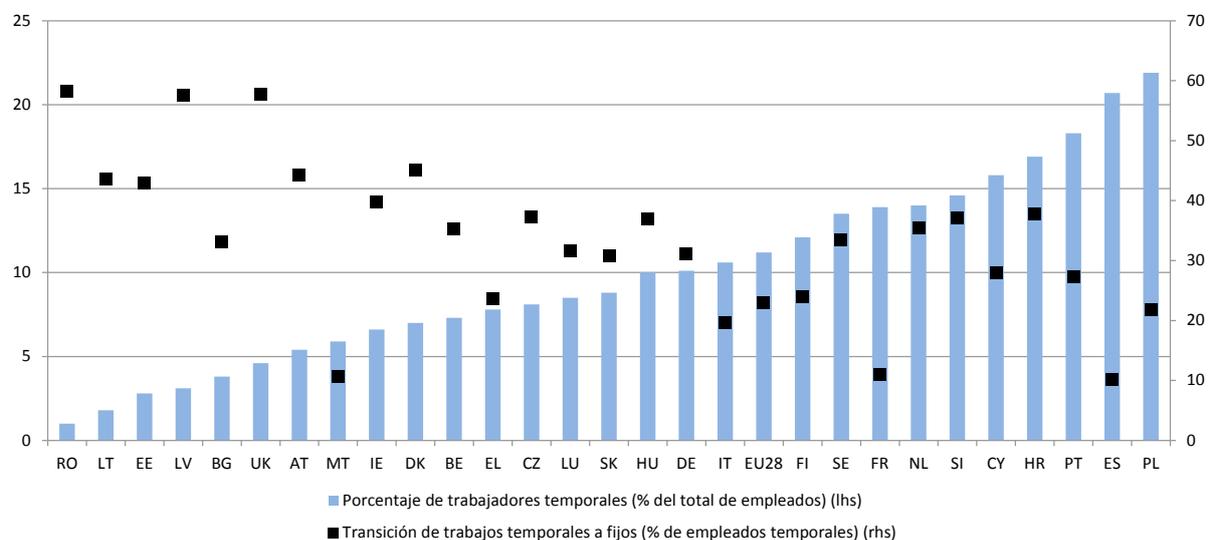


Fuente: Eurostat, base de datos de políticas del mercado de trabajo (PMT). (Nota: En relación con las ayudas a la activación, los datos del Reino Unido son de 2009, los de Chipre de 2012 y los de Grecia, Irlanda y España de 2013).

Sin embargo, el diseño, la cobertura y los objetivos de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT), así como su forma de aplicación, influyen en su eficacia y eficiencia. El desempleo puede tener varias causas, como una falta general de demanda de empleo, desajustes competenciales, la legislación de protección del empleo o la fiscalidad laboral, etc. (véanse los apartados correspondientes del presente documento). Simétricamente, las medidas de activación pueden orientarse a la oferta (como los subsidios al empleo), mientras que otras pueden dirigirse a grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo o estar relacionadas con el marco general del mercado de trabajo (p.ej. sistemas de previsión de competencias) o con el diseño de las prestaciones sociales, que es la razón por que las PAMT están reflejadas —si bien en diferente medida— en los apartados 2.2, 2.3 y 2.4 de la respuesta normativa. Diferentes PAMT serán adecuadas para diferentes tipos de desempleados y diferentes circunstancias, lo cual requiere técnicas eficaces de elaboración de perfiles y el desarrollo de una cultura de evaluación. Por ejemplo, los incentivos a la contratación para las empresas pueden acarrear pérdidas de eficiencia relativamente grandes o efectos de exclusión. La eficacia de la creación directa de empleo en el sector público también resulta cuestionable con frecuencia. En general, las PAMT que forman parte de programas de ayudas individualizados y dirigidos parecen tener más éxito. Las PAMT que redistribuyen los incentivos a los excluidos del mercado laboral tienden a demostrarse especialmente eficaces durante los periodos de recuperación.

En este sentido, la segmentación del mercado de trabajo sigue siendo significativa en muchos Estados miembros. Esto implica que a menudo coexisten diferentes «segmentos» en la mano de obra: por una parte, trabajadores caracterizados por relaciones laborales estables, protección contra el despido y acceso pleno a la protección social; por otro lado, contratos de trabajo no estándar, con escasa o ninguna protección contra el despido, relaciones laborales inestables y (a menudo) acceso limitado a la protección social. En un mercado de trabajo segmentado, los trabajadores contratados por duración determinada lo son normalmente contra su voluntad, realizando labores que no son intrínsecamente temporales y hay transiciones limitadas al segmento más protegido de la mano de obra; en la práctica, los contratos temporales a menudo representan «*callejones sin salida*» más que «*trampolines*». La combinación de elevadas tasas de trabajadores temporales y bajos índices de transición hacia el empleo fijo parece especialmente preocupante en países como Polonia, España y Francia (figura 25).

Figura 25: Tasa de empleo temporal (2015) e índices de transición de contratos temporales a contratos fijos (2014-2015)



Fuente: Eurostat, EPA y SILC. Datos de tasas de transición de 2014 para DE, IE, EL, LT, MT, RO y UK.

La participación de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de las políticas y reformas pertinentes es irregular en el conjunto de la UE, hecho que merece atención. Aunque todos los Estados miembros disponen de órganos bipartitos o tripartitos que permiten la interacción entre los interlocutores sociales —y en algunos casos las

autoridades públicas—, el grado e impacto de la participación de los interlocutores sociales en las políticas y reformas depende en gran medida de la actitud general de las autoridades públicas hacia ellos, de la relación entre los responsables políticos y los representantes de las organizaciones sociales, de la capacidad de dichas organizaciones y de la importancia de sus aportaciones. La participación de los interlocutores sociales en el Semestre a menudo es reflejo de su participación general en los procesos decisorios nacionales.

2.3.2 *Respuesta normativa*

Las instituciones clave para mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y ayudar a ajustar la oferta y la demanda son los servicios públicos de empleo (SPE) de los Estados miembros, todos los cuales han participado en visitas de aprendizaje comparativo para detectar fortalezas y áreas de mejora, a través de la red europea de servicios públicos de empleo (Red SPE)³⁸. Por medio de un proceso de autoevaluación y revisión inter-pares, se han elaborado informes que describen buenas prácticas y áreas de mejora (ADM). Cada SPE decidirá cómo les da seguimiento y comunicará las reformas realizadas al Consejo de la Red SPE 12 meses después.

Sin embargo, los SPE de los Estados miembros continúan operando en un contexto de recursos limitados y, por consiguiente, se ha seguido tratando de optimizar la especificidad de la prestación de servicios. Varios SPE están desarrollando programas de eficiencia que tienen por objeto mantener y, si es posible, mejorar la prestación de los servicios, incrementando la atención sobre las personas a las que resulta más difícil ayudar. En Estonia, el Gobierno adoptó un nuevo programa de empleo para 2016-2017, que entró en vigor en enero de 2016. Existen más de 20 diferentes medidas activas para el mercado de trabajo destinadas a prestar ayuda en función de las necesidades individuales de los solicitantes de empleo. En Hungría, se puso en marcha un nuevo sistema nacional de evaluación de perfiles en 2016, a fin de prestar servicios de empleo personalizados y eficientes, subsidios y programas de empleo basados en las características individuales del cliente.

³⁸ Decisión n.º 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE), http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG

El desarrollo de sistemas de previsión de competencias en varios Estados miembros ayuda a los servicios públicos de empleo a cumplir sus objetivos. En Malta, se ha diseñado una herramienta informática para empresarios y solicitantes de empleo. Crea un mercado laboral virtual, que empareja las solicitudes de empleo con las vacantes existentes teniendo en cuenta competencias y aptitudes. Esta medida tiene por objeto contribuir a que el servicio público de empleo sea más eficiente y facilitar la formulación de políticas con información de necesidades de competencias. En Letonia, se ha dedicado una cantidad importante a un proyecto consistente en mejorar las previsiones del mercado de trabajo a corto plazo, incluyendo información sobre la demanda de competencias y profesiones específicas y la creación de una herramienta de fácil manejo que ofrece una perspectiva de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.

Por tanto, los SPE están haciendo mayores esfuerzos para reforzar su colaboración con los empresarios y fomentar la contratación de los solicitantes de empleo que tienen registrados. La satisfacción de la demanda del empresario es un componente esencial de la intervención del SPE para conseguir el equilibrio en el mercado de trabajo. En Luxemburgo, se alcanzó un acuerdo entre la Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), el Gobierno y el SPE (ADEM) en el marco del programa «Entreprises, partenaires pour l'emploi», con el objetivo de contratar a 5 000 solicitantes de empleo entre 2015 y 2017. Este programa tiene por objeto estrechar la cooperación para llevar a cabo acciones específicas como el intercambio de información, la creación de asociaciones entre el ADEM y empresas privadas o el desarrollo de formación dirigida a los solicitantes de empleo que cumplan los requisitos de las empresas. En marzo de 2016, se creó una comisión de empleo en el ADEM para aumentar las oportunidades de contacto entre solicitantes de empleo y empresarios. En Rumanía, la Estrategia Institucional de la Agencia Nacional de Empleo trata de desarrollar actividades destinadas a los empresarios para incrementar la tasa de ocupación de las vacantes.

Los Estados miembros también están creando ventanillas únicas, de acuerdo con la Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración. En Portugal, se están integrando los servicios prestados por los SPE y los servicios sociales. En Rumanía, se está introduciendo el procedimiento de gestión de casos, también para los servicios sociales, en el contexto de la reforma de los SPE, con el fin de aumentar la activación y la vinculación entre ambos tipos de servicios. Se crean equipos integrados para comunidades desfavorecidas. Finlandia también puso en marcha a principios de 2016 una red

integrada de servicios sociales y de empleo multisectoriales para los desempleados de larga duración. Esto permite un enfoque integrado y personalizado de la activación y de las ayudas para volver al mercado de trabajo.

Con el mismo objetivo de desarrollar enfoques holísticos y coherentes, algunos Estados miembros también han dado pasos para mejorar la gobernanza general y la coherencia de las PAMT. En Italia, la Ley de Empleo creó una nueva agencia nacional para un mercado de trabajo activo (ANPAL) con el fin de coordinar una amplia red de instituciones y agencias (p.ej. el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional del Seguro de Accidentes Laborales, servicios de empleo, cámaras de comercio o centros escolares) responsables de la gestión y supervisión de las políticas activas del mercado de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales es el encargado de dirigir, supervisar y evaluar la ANPAL. También está previsto promulgar otro decreto administrativo, basado en un acuerdo entre el Gobierno nacional y las Regiones, que defina orientaciones y objetivos trienales para las PAMT y las normas para la prestación de servicios en todo el territorio nacional. Chipre también está implementando actualmente un sistema de seguimiento y evaluación de sus PAMT. Se han finalizado los «requisitos del usuario» y las «definiciones de las funciones» y se estima que el sistema de seguimiento y evaluación continua de las PAMT estará operativo a finales de 2016. En Finlandia, el Gobierno propuso en abril de 2016 suavizar el concepto de oferta de empleo aceptable en cuanto al tipo de trabajo, ubicación y salario ofrecido. La consulta sigue su curso. En España, el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, que sirve de marco para la coordinación y ejecución de políticas activas del mercado de trabajo, está basado en un conjunto holístico de indicadores que abarcan toda la prestación de servicios.

Para muchos Estados miembros, promover la eficiencia de los mercados de trabajo también implica promover la movilidad laboral geográfica dentro de sus propias fronteras. Portugal adoptó un programa denominado «*Apoyo a la movilidad geográfica en el mercado laboral*», con el fin de incentivar a los desempleados para que acepten ofertas de trabajo en localidades lejanas. Hay dos categorías de ayudas en función de la duración del contrato de trabajo: ayudas para desplazarse al trabajo en el caso de la movilidad temporal (contrato de trabajo de al menos un mes de duración a una distancia mínima de 50 km de la residencia del trabajador) o ayudas para el traslado de residencia en caso de movilidad permanente (contrato de trabajo de al menos 12 meses de duración a una distancia mínima de 100 km), con una paga única por traslado complementada por pagas mensuales durante un periodo máximo de seis meses. En Chequia, la Oficina de Empleo otorga actualmente ayudas

de movilidad regional a los solicitantes de empleo que hayan estado registrados durante más de 5 meses en varias regiones³⁹, para sufragar los costes de desplazamiento a un nuevo empleo fuera de la región. En Bulgaria, está previsto actualizar la ley de promoción del empleo para financiar el cuidado de los hijos, guarderías, gastos de alquiler y la suscripción a Internet a todas las personas desempleadas que acepten un trabajo a más de 50 km de distancia de su lugar de residencia. Rumanía también planea cofinanciar un programa nacional para incrementar la movilidad interna, a través de un paquete muy completo. Incluye ayudas a los desempleados registrados que acepten un trabajo a más de 15 km de distancia de su lugar de residencia, así como una paga de asentamiento para quienes cambien su domicilio a más de 50 km de distancia de su lugar actual de residencia.

Además de ofrecer ayudas, servicios e información de calidad para promover el empleo, varios Estados miembros han adoptado medidas adicionales para hacer frente al trabajo no declarado, especialmente reforzando las inspecciones de trabajo. En Italia, un decreto legislativo adoptado en septiembre de 2015 ha racionalizado el sistema de inspecciones de trabajo mediante la creación de una Inspección Nacional que incorpora tres instituciones distintas anteriores y que ha cambiado el funcionamiento de las inspecciones. Todavía está pendiente de aprobación el acuerdo entre la agencia y el Ministerio de Trabajo, en el que deben definirse los objetivos y actividades de la agencia. En Malta, la Ley de Servicios de Empleo y Formación se modificó en junio de 2016 a partir de la realización de una consulta pública, con la imposición de sanciones económicas más rigurosas al empleo irregular y un refuerzo de la capacidad de la inspección de trabajo (Law Compliance Unit) del servicio público de empleo. En Chipre, el Ministro de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social ha señalado los componentes esenciales para luchar eficazmente contra el trabajo no declarado. Se promoverá una revisión del sistema de inspecciones de trabajo para mejorar su eficacia y eficiencia. Grecia también piensa adoptar un plan de acción integrado contra el trabajo no declarado e infradeclarado.

Aunque muchos Estados miembros ya habían adoptado medidas legislativas de protección del empleo, algunos acaban de modificar su legislación sobre despidos individuales, o planean hacerlo. En Francia, la nueva Ley «El Khomri» sobre el empleo, la modernización del diálogo social y el establecimiento de itinerarios profesionales pretende especificar mejor las circunstancias que justifiquen un despido individual por razones

³⁹ Usti, South Moravia, Olomouc, Moravia y Karlovy Vary.

económicas. Complementa a la actual lista de justificaciones (interrupción del negocio, cambio tecnológico o reorganización de una empresa para salvaguardar su competitividad) con casos de reducción de los pedidos o los ingresos durante una serie de trimestres consecutivos (descensos con respecto al año anterior), pérdidas de márgenes de explotación durante un cierto número de meses o una reducción significativa de los ingresos al contado. La ley también permite que los convenios colectivos sectoriales establezcan el número de trimestres a partir del cual un descenso del número de pedidos, de los márgenes de explotación o de los ingresos constituiría causa de despido económico individual. A falta de dicho acuerdo, establece un número de trimestres válidos en función del tamaño de la empresa.

Varios Estados miembros han prestado especial atención a los procesos de litigio laboral individual. En Francia se ha llevado a cabo una reforma de los litigios laborales individuales, con el fin de acelerar su conclusión. Refuerza la importancia de la fase de conciliación, permitiendo que se juzgue en ausencia de una de las partes enfrentadas. Más aún, el proceso puede acelerarse orientando algunos casos a tribunales de «formato reducido» que han de juzgar en un plazo máximo de 3 meses, mientras que los casos complejos pueden llevarse ahora directamente a un tribunal presidido por un juez profesional con capacidad decisoria (*départage*). En Irlanda, la Ley de relaciones laborales, adoptada en mayo de 2015 y aplicada en octubre, ha racionalizado los órganos encargados de dictar sentencia sobre conflictos industriales y sus procedimientos, así como la resolución de reclamaciones relativas a incumplimientos de la legislación laboral. Una nueva comisión de relaciones laborales (WRC, por sus siglas en inglés) asumirá las funciones de la autoridad nacional de derechos del empleo y de la antigua comisión de relaciones laborales (LRC), algunas de las funciones del tribunal de apelación laboral (EAT) y las funciones del director del tribunal de igualdad. Las funciones de apelación del EAT pasarán a la magistratura de trabajo. Esto significa que habrá un único punto de acceso y una única vía de apelación, concretamente un comité de ocho miembros formado por un presidente, representantes de los empresarios y de los trabajadores y expertos. El LRC, creado en 1990, y el EAT, creado en 1967, quedarán disueltos.

También se han adoptado medidas contra la segmentación del mercado de trabajo, en especial limitando el uso de los contratos temporales y los tipos de contratos de trabajo estipulados en el código laboral. Así ocurre en particular en Polonia, tras la reforma del código laboral adoptada en agosto de 2015 y aplicada en febrero de 2016. También está prevista una reforma más amplia del código laboral. En septiembre de 2016, se crearon

comités de codificación destinados a la preparación de los nuevos códigos laborales. En Lituania, el Presidente vetó en julio de 2016 una nueva legislación relativa al código laboral, que fue devuelta al Parlamento para continuar el debate. Si finalmente se adopta, podría entrar en vigor en enero de 2017. El objetivo es equilibrar la protección laboral entre flexibilidad y seguridad, a fin de animar a los empresarios a crear más puestos de trabajo (legales). En Grecia también se planea racionalizar la legislación laboral mediante la adopción de un código de derecho laboral.

Sin embargo, en algunos casos la regulación de la jornada laboral se ha flexibilizado para dar capacidades adicionales de ajuste económico sin que se produzca una mayor segmentación. En Chequia se ha introducido una «contribución al desempleo parcial» basada en el modelo alemán de «Kurzarbeit» (trabajo de corta duración). En virtud de la nueva ley, las empresas que afronten dificultades financieras o que se vean afectadas por catástrofes naturales podrán reducir hasta un 30 % los salarios de los empleados a los que no puedan asignar trabajo suficiente. Además, podrán solicitar al Estado una contribución de hasta un 20 % del salario del trabajador, pero esta contribución no podrá ser superior al 12,5 % del salario medio en el sector y no podrá tener una duración superior a seis meses (existe una oportunidad de volver a solicitarla). Las modificaciones del código laboral también han aumentando la flexibilidad de los sistemas de trabajo, en particular en lo que respecta a la planificación o los derechos de jornada laboral y de baja, o disposiciones relacionadas con el «teletrabajo», reforzándose también herramientas de conciliación como el «trabajo desde casa». En la misma línea, el Ministro de Trabajo del Gobierno Federal de Bélgica propuso a los interlocutores sociales una reforma de las leyes que regulan el mercado de trabajo en relación con la jornada laboral (horas anualizadas), el trabajo de agencias de duración ilimitada, el teletrabajo ocasional y otros elementos de organización de la jornada laboral como las cuentas de tiempo libre o la donación de días de baja. En Francia, la denominada «Ley Macron» ha prolongado de 2 a 5 años la duración máxima de los acuerdos para garantizar el empleo (*Accords de maintien de l'emploi*), que permiten a las empresas con dificultades ajustar la jornada laboral y la remuneración (con un límite de 1,2 veces el salario mínimo al mes). Las negativas individuales son una causa real y grave de despido económico, pero la empresa ha de facilitar la transición personal en particular por medio de formación. Más aún, las empresas pueden ahora alcanzar acuerdos para preservar y desarrollar el empleo (un nuevo tipo de acuerdos más prospectivos, no solo destinados a «garantizar») que se

traduzcan en la reorganización y reducción de la jornada laboral (pero sin reducir la renta mensual de los trabajadores).

A veces también se utiliza la jornada laboral como parámetro para mejorar la competitividad en costes, como en Finlandia, donde el llamado «convenio de competitividad» incluye un incremento de 24 horas en la jornada laboral anual, mientras que queda a criterio de cada sector decidir en el convenio colectivo pertinente si esto se hace reduciendo vacaciones o aumentando las horas de trabajo. En Francia, tras la adopción de la nueva Ley «El Khomri» sobre el empleo, la modernización del diálogo social y el establecimiento de itinerarios profesionales, los acuerdos mayoritarios a nivel de empresa establecerán ahora por defecto las normas aplicables a la jornada laboral, la organización de la jornada laboral, los descansos diarios, las vacaciones y las bajas remuneradas. Dado que el alcance de las cláusulas de bloqueo de ámbito sectorial se ha reducido sustancialmente, los acuerdos a nivel de empresa pueden ser más flexibles que a nivel sectorial en relación con muchos aspectos de la jornada laboral. Esto se aplica en particular al precio de las horas extras, que puede reducirse hasta un mínimo del 10 % en caso de acuerdo (aplicándose un 25 % si no lo hay).

En representación de la oferta y la demanda de los mercados de trabajo, los interlocutores sociales contribuyen a mejorar su funcionamiento con una participación adecuada en las reformas, y varios Estados miembros toman medidas para reforzar su papel. Lituania adoptó en febrero de 2016 un plan de acción para fortalecer el diálogo social, que incluye medidas de creación de capacidades y que debería estar implantado a finales de 2016. En Rumanía se lanzó en noviembre de 2015 una consulta pública relativa al diálogo social para aclarar el papel de los interlocutores sociales, revisar la legislación sobre el terreno, crear capacidades para los interlocutores sociales y aumentar su participación en las políticas de empleo.

Varios Estados miembros han revisado el papel de los interlocutores sociales en la determinación de los salarios y las condiciones laborales, los aspectos más destacados de su acción autónoma (véase también el apartado 2.1.2). En Francia, se adoptó una ley en agosto de 2015 para simplificar el diálogo social a nivel de empresa. Ha reagrupado los temas de la consulta obligatoria y la negociación, con tan solo 3 consultas obligatorias anuales en lugar de 17 y 3 bloques de negociación colectiva en lugar de 12: el tiempo de trabajo generador de salario, la calidad de la vida laboral, y la gestión del empleo y de la trayectoria

profesional. La ley establece que la negociación puede tener lugar cada 3 años (plazo máximo) en lugar de cada año en virtud de un acuerdo mayoritario. También se introduce la capacidad que tienen las empresas de entre 50 y 300 trabajadores de fusionar sus diferentes entidades obligatorias para el diálogo social, al igual que las empresas de 300 trabajadores siempre que exista acuerdo mayoritario. En Finlandia se dio un paso notable para cambiar el régimen salarial gracias al Convenio de Competitividad tripartito firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales en marzo de 2016, que se ha estado aplicando en los convenios colectivos en el tercer trimestre de 2016. En 2017, se pondrá a prueba un nuevo modelo de negociación. Las opciones de negociación colectiva local aumentarán según los términos establecidos por los interlocutores a nivel sectorial y no por la vía legislativa según lo previsto anteriormente. Los representantes sindicales verán fortalecido su rol y el objetivo es mejorar los flujos de información en el lugar de trabajo. Por lo que se refiere al sector público, Croacia tiene previsto revisar su régimen salarial, por ejemplo mejorando el proceso de coordinación para las negociaciones colectivas mediante la designación de una autoridad central encargada de llevar registros, de la coordinación y supervisión de los convenios y negociaciones colectivos y de la adopción de directrices para la formalización de tales convenios.

Más aún, la mayoría de los Estados miembros donde existe un salario mínimo legal requieren la participación de los interlocutores sociales, al menos cuando se trata de llevar a cabo revisiones importantes (en relación con los aspectos macroeconómicos del salario mínimo, véase el apartado 2.1). En Estonia, los interlocutores sociales intersectoriales establecieron conjuntamente un salario mínimo a través de un acuerdo bipartito implementado por medio de un decreto gubernativo. El Gobierno portugués decidió incrementar el salario mínimo a raíz de unas negociaciones con los interlocutores sociales durante las cuales la mayor confederación sindical se opuso a la propuesta de reducción de las cotizaciones sociales realizada por los empresarios. Al final, el Gobierno y los interlocutores sociales acordaron que se hiciese un seguimiento trimestral de la ejecución del acuerdo. Por el contrario, en julio de 2016, los interlocutores sociales eslovacos no lograron llegar a un acuerdo sobre el ajuste del salario mínimo para 2017.

Los interlocutores sociales también han participado en la formulación de políticas relacionadas con nuevos retos. En Dinamarca, el Gobierno y los interlocutores sociales alcanzaron un acuerdo en marzo de 2016 para garantizar una mejor integración en el mercado laboral de los refugiados y de las personas reunificadas. Este acuerdo establece nuevas y mejores opciones para que las empresas contraten a refugiados sin cualificaciones y con baja

productividad que no se corresponda con los salarios mínimos establecidos por la vía de la negociación colectiva. Esto incluye, por ejemplo, introducir un programa de bonificaciones en efectivo para las empresas privadas que contraten a refugiados en empleo ordinario no subsidiado. En Eslovenia, tras mantener conversaciones con los interlocutores sociales, se adoptaron medidas para evitar el uso ilegal de formas atípicas de trabajo.

2.4 Orientación 8: Fomentar la inclusión social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.

Esta sección trata de la aplicación de la orientación n.º 8 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros modernizar sus sistemas de protección social, a fin de combatir la pobreza y la exclusión social. Primero presenta el panorama social de los Estados miembros por medio de indicadores clave, como la renta disponible, la pobreza y la inclusión social y el acceso a la asistencia sanitaria. El apartado 2.4.2 trata de las medidas políticas adoptadas por los Estados miembros en el ámbito de los sistemas de protección social, como prestaciones por desempleo, políticas de vivienda, cuidado de los hijos, cuidados de larga duración, asistencia sanitaria, pensiones e inclusión de personas con capacidades.

2.4.1 Indicadores clave

Casi todos los Estados miembros registraron un crecimiento de la renta de los hogares.

En 2015, la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) aumentó en todos los Estados miembros salvo Chipre (0,8 %) (figura 26). Por el contrario, los mayores incrementos se registraron en Dinamarca (7,3 %), Rumanía (5,8 %) y Letonia (5,4 %) ⁴⁰.

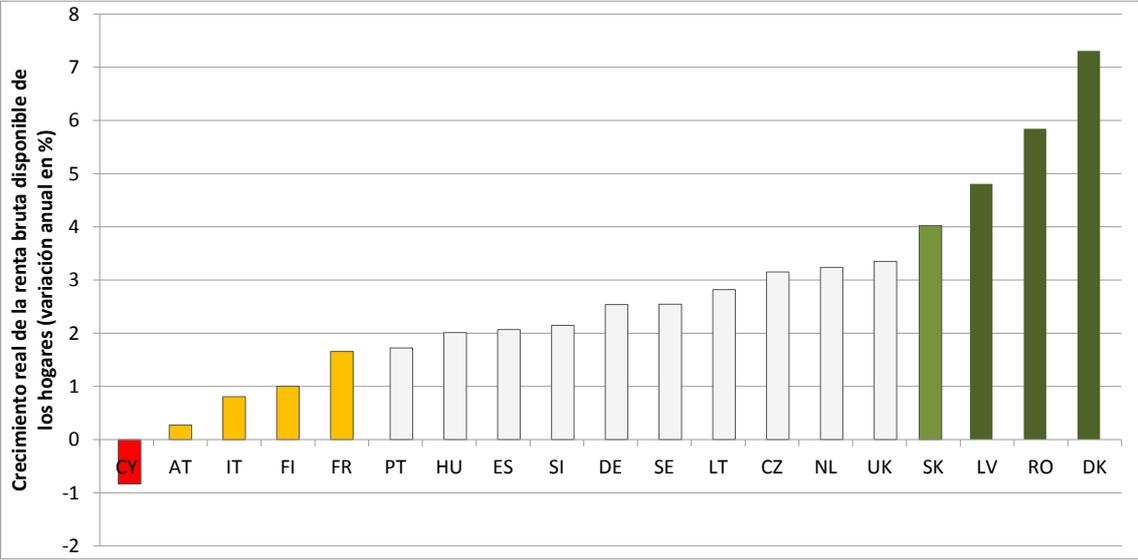
Hubo diferencias crecientes en el nivel de desigualdad de renta entre los Estados miembros, según el indicador S80/S20.

Entre 2014 y 2015, la desigualdad medida por la relación entre las rentas del 20 % de la población de mayor renta y las rentas del 20 % de la población de menor renta se intensificó en Lituania (1,4 pp), seguida de Rumanía, Bulgaria, España, Malta y Reino Unido (con incrementos entre 0,1 y 0,3 pp). Se registró un leve descenso en Eslovaquia (0,4 pp), Estonia y Alemania (0,3 pp), Chipre y Portugal (0,2 pp). En total, las mayores desigualdades de renta se observan en Rumanía, Lituania, Bulgaria y España y donde la renta equivalente mediana del 20 % más rico de la población es alrededor de 7 veces superior a la del 20 % más pobre. Como puede verse en la figura 27, se observa

⁴⁰ A 26 de octubre de 2016 (fecha límite para el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave), faltaban datos de la RBDH de nueve Estados miembros.

una tendencia divergente de las cifras de desigualdad en 2015, ya que los Estados miembros con mayores niveles de desigualdad también experimentaron los mayores incrementos.

Figura 26: Variación de la RBDH en 2015, como consta en el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave

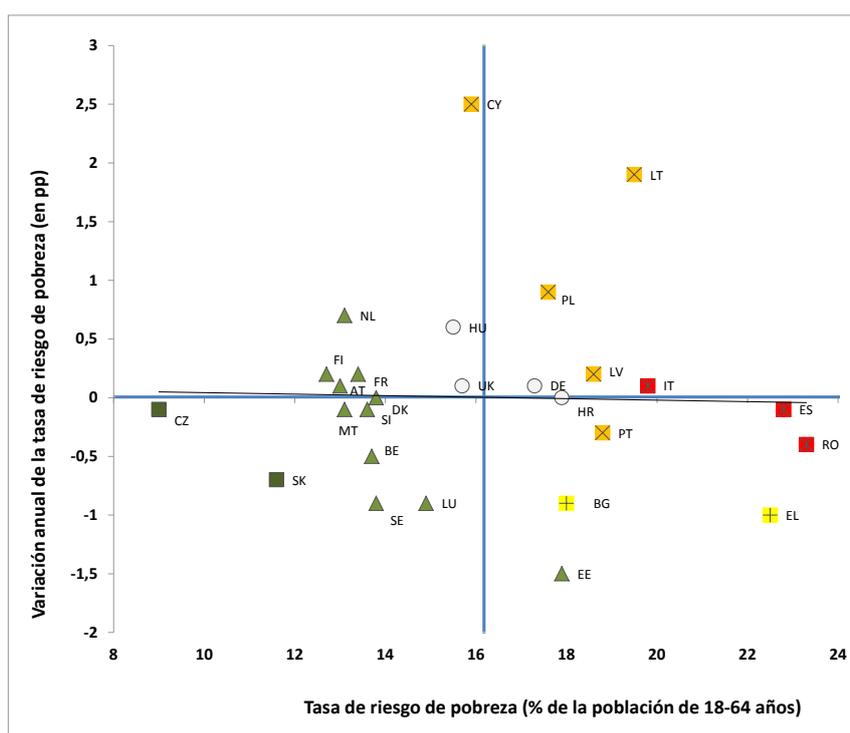


Fuente: Eurostat, cuentas nacionales (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Nota: No hay datos de BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT y PL a 26 de octubre de 2016.

La pobreza monetaria ha aumentado ligeramente para la población en edad laboral.

Doce Estados miembros registraron crecimientos de las tasas de riesgo de pobreza en el grupo de edades de entre 18 y 64 años entre 2014 y 2015. La tasa AROP aumentó notablemente en Chipre (2,5 pp), Lituania (1,9 pp) y Polonia (0,9 pp). Entre los Estados miembros que registraron descensos, cabe mencionar Estonia (1,5 pp) y Grecia (1 pp) en particular. Sin embargo, la mejora de la tasa de pobreza en Grecia debe verse en el contexto de un descenso notable de los umbrales de pobreza que refleja el deterioro de los resultados económicos generales. Las mayores tasas de pobreza de la población en edad laboral (cercasas al 20 % o superiores) se registraron en Rumanía, España, Grecia e Italia. Como resulta evidente en la figura 28, la divergencia de las tasas de pobreza entre los Estados miembros se frenó en 2015, pero no existen evidencias de convergencia.

Figura 28: Tasas de riesgo de pobreza en edad de trabajar (18-64 años de edad), tal como constan en el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave



Fuente: Eurostat, EU-SILC (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).
Período: Nivel de 2015 y variación de 2014-2015.

Nota: No se dispone de datos de Irlanda (26 de octubre de 2016). Los ejes están centrados en la media no ponderada de la EU. La leyenda se presenta en el anexo.

El porcentaje de personas que viven en hogares donde no trabaja nadie ha descendido.

Junto con la mejora de las condiciones del mercado de trabajo, diecisiete Estados miembros registraron una reducción en 2015 con respecto a 2014, observándose la mayor reducción en Hungría (3,4 pp), Letonia (1,8 pp) y España (1,7 pp). Los mayores porcentajes de personas que viven en hogares sin trabajo se dieron en Grecia (16,8 %) y España (15,4 %), y los más bajos en Estonia (6,6 %), Suecia (5,8 %) y Luxemburgo (5,7 %). En un horizonte temporal más lejano, nueve Estados miembros registraron un incremento del porcentaje de personas que viven en hogares sin trabajo entre 2015 y 2012, observándose los mayores incrementos en Chipre (1,2 pp), Rumanía (1,5 pp) y Finlandia (0,8 pp).

La privación material grave siguió reduciéndose en 2015. Esto se debió fundamentalmente a los fuertes descensos de Hungría (4,6 pp), Letonia (2,8 pp), Rumanía (2,3 pp) y Polonia (2,3 pp). Sin embargo, la privación material grave también aumentó en varios países, particularmente en Bulgaria (1,1 pp) y Grecia (0,7 pp), pero también en Dinamarca (0,5 pp) y Luxemburgo (0,6 pp). Los niveles totales de privación material grave presentan grandes diferencias según los Estados miembros, sobre todo debido a las diferencias del nivel de vida y de eficacia de las políticas sociales, del 34,2 % de Bulgaria hasta tan solo el 2 % de Luxemburgo y el 0,7 % de Suecia.

La pobreza o la exclusión social entre menores y jóvenes se redujeron ligeramente pero siguen siendo elevadas. El índice AROPE de los jóvenes (de 18 a 24 años) bajó notablemente en 2015 en Eslovenia (3,4 pp), Hungría (3,8 pp), Dinamarca (2,6 pp) y Portugal (2,9 pp). No obstante, aumentó en Bulgaria (4,4 pp), España (3,1 pp), Chipre (2,2 pp), Países Bajos (2,4 pp) y Finlandia (2,4 pp). Las mayores tasas de pobreza o exclusión social de los jóvenes se registraron en Grecia (más del 50 %), pero también en Rumanía, Dinamarca y Bulgaria (más del 40 %). El índice AROPE de los menores también experimentó un leve descenso en general (véase el apartado 1.2), pero sigue siendo elevado en varios países, a consecuencia del deterioro de las condiciones del mercado de trabajo para la población en edad laboral, así como del creciente número de hogares sin trabajo y de personas que subsisten con rentas bajas. Ocho Estados miembros registraron un aumento del índice AROPE de los menores de edad, especialmente Lituania y Chipre (en torno a 4 pp). Cinco Estados miembros registraron descensos importantes, especialmente Hungría (5,7 pp), Luxemburgo (3,4 pp), Letonia (4 pp), Malta (3,1 pp) y Rumanía (3,7 pp). Se observan niveles alarmantes de AROPE entre los menores de Rumanía (en torno al 50 %), Bulgaria y Hungría

(más del 40 %). En Grecia, España, Italia, el Reino Unido, Portugal, Letonia y Lituania, la tasa de pobreza y exclusión social de los menores se situó por encima del 30 %.

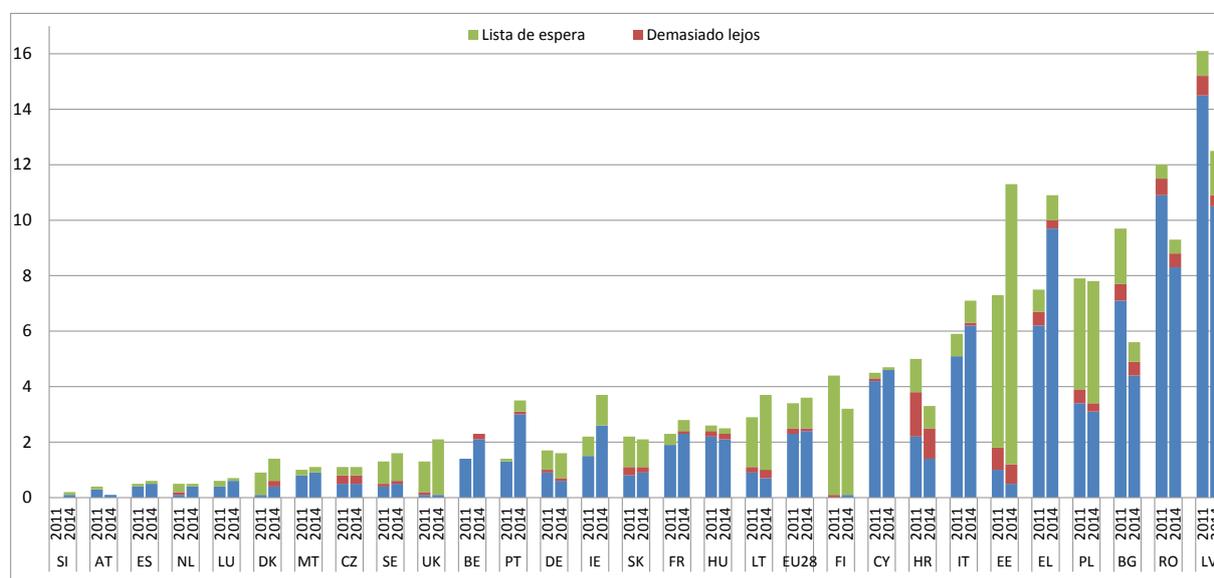
Las personas con discapacidades, los nacionales de terceros países y los desempleados están especialmente afectados por la pobreza o la exclusión social. El índice AROPE de las personas con discapacidades alcanzó en 2014 cotas máximas en Bulgaria (52,6 %), Letonia (43,2 %), Rumanía (42,3 %) y Lituania (40,9 %). La brecha entre la tasa AROPE de las personas con discapacidades y la del conjunto de la población subió a 17,8 pp en Bélgica, 18,3 pp en Letonia y 18,5 pp en Lituania. Cuando se analiza la situación de los nacionales de terceros países, la brecha entre su índice AROPE y el de los nacionales del país de acogida superó en 2014 los 53 pp en Bélgica, los 35 pp en Grecia, España y Suecia y más de 30 pp en Finlandia, Francia y Eslovenia. El índice AROPE entre los desempleados osciló entre el 84,7 % de Alemania y más del 70 % en Rumanía, Bulgaria, Hungría, Lituania, Reino Unido, Países Bajos y Grecia y el 50 % aproximado de Francia y Suecia.

Pese a haberse estabilizado en general en 2015, los niveles de pobreza laboral y su evolución fueron bastante desiguales en el conjunto de los Estados miembros, como reflejo de las diferentes características de sus mercados de trabajo. El riesgo de pobreza laboral varía enormemente en la UE, del 3,5 % de Finlandia y 4 % de Chequia hasta el 13,2 de España, el 13,4 % de Grecia y el 18,6 % de Rumanía. Aumentó notablemente en Hungría (2,6 pp), Lituania (1,8 pp), Chipre (1,4 pp), y Letonia (1,1 pp). Por otra parte, la mayor reducción se dio en Bulgaria y Estonia (1,5 pp), que anteriormente habían experimentado un incremento.

En varios Estados miembros, buena parte de la población y en particular los hogares de renta baja siguen teniendo dificultades de acceso a la sanidad. El porcentaje de población de la UE que tiene necesidades no satisfechas de exámenes médicos, ya sea por su elevado coste, por el excesivo tiempo de espera o por lejanía, ha aumentado ligeramente desde 2011 de acuerdo con el correspondiente indicador basado en encuestas, con marcados incrementos en Grecia, Estonia, Irlanda y Portugal. El porcentaje de población afectada fue en 2014 superior al 6 % en Letonia, Estonia, Grecia, Rumanía, Polonia e Italia (sobre todo por razones de coste en Letonia, Grecia, Rumanía e Italia y por el tiempo de espera en Estonia y Polonia). Sin embargo, se registraron descensos notables en Letonia, así como en otros Estados miembros con un índice relativamente elevado de necesidades no satisfechas, como Rumanía, Bulgaria y Croacia. En general, a pesar del reciente incremento de las necesidades no

satisfechas debido al componente del tiempo de espera (véase la figura 29), el coste sigue siendo el principal obstáculo. En 2014, una media del 6,4 % de las personas de la UE que viven en hogares de renta baja (quintil inferior) declararon tener una necesidad no satisfecha de asistencia sanitaria, frente al 1,5 % de los que viven en hogares más ricos (quintil superior) y esta brecha en el quintil de renta se ha ensanchado desde 2011. Esto puede verse en el contexto de porcentajes importantes de «copago⁴¹» en el total del gasto sanitario de varios países (figura 30).

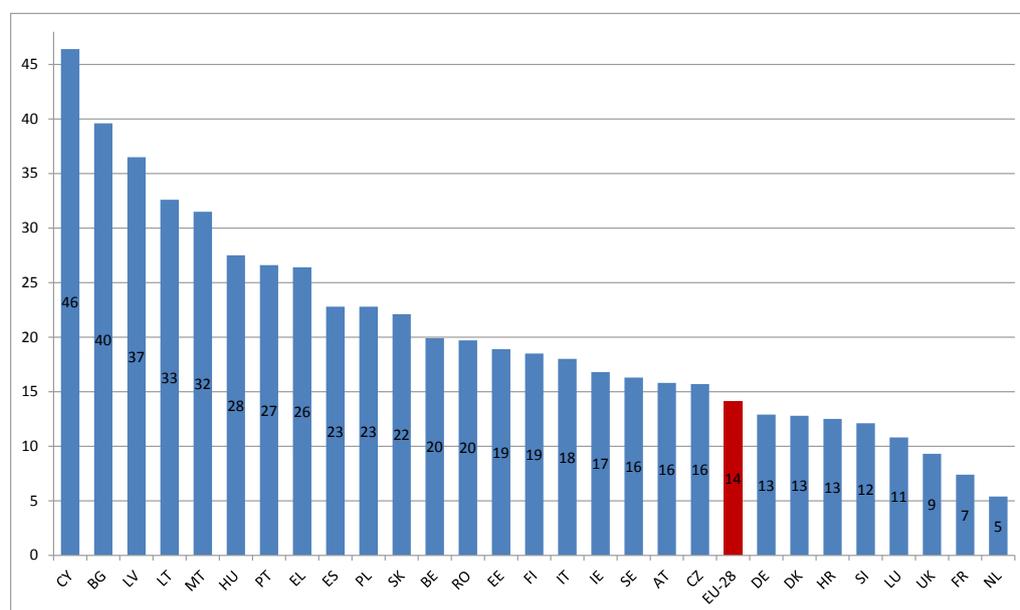
Figura 29: Necesidades no satisfechas de exámenes médicos declaradas, 2011 y 2014



Fuente: Eurostat, EU-SILC.

⁴¹ El copago es la suma de los pagos realizados a los distintos seguros del sistema sanitario y el pago en farmacias y (otros pagos directos) de bienes y servicios adquiridos por los hogares particulares como pagador directo y último.

Figura 30: Copagos médicos en % del gasto sanitario corriente, 2013



Fuente: Datos sobre salud de Eurostat, la OCDE y la OMS y cálculos de los servicios de la Comisión. Véase Comisión Europea (2016), *Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability* [Informe conjunto sobre los sistemas de atención sanitaria y de cuidados de larga duración y la sostenibilidad presupuestaria], octubre de 2016.

2.4.2 Respuesta normativa

Algunos Estados miembros han realizado reformas políticas destinadas a resolver los problemas de cobertura e idoneidad de sus prestaciones sociales y su relación con la activación, en línea con los principios de inclusión activa. Estonia aumentó la cuantía de la prestación por desempleo un 10 %. Más aún, introdujo un nuevo procedimiento para valorar la capacidad para trabajar y un conjunto más amplio de medidas de activación para ayudar a la gente a reintegrarse al mercado de trabajo. Italia amplió la cobertura y duración del seguro de desempleo y revisó las modalidades de activación y condicionalidad. Las prestaciones por desempleo son ahora más inclusivas, tienen mayor cobertura y son más duraderas. El sistema de asistencia temporal al desempleo es ahora permanente. Más aún, la concesión de las prestaciones es ahora condicional a la firma de un contrato de «inclusión activa». Italia también extendió al territorio nacional una medida contra la pobreza denominada SIA (soporte a la inclusión activa) que combina programas de ayuda económica y activación dentro de un plan nacional contra la pobreza y la exclusión social. Francia elevó la cuantía de la renta mínima para las personas sin trabajo en un 2 % en septiembre de 2015. También unió los dos sistemas de ayuda salarial en una única bonificación con el fin de reforzar su

componente de activación y aumentar su adopción por los hogares situados en lo más bajo de la escala salarial. Croacia aumentó la cuantía de la prestación de renta mínima garantizada para personas solteras sin capacidad de trabajar y para hogares monoparentales en un 15 %. Dinamarca aumentó los incentivos para que los desempleados acepten trabajo, aunque sea por cortos periodos de tiempo. Malta está introduciendo varias medidas como la modulación gradual de las prestaciones para los que acceden al empleo, así como las prestaciones derivadas del empleo. En Eslovaquia, la reducción de las cotizaciones sociales en 2015 ha contribuido a contener los costes laborales y ha generado incentivos para que los perceptores de salarios bajos trabajen.

Otros Estados miembros han tratado de garantizar la inclusión social de quienes no pueden trabajar. Grecia adoptó la Estrategia Nacional de Inclusión Social para luchar contra la pobreza, la exclusión social y la discriminación. Rumanía tiene intención de crear equipos de intervención integrados para comunidades marginadas e implementar un paquete holístico de medidas contra la pobreza.

Varios Estados miembros adoptaron medidas para facilitar el acceso a servicios sociales de calidad. Bulgaria está poniendo en marcha Centros de Empleo y Asistencia Social, que es un nuevo modelo de integración de los servicios sociales y de empleo. Croacia está en fase de creación de ventanillas únicas que tienen por objeto servir de punto único de contacto administrativo para la prestación de los servicios sociales.

Varios Estados miembros reformaron el proceso de obtención de viviendas, con miras a mejorar la situación de las personas desfavorecidas y promover la movilidad laboral. Chequia introdujo una nueva ley para facilitar el acceso de grupos desfavorecidos a vivienda social. España adoptó una Estrategia Nacional Integral para Personas Sin Hogar 2015-2020, con objetivos concretos de prevención y reducción del sinhogarismo, y para hacer frente a las consecuencias sociales de los desahucios. Los objetivos de la política de vivienda también forman parte de las estrategias integradas de lucha contra la pobreza y política social. En su plan nacional contra la pobreza, Rumanía incluyó una serie de medidas para ofrecer una red de seguridad a los más pobres, siguiendo un procedimiento único y coordinado. Estas medidas contemplan subvenciones para renovar viviendas en estado crítico. El nuevo Plan Integral de Apoyo a la Familia de España también contempla iniciativas de vivienda. Para mejorar la asequibilidad de las viviendas, Irlanda introdujo en julio de 2016 el pago de asistencia a la vivienda, que es una forma de ayuda social a la vivienda para personas que

tienen una necesidad a largo plazo en este aspecto. Los Países Bajos presentaron un paquete de medidas para controlar la subida de los alquileres y para mejorar en general la transición de la vivienda social a los alquileres privados de aquellas personas cuya renta supere el umbral de la vivienda social.

Muchos Estados miembros también han tomado medidas para mejorar la prestación de servicios de cuidado de los hijos asequibles, accesibles y de calidad. Portugal anunció que en 2019 creará una garantía de educación y atención temprana para niños de 3 años. Del mismo modo, Chequia introdujo en abril de 2015 un año obligatorio de educación preescolar. En septiembre de 2015, la participación en el sistema de educación y atención temprana a la infancia se hizo obligatoria en Hungría y, en 2016, la educación previa a la primaria será obligatoria para todos los menores de 6 años en Lituania. La Ley de atención a la infancia aprobada en marzo de 2016 en el Reino Unido contempla 15 horas adicionales de atención gratuita a los hijos de 3 y 4 años de progenitores trabajadores en Inglaterra, además de la actual prestación universal de 15 horas de atención gratuita para los hijos. Rumanía aprobó una ley para mejorar el acceso de los hijos de familias desfavorecidas a la educación preescolar por medio de vales sociales para guarderías.

En los Estados miembros se han realizado importantes reformas sanitarias para favorecer la prestación y el acceso a servicios eficaces de atención primaria, racionalizar y aumentar la sostenibilidad de atención especialista y hospitalaria y mejorar el acceso a medicamentos asequibles utilizados de manera eficaz en función del coste. Resolver la fragmentación de los servicios y la reorganización de los mecanismos de gobernanza son otros ámbitos donde se realizan esfuerzos políticos importantes para mejorar el acceso a los servicios sanitarios, además de garantizar unos recursos humanos adecuados como condición indispensable para que el sistema sanitario funcione debidamente. Chequia, Lituania y Letonia realizaron esfuerzos para mejorar la transparencia de los procedimientos y la disponibilidad de información, además de mejorar los derechos de los pacientes y la elección de proveedores de atención sanitaria y reducir el tiempo de espera en los servicios sanitarios. Bulgaria, Alemania, Rumanía y Eslovaquia están llevando a cabo reformas en su sistema hospitalario, como por ejemplo vincular la financiación del hospital a los resultados, desarrollar la atención externa y revisar los sistemas de compras para mejorar la rentabilidad. Bulgaria, Chequia, Alemania, España y Portugal han establecido medidas para reducir tanto el coste de los fármacos como el del material médico centralizando su sistema de compras o incrementando el uso de fármacos genéricos. Para contrarrestar la escasez de recursos

humanos sanitarios debida al envejecimiento de los recursos disponibles y a las dificultades para contratar o mantener a los trabajadores, Estonia y Letonia adoptaron medidas para ofrecer incrementos salariales y apoyar el progreso profesional y mejorar las condiciones laborales a fin de hacer más atractivo el sector sanitario.

Debido al envejecimiento de su población, algunos Estados miembros están adoptando medidas para mejorar la eficiencia, la calidad y el acceso a servicios asistenciales de larga duración, manteniendo unas finanzas públicas sostenibles. Lo importante es que las personas puedan ser autónomas tanto tiempo como sea posible, especialmente a través de servicios comunitarios, atención domiciliaria y prevención. Los Estados miembros también trabajan para resolver la fragmentación de los servicios y su financiación. Por ejemplo, Eslovenia está reforzando su Ley de asistencia de larga duración que fortalece la integración de la asistencia e introduce un nuevo método de organización y financiación de la asistencia de larga duración. Alemania aprobó una reforma del seguro de asistencia de larga duración que incluye un cambio fundamental en la definición de «necesidad de asistencia» y se implantará a partir de 2017. Luxemburgo ha propuesto una nueva reforma del seguro de asistencia de larga duración que simplificaría los trámites y garantizaría mayor flexibilidad y mejor atención a las necesidades individuales gracias a una nueva lista de categorías de dependencia y ayuda. Además, las medidas destinadas a mejorar las ayudas a los cuidadores informales, ya explicadas en el apartado 2.2.2, representan un importante elemento adicional de las iniciativas de reforma de los sistemas de asistencia de larga duración.

Las reformas de las pensiones adoptadas por los Estados miembros en 2015-2016 reflejan un creciente reconocimiento de la necesidad de acompañar las reformas para mejorar la sostenibilidad con medidas complementarias para salvaguardar la adecuación de las pensiones. Desde la crisis financiera, las reformas se han orientado fundamentalmente a contener los costes ligados al envejecimiento de la población elevando la edad de jubilación, restringiendo las condiciones de acceso y revisando el cálculo de prestaciones. En consecuencia, las proyecciones de gasto de 2015 predijeron por primera vez un descenso a largo plazo del gasto en pensiones en la mayoría de los Estados miembros (0,2 pp del PIB por término medio entre 2013 y 2060). También se observa que la adecuación depende cada vez más de que la vida laboral sea larga y estable para obtener una pensión completa o de que se cuente con ahorros complementarios y garantías mínimas.

En este contexto, las últimas reformas adoptadas por los Estados miembros presentan un panorama más diverso, que va desde la elevación adicional de la edad de jubilación en los países donde la sostenibilidad sigue estando en cuestión, hasta medidas para garantizar la adecuación, como garantías mínimas y una indexación más favorable. Bélgica adoptó un amplio paquete de reformas, que incluyen el incremento de la edad para el cobro de pensiones, la prolongación de la vida laboral y la restricción del acceso a jubilaciones anticipadas. En Finlandia entrará en vigor un nuevo régimen de pensiones en 2017. La reforma de las pensiones vinculará la edad para el cobro de la pensión a la esperanza de vida y pretende fomentar la prolongación de la vida laboral. Otros Estados miembros (Croacia y Eslovenia) han planificado paquetes de reforma que todavía están pendientes de finalizarse y legislarse. Las normas de jubilación flexible destinadas a facilitar la prolongación de la vida laboral están cada vez más extendidas, habiéndose adoptado en los Países Bajos, Austria y Eslovenia. Varios Estados miembros han tratado de mejorar la protección de los pensionistas de renta baja introduciendo o elevando sus pensiones mínimas (Chequia y Eslovaquia) o prestaciones adicionales para determinadas personas (Chequia, Estonia y Suecia). Letonia ha ajustado su normativa de devengo de las pensiones para proteger los derechos durante la recesión económica, mientras que Lituania ha revisado sus normas de indexación y Portugal ha reiniciado la indexación de las pensiones medias y bajas. Por el contrario, Grecia ha congelado las pensiones que se estaban pagando y ha revisado las normas de cálculo para mejorar la sostenibilidad de las pensiones. En lo que respecta a las pensiones suplementarias, Bélgica y Francia han adoptado medidas para mejorar la sostenibilidad de estos sistemas, mientras que otros Estados miembros (Dinamarca, Países Bajos, Polonia, Eslovenia) han elaborado planes de reforma de las pensiones suplementarias, si bien todavía están por finalizarse y legislarse. Chequia ha completado su reforma del sistema público de pensiones.

En lo que respecta a las personas con discapacidades, varios Estados miembros adoptaron medidas para incrementar su participación en el mercado de trabajo. Estonia estableció el 1 de julio de 2016 cuotas para el empleo en la administración pública y un objetivo de empleo de 1 000 personas discapacitadas en el sector público para 2020. Irlanda adoptó una estrategia integral de empleo para personas con discapacidades para el periodo 2015–2024 que establece, entre otras cosas, que el objetivo de empleo del 3 % de personas con discapacidades en el sector público deberá aumentar progresivamente hasta el 6 % en 2024. Además, el Gobierno comenzó a financiar un servicio de apoyo a empresarios dirigido por homólogos y un teléfono de ayuda sobre discapacidad.

Los Estados miembros también han aplicado medidas dirigidas a la integración de los migrantes y los refugiados en el mercado de trabajo y en la sociedad. Estas medidas se explican con detalle en el apartado 2.2.2.

Anexo 1. Cuadro de indicadores sociales y de empleo clave, con las medias de la UE como puntos de referencia

	Tasa de desempleo			Desempleo juvenil						Crecimiento real de la RBDH		Tasa AROP (18-64)			Desigualdades - S80/S20		
				Tasa de desempleo juvenil			Ninis										
	Variación interanual (S1.2015-S1.2016)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (S1.2015-S1.2016)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (2014-2015)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (2014-2015)	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (2014-2015)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (2014-2015)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE
UE-28 (ponderada)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
ZE-19 (ponderada)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
UE-28 (no ponderada)	-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~	~
ZE-19 (no ponderada)	-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

Fuente: Eurostat, encuesta de población activa de la UE, cuentas nacionales y EU-SILC (cálculos de la DG EMPL).

Para cada indicador (excepto el del crecimiento real de la RBDH, que se representa como valor monetario), las tres columnas se refieren a: i) variación anual en términos absolutos; ii) diferencia de las tasas medias de la UE (o de la zona del euro) en el mismo año; iii) variación anual de un país en relación con la variación anual en la UE o en la zona del euro (lo que indica si la situación del país empeora o mejora más rápidamente que el resto de la UE o de la zona del euro, reflejando la dinámica de la divergencia o convergencia socioeconómica). S1 significa primer semestre, y se basa en datos trimestrales estacionalizados. Rupturas de las series de jóvenes que ni estudian ni trabajan, ni reciben formación (ninis) de España (2014), Francia (2014), Hungría (2015) y Luxemburgo (2015). Rupturas de las series de los indicadores AROP y S80/S20 de Estonia (2014) y el Reino Unido (2015). Las cifras de los Países Bajos de AROP y S80/S20 son provisionales.

A 26 de octubre de 2016, todavía no se dispone de la indicación de la significación estadística de las variaciones y la diferencia con la media de la UE de los indicadores AROP y S80/S20.

Anexo 2. Cuadro de indicadores sociales y de empleo clave, con las medias de la zona del euro como puntos de referencia

	Tasa de desempleo			Desempleo juvenil						Crecimiento real de la RBDH		Tasa AROP (18-64)			Desigualdades - S80/S20		
				Tasa de desempleo juvenil			Ninis										
	Variación interanual (S1.2015-S1.2016)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (S1.2015-S1.2016)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (2014-2015)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (2014-2015)	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (2014-2015)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE	Variación interanual (2014-2015)	Distancia a la media de la UE	Interanual E. miembro a interanual UE
UE-28 (ponderada)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
ZE-19 (ponderada)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
UE-28 (no ponderada)	-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
ZE-19 (no ponderada)	-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

Fuente: Eurostat, encuesta de población activa de la UE, cuentas nacionales y EU-SILC (cálculos de la DG EMPL). Véase el anexo 1 para más detalles.

Anexo 3. Cuadro de indicadores sociales y de empleo clave, con valores absolutos en tres años consecutivos

	Tasa de desempleo			Desempleo juvenil						Crecimiento real de la RBDH			Tasa AROP (18-64)			Desigualdades - S80/S20		
				Tasa de desempleo juvenil			Ninis											
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
UE-28 (ponderada)	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
ZE-19 (ponderada)	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
UE-28 (no ponderada)	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
ZE-19 (no ponderada)	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	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

Fuente: Eurostat, encuesta de población activa de la UE, cuentas nacionales y EU-SILC (cálculos de la DG EMPL). Véase el anexo 1 para más detalles.

Anexo 4. Nota metodológica sobre la identificación de las tendencias y de los niveles en el cuadro de indicadores

A mediados de 2015, la Comisión Europea y los Estados miembros debatieron la manera de mejorar el análisis y la interpretación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave con vistas a la siguiente versión del Informe Conjunto sobre el Empleo (ICE) y, en particular, la cuestión de la elaboración de una metodología para evaluar el rendimiento de los Estados miembros sobre la base del cuadro de indicadores. Se acordó que la metodología de aplicación ha de estar en condiciones de proporcionar, para cada indicador, una medida de la posición relativa de cada Estado miembro, de acuerdo con el valor de su indicador (puntuación), dentro de la distribución de los valores de los indicadores (puntuaciones) de la UE. La metodología deberá aplicarse a los niveles anuales (niveles) así como a las variaciones a lo largo de un año (variaciones), lo que permitirá una evaluación global del rendimiento de los Estados miembros.

Para lograr este objetivo puede aplicarse un enfoque sencillo y utilizado habitualmente. Ello implica analizar, para cada indicador, la distribución de los niveles y de las variaciones, respectivamente, y detectar las observaciones (puntuaciones de los Estados miembros) que se desvían significativamente de la tendencia común —es decir, en términos estadísticos, detectar los «valores anómalos» de la distribución de las puntuaciones de la UE respecto de este indicador.

Para que pueda aplicarse este enfoque, antes de iniciar el análisis procede convertir, para cada indicador, las puntuaciones de los Estados miembros en puntuaciones normalizadas (también denominadas puntuaciones z), lo que tiene la ventaja de equiparar sistemas de medición diferentes y permite asimismo que se aplique el mismo sistema de medición a todos los indicadores.

Ello se consigue mediante la normalización de los valores brutos de los niveles y de las variaciones para cada indicador, según la siguiente fórmula:

$$z - \text{puntuación Estado miembro}_x = \frac{[\text{indicador Estado miembro}_x - \text{media (indicador Estado miembro)}]}{\text{desviación estándar (indicador Estado miembro)}}$$

Este enfoque permite expresar, respecto de cada Estado miembro, el valor bruto del indicador como múltiplo de las desviaciones típicas en relación con la media. A continuación, puede evaluarse el rendimiento de cada Estado miembro y clasificarse sobre la base de las puntuaciones z resultantes en función de un conjunto de umbrales predefinidos, que pueden establecerse como múltiplos de la desviación típica. Conviene señalar que en el pasado ya se acordó y utilizó una metodología comparable en el contexto del marco de evaluación LIME⁴².

La cuestión más importante en este enfoque es el establecimiento de puntos de corte. Dado que no se puede realizar ninguna hipótesis paramétrica acerca de la distribución de los valores brutos de los indicadores de empleo⁴³, se utiliza habitualmente una regla práctica para la selección de los umbrales. Según el análisis de los principales indicadores

⁴² Comisión Europea (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» [El marco de evaluación LIME (LAF): Un instrumento metodológico para comparar, en el contexto de la Estrategia de Lisboa, el rendimiento de los Estados miembros de la UE en relación con el PIB y con veinte ámbitos políticos que afectan al crecimiento], European Economy Occasional Papers n.º 41/2008.

⁴³ Se realizaron pruebas de normalidad y de distribución en forma de T, que condujeron a rechazar toda hipótesis de distribución.

utilizados en el cuadro de indicadores, y considerando que cuanto más bajos son los indicadores de desempleo, de niñas y de exclusión social (con la excepción de la RBDH), mejor es el rendimiento, se acordó considerar⁴⁴:

1. Toda puntuación inferior a -1 como un rendimiento muy bueno
2. Toda puntuación entre -1 y -0,5 como un buen rendimiento
3. Toda puntuación entre -0,5 y 0,5 como un rendimiento neutro
4. Toda puntuación entre 0,5 y 1 como un mal rendimiento
5. Toda puntuación superior a 1 como un rendimiento muy malo⁴⁵

La metodología que aquí se sugiere consiste en evaluar el rendimiento de todos los indicadores para cada Estado miembro tanto en el caso de los niveles como en el de las variaciones. Así pues, para cada uno de los indicadores, el resultado de este paso será la evaluación de las puntuaciones de los Estados miembros tanto para los niveles como para las variaciones, de acuerdo con los cinco criterios, como se muestra en el cuadro 1:

Cuadro 1: Sugerencia de los valores umbral de las puntuaciones z

		Valores umbral de las puntuaciones z				
		-1.0	- 0.5	0	0.5	1.0
		<i>(inferior a)</i>	<i>(inferior a)</i>	<i>(entre)</i>	<i>(superior a)</i>	<i>(superior a)</i>
		Evaluación				
Niveles		Muy bajos	Bajos	En la media	Altos	Muy altos
Variaciones		Muy inferiores a la media	Inferiores a la media	En la media	Superiores a la media	Muy superiores a la media

⁴⁴ Se debatieron diferentes puntos de corte a nivel interno en el grupo de trabajo. La presente propuesta refleja los resultados de dicho proceso.

⁴⁵ En caso de normalidad, los puntos de corte elegidos corresponden aproximadamente al 15 %, el 30 %, el 50 %, el 70 % y el 85 % de la distribución acumulativa.

Al combinar la evaluación de los niveles y la de las variaciones se puede clasificar el rendimiento global de un país con arreglo a cada indicador en una de las siguientes siete categorías. Los códigos de color se reflejan también en las figuras 1, 14, 15, 27 y 28.

Países con los mejores resultados	Puntuación inferior a -1,0 en niveles y a 1,0 en variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Mejores que la media	Puntuación entre -1,0 y -0,5 en los niveles e inferior a 1 en las variaciones o puntuación entre -0,5 y 0,5 en los niveles e inferior a -1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Buenos pero requieren vigilancia	Puntuación inferior a -0,5 en los niveles y más de 1 en las variaciones, y con una variación superior a cero ⁴⁶	Estados miembros cuyos niveles son mejores o mucho mejores que la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
En la media/neutro	Puntuación entre -0,5 y 0,5 en los niveles y entre -1,0 y 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE y cuya situación no mejora ni se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Débiles pero en mejoría	Puntuación inferior a 0,5 en los niveles e inferior a -1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son peores o mucho peores que la media de la UE, pero cuya situación mejora mucho más rápidamente que la media de la UE
En observación	Puntuación entre 0,5 y 1,0 en los niveles y superior a -1,0 en las variaciones, o puntuación entre -0,5 y 0,5 en los niveles y superior a 1,0 en las variaciones	Esta categoría agrupa dos casos diferentes: i) Estados miembros cuyos niveles son peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez; ii) Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Situaciones críticas	Puntuación superior a 1,0 en los niveles y superior a -1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez

Por lo que se refiere a la renta bruta disponible de los hogares (RBDH), que solo se presenta en las variaciones, se ha utilizado la siguiente clasificación (véase la figura 26).

Países con los mejores resultados	Puntuación superior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros con variaciones muy superiores a la media de la UE
Mejores que la media	Puntuación entre 1,0 y 0,5 en las variaciones	Estados miembros con variaciones superiores a la media de la UE
En la media/neutro	Puntuación entre -0,5 y 0,5 en las variaciones	Estados miembros cuyas variaciones estén en la media
En observación	Puntuación entre -0,5 y -1,0 en las variaciones	Estados miembros con variaciones inferiores a la media de la UE
Situaciones críticas	Puntuación inferior a -1,0 en las variaciones, y con una variación	Estados miembros con variaciones muy inferiores a la media de la

⁴⁶ Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un nivel «inferior» o «muy inferior» sea clasificado como «deteriorándose» cuando muestra una variación «muy superior a la media», pero que sigue disminuyendo.

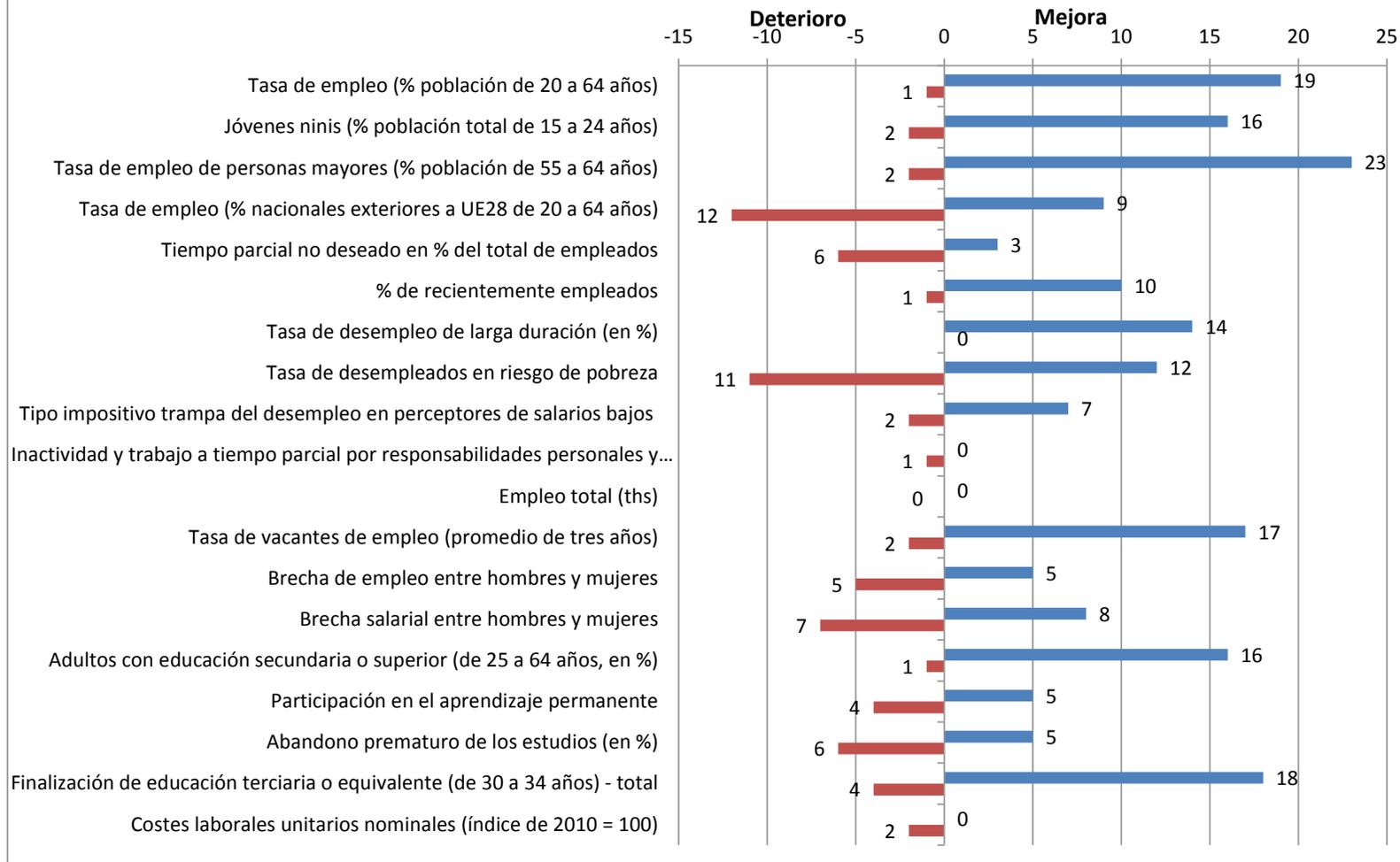
Cuadro de resumen de los puntos de corte

		Muy bajo	Bajo	En la media	Alto	Muy alto
TD	Niveles	menos del 4,4 %	menos del 6,6 %	entre el 6,6 % y el 11,1 %	más del 11,1 %	más del 13,4 %
	Variaciones	menos de -1,9 pp	menos de -1,4 pp	entre -1,4 y -0,6 pp	más de -0,6 pp	más de -0,2 pp
TDJ	Niveles	menos del 9,7 %	menos del 15,0 %	entre el 15,0 % y el 25,6 %	más del 25,6 %	más del 31,0 %
	Variaciones	menos de -5,2 pp	menos de -3,7 pp	entre -3,7 y -0,8 pp	más de -0,8 pp	más de -0,7 pp
NINIS	Niveles	menos del 7,3 %	menos del 9,5 %	entre el 9,5 % y el 13,9 %	más del 13,9 %	más del 16,1 %
	Variaciones	menos de -1,3 pp	menos de -0,9 pp	entre -0,9 y -0,1 pp	más de -0,1 pp	más de -0,3 pp
RBDH	Variaciones	menos del 0,7 %	menos del 1,7 %	entre el 1,7 % y el 3,6 %	más del 3,6 %	más del 4,6 %
AROP (18-64 años de edad)	Niveles	menos del 12,6 %	menos del 14,4 %	entre el 14,4 % y el 18,0 %	más del 18,0 %	más del 19,8 %
	Variaciones	menos de -0,8 pp	menos de -0,4 pp	entre -0,4 y 0,4 pp	más de 0,4 pp	más de 0,8 pp
Ratio S80-S20	Niveles	menos de 3,7	menos de 4,4	entre 4,4 y 5,8	más de 5,8	más de 6,4
	Variaciones	menos de -0,3	menos de -0,1	entre -0,1 y 0,3	más de 0,3	más de 0,4

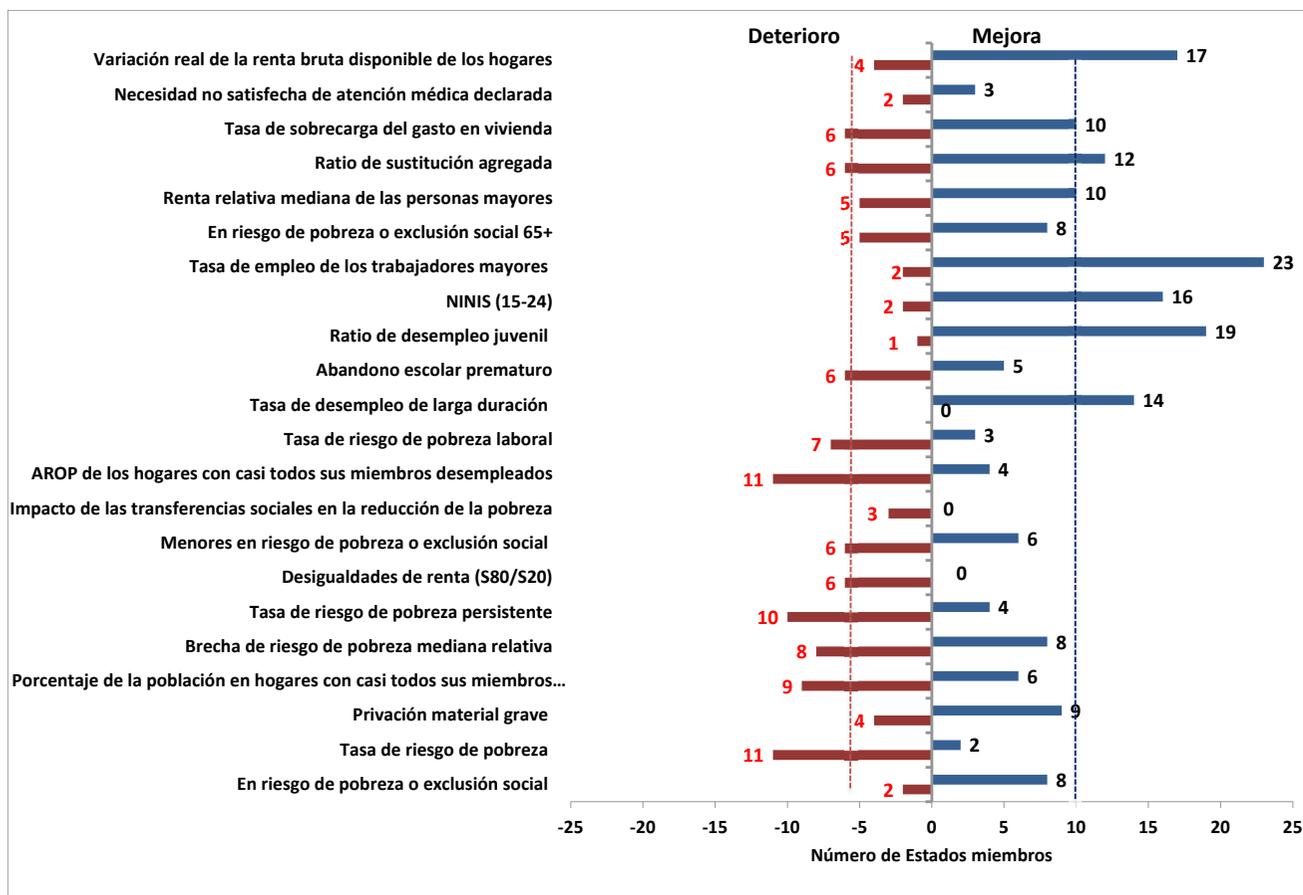
⁴⁷ Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un incremento de la RBDH sea clasificado como «situación crítica».

Anexo 5: Resumen de las «tendencias que vigilar del empleo» y el número de Estados miembros con deterioro o mejora identificados por el indicador de resultados en materia de empleo (IRE) 2016; variación 2015-2014

Variación interanual



Anexo 6: Resumen de las «tendencias sociales que vigilar» y el número de Estados miembros con deterioro o mejora identificados por el indicador de rendimiento de la protección social (IRPS) 2016; cambio 2014-2013



Nota: Para los indicadores basados en el EU-SILC, los cambios hacen referencia en general al período 2012-2013 para los indicadores de renta e intensidad laboral de los hogares, y a 2013-2014 para la privación material grave y la necesidad no cubierta de atención médica. Los cambios en la renta familiar bruta disponible hacen referencia a 2013-2014. Los indicadores basados en la EPA [tasa de paro de larga duración, abandono escolar prematuro, tasa de desempleo juvenil, ninis (de 15 a 24 años), tasa de empleo (de 55 a 64 años)] hacen referencia al período más reciente de 2014-2015. En la versión definitiva del informe conjunto sobre el empleo figurará una actualización de los datos más recientes disponibles.