

Bruxelles, 18 noiembrie 2016
(OR. en)

14364/16

SOC 702
EMPL 481
ECOFIN 1036
EDUC 374

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

Sursă:	Secretar general al Comisiei Europene, sub semnătura dlui Jordi AYET PUIGARNAU, director
Data primirii:	17 noiembrie 2016
Destinatar:	DI Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretarul General al Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2016) 729 final
Subiect:	PROIECT DE RAPORT COMUN AL COMISIEI ȘI AL CONSILIULUI PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ care însoțește Comunicarea Comisiei privind Analiza anuală a creșterii 2017

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2016) 729 final.

Anexă: COM(2016) 729 final



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 16.11.2016
COM(2016) 729 final

**PROIECT DE RAPORT COMUN AL COMISIEI ȘI AL CONSILIULUI
PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ**

**care însoțește Comunicarea Comisiei
privind Analiza anuală a creșterii 2017**

PROIECT DE RAPORT COMUN AL COMISIEI ȘI AL CONSILIULUI
PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
care însoțește Comunicarea Comisiei
privind Analiza anuală a creșterii 2017

Proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă, prevăzut la articolul 148 din TFUE, se înscrie în cadrul pachetului referitor la analiza anuală a creșterii (AAC) în vederea lansării semestrului european. Ca element-cheie al guvernantei economice a UE, raportul comun privind ocuparea forței de muncă oferă o imagine de ansamblu anuală a principalelor evoluții la nivel social și de ocupare a forței de muncă din Europa, precum și a acțiunilor de reformă ale statelor membre, în conformitate cu orientările privind politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre și cu prioritățile analizei anuale a creșterii.

În acest context, proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2017 indică următoarele evoluții:

Ocuparea forței de muncă și situația socială sunt în curs de ameliorare, pe fondul unei redresări economice moderate. În consecință, obiectivului de a atinge o rată a ocupării forței de muncă de 75% prevăzut în Strategia Europa 2020 poate fi realizat până în 2020, dacă se menține tendința actuală. Rata de ocupare în grupa de vârstă 20-64 este pentru prima dată peste cea înregistrată în 2008, situându-se la 71,1% (al doilea trimestru din 2016). Cu toate acestea, nivelul sărăciei rămâne ridicat, iar rezultatele sociale și în materie de ocupare a forței de muncă variază semnificativ de la o țară la alta.

Majoritatea indicatorilor pieței forței de muncă au înregistrat o ameliorare în 2015 și 2016. Rata șomajului a continuat să scadă, ajungând în septembrie 2016 la 8,5% (10% în zona euro). Șomajul în rândul tinerilor și șomajul de lungă durată au continuat, la rândul lor, să scadă, dar se mențin la un nivel ridicat în mai multe state membre. Ratele de participare la forța de muncă sunt în creștere, iar UE a creat mai mult de patru milioane de locuri de muncă pe parcursul anului 2015 și în prima jumătate a anului 2016. În 2015, la nivelul UE, rata de ocupare a forței de muncă a fost în continuare cu mult mai mică pentru femei decât pentru bărbați, însă acest decalaj este în scădere începând din anul 2008. Convergența condițiilor de pe piața forței de muncă progresează treptat, însă există în continuare diferențe mari între statele membre.

Venitul gospodăriilor din UE a crescut în 2015, în principal datorită creșterii veniturilor din muncă și reducerii cuantumului impozitelor și al contribuțiilor. Cu toate acestea, venitul brut al gospodăriilor din zona euro nu s-a redresat complet și rămâne cu puțin sub nivelurile atinse în 2009. Numărul și proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială au început să scadă, însă sunt în continuare ridicate. Rata riscului de sărăcie și a riscului de excluziune socială în UE a revenit la nivelul din 2008, de 23,7%. Deși evoluțiile pozitive recente sunt binevenite, este necesar un efort concertat în vederea atingerii obiectivului de a reduce cu cel puțin 20 de milioane numărul persoanelor amenințate de sărăcie sau de excluziune socială până în 2020, având în vedere că numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2015 rămâne mai ridicat decât în 2008. În ansamblu, inegalitatea veniturilor s-a stabilizat la un nivel ridicat comparativ cu cele anterioare, cu diferențe considerabile în UE, după cum se arată în tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă.

Nivelurile ridicate de inegalitate reduc producția economică și potențialul de creștere durabilă. Inegalitățile mari și persistente ridică probleme nu numai din punctul de vedere al echității, având în vedere că, de regulă, reflectă un risc ridicat de sărăcie și de excluziune socială, dar și din punct de vedere economic, deoarece determină o subutilizare a capitalului uman. Transmiterea sărăciei între generații accentuează aceste efecte negative. Modul în care sunt concepute instituțiile din domeniul educației, al pieței forței de muncă și al securității sociale în unele state membre nu este adecvat pentru a sprijini funcția acestora de investiție în capitalul uman, care promovează echitatea rezultatelor. Prin urmare, nu remediază inegalitatea de șanse și contribuie la persistența unor inegalități din ce în ce mai mari în materie de venituri. Pentru a face față inegalităților, statele membre pot lua măsuri în diferite domenii, inclusiv în domeniul sistemelor fiscale și de prestații sociale, al politicilor de stabilire a salariilor (inclusiv a salariului minim), al educației și competențelor, precum și al sistemelor de sănătate.

Reformele care promovează piețe ale forței de muncă reziliente și incluzive trebuie să continue, stimulând crearea de locuri de muncă și participarea pe piața forței de muncă și combinând totodată în mod corespunzător flexibilitatea și un nivel adecvat de securitate. Statele membre care au corelat flexibilitatea programelor de lucru cu politici active eficace pe piața muncii și cu o protecție socială adecvată au rezistat mai bine la criză. Multe state membre au pus în aplicare reforme importante în ultimii ani, cu efecte pozitive asupra creării de locuri de muncă. Cu toate acestea, sunt necesare mai multe eforturi pentru a promova

crearea de locuri de muncă de calitate și a spori incluziunea pe piețele forței de muncă, prin eliminarea barierelor din calea participării pe aceste piețe, prin remedierea segmentării lor și asigurarea faptului că sistemele de protecție socială oferă tuturor un sprijin corespunzător pentru venit și servicii de facilitare, încurajând totodată tranziția către un loc de muncă și crearea condițiilor care să facă munca atrăgătoare din punct de vedere financiar. În acest fel, s-ar putea contracara creșterea nivelului de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă din unele state membre.

Sistemele de impozitare ar trebui să ofere un sprijin mai bun pentru crearea de locuri de muncă și combaterea inegalităților. O serie de state membre au luat măsuri de reducere a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă, majoritatea vizând lucrătorii cu venituri mici. Măsurile respective vizează promovarea atât a cererii de forță de muncă, sprijinind întreprinderile să (re)angajeze, cât și a ofertei de forță de muncă, reducând factorii care descurajează încadrarea în muncă și majorând salariile nete, în special pentru grupurile defavorizate. Chiar și în aceste condiții, sarcina fiscală generală asupra forței de muncă rămâne ridicată într-un număr considerabil de state membre. În plus, în cadrul sistemelor fiscale din unele state membre, există elemente care descurajează puternic a doua persoană care contribuie la venitul familiei să lucreze sau să lucreze mai multe ore. O impozitare a muncii mai redusă și bine concepută poate contribui la stimularea ocupării forței de muncă și, în consecință, la atenuarea inegalităților.

Salariile nominale au înregistrat doar o creștere moderată în condițiile unei inflații scăzute, în timp ce mai multe state membre și-au reformat cadrele de stabilire a salariilor în cooperare cu partenerii sociali. Evoluția salariilor a fost, în majoritatea statelor membre, în concordanță cu productivitatea muncii, incluzând creșteri salariale acolo unde contextul economic a permis acest lucru. O astfel de aliniere este necesară, pe termen mediu, pentru a stimula creșterea productivității și a susține cererea agregată și creșterea economică. Un număr mic de state membre și-au reformat cadrele de stabilire a salariilor pentru a consolida rolul partenerilor sociali la diferite niveluri de negociere. De asemenea, au fost luate măsuri pentru a crește transparența și/sau previzibilitatea cadrelor de stabilire a salariilor minime. Sistemele de stabilire a salariilor ar trebui să urmărească în continuare coordonarea între diferitele niveluri de negociere colectivă, permițând, în același timp, un anumit grad de flexibilitate, din punct de vedere geografic, dar și între sectoare și în cadrul acestora.

Implicarea partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a reformelor este neuniformă la nivelul UE. Deși toate statele membre au organisme bipartite sau tripartite pentru a interacționa cu partenerii sociali și a-i consulta cu privire la elaborarea și la punerea în aplicare a politicilor, implicarea lor efectivă variază considerabil. Cu toate acestea, un dialog social eficient, în concordanță cu practicile și condițiile naționale, este esențial pentru a asigura adoptarea unor reforme echitabile și eficiente, pentru a consolida asumarea lor și a evalua cu atenție impactul acestora asupra diferitelor grupuri ale populației. Câteva state membre au luat măsuri în 2015 și 2016 pentru consolidarea dialogului social și îmbunătățirea implicării partenerilor sociali în politicile sociale și de ocupare a forței de muncă.

Statele membre au continuat să își modernizeze sistemele de educație și formare pentru a îmbunătăți competențele necesare în vederea adaptării la nevoile pieței muncii. Cu toate acestea, inegalitățile în materie de integrare și rezultate educaționale persistă. Reformele au vizat, printre altele, promovarea dobândirii competențelor de bază, încurajarea învățării în rândul adulților și îmbunătățirea relevanței pe piața muncii a învățământului terțiar. În conformitate cu Noua agendă pentru competențe în Europa, reformele ar trebui să se concentreze pe investiții susținute în dobândirea de competențe în rândul tinerilor și al adulților, o mai bună corelare a competențelor cu nevoile de pe piața forței de muncă, inclusiv prin consolidarea parteneriatelor dintre mediul de afaceri și sistemul educațional și prin valorificarea potențialului ucenicilor.

Șomajul în rândul tinerilor și numărul celor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) continuă să scadă, însă cifrele rămân extrem de ridicate în unele state membre. Garanția pentru tineret a fost un factor esențial pentru îmbunătățirea situației, promovând adoptarea de măsuri eficiente de către statele membre, ameliorând coordonarea între diferiți actori și facilitând reformele structurale și inovarea în cadrul elaborării politicilor. Peste 40% din numărul total de NEET cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani erau înscriși în sistemul Garanția pentru tineret în 2015. În mai multe state membre, un rol esențial l-a avut Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI), care vizează regiunile din UE care au înregistrat cele mai mari rate ale șomajului în rândul tinerilor în 2012. În pofida acestor progrese binevenite, va trebui ca reformele structurale să continue și măsurile să fie modernizate pentru ca toți tinerii, și în special tinerii slab calificați și cei care se confruntă cu numeroase bariere la intrarea pe piața forței de muncă, să beneficieze de Garanția pentru tineret.

Combaterea șomajului de lungă durată rămâne o prioritate. Deși în scădere în 2015, ca procentaj din populația activă, șomajul de lungă durată încă reprezintă aproape 50% din șomajul total, menținându-se la un nivel foarte ridicat în unele state membre. Creșterea duratei șomajului atrage după sine deprecierea calificărilor, reducerea legăturilor cu piața muncii și, în cele din urmă, un risc mai mare de excluziune socială. În plus, există riscul transformării șomajului ciclic în șomaj structural, cu consecințe negative asupra creșterii potențiale. Mai multe state membre consolidează sprijinul pentru șomerii de lungă durată prin asistență personalizată și o mai bună coordonare între serviciile de ocupare a forței de muncă și alți actori, în concordanță cu recomandarea Consiliului din februarie 2016. Adoptarea acestor măsuri este însă inegală în rândul statelor membre.

Femeile sunt în continuare subreprezentate pe piața forței de muncă și se confruntă cu o importantă diferență de remunerare. Nivelul lor de educație este superior nivelului de educație al bărbaților. Cu toate acestea, decalajul de ocupare a forței de muncă între femei și bărbați rămâne important, în special în cazul mamelor și al femeilor cu responsabilități de îngrijire. Această situație este agravată de lipsa stimulentei financiare pentru femeile care intră pe piața muncii sau care doresc să lucreze mai mult. Diferența de remunerare este semnificativă în mai multe state membre. În condițiile în care carierele sunt mai scurte, această diferență se traduce adesea prin pensii mai mici pentru femei. Acest lucru indică faptul că, în procesul de elaborare a politicilor, este nevoie de o integrare cuprinzătoare a considerentelor legate de echilibrul între viața profesională și cea privată. Accesul la servicii de îngrijire a copiilor și alte servicii de îngrijire accesibile și de calitate, concediul și programul de lucru flexibil, precum și sistemele fiscale și de prestații care nu descurajează a doua persoană care contribuie la venitul familiei să lucreze sau să lucreze mai mult au o importanță crucială pentru a face progrese către o egalitate deplină de tratament a femeilor și pentru a sprijini ascensiunea socială.

Au continuat eforturile de modernizare a sistemelor de protecție socială pentru a îmbunătăți acoperirea și caracterul adecvat al prestațiilor, accesibilitatea, calitatea și capacitatea de reacție a serviciilor și pentru a încuraja activ participarea pe piața forței de muncă. O serie de state membre au pus în aplicare reforme ale politicilor care vizau îmbunătățirea acoperirii și a caracterului adecvat al prestațiilor sociale, promovând în același timp activarea. Măsurile vizează o varietate de grupuri, inclusiv persoanele cu venituri scăzute, șomerii, persoanele cu handicap, persoanele fără adăpost și persoanele cu responsabilități de îngrijire. În ciuda progreselor înregistrate în procesul de reformă,

nivelurile ridicate de sărăcie (în rândul copiilor) din unele state membre rămân subiecte de preocupare. Pentru persoanele care nu dispun de resurse suficiente pentru un nivel de trai decent ar trebui să existe dispozitive de siguranță adecvate, inclusiv sprijin pentru (re)integrarea celor în vârstă de muncă.

După un val de reforme axate pe creșterea vârstelor de pensionare, reformele recente ale pensiilor prezintă o imagine mai diversificată, inclusiv măsuri menite să garanteze caracterul adecvat al pensiilor prin garanții minime și indexare. În timp ce unele state membre s-au concentrat pe îmbunătățirea sustenabilității sistemelor lor de pensii, de exemplu, prin creșterea vârstei de pensionare și restricționarea accesului la pensionarea anticipată, altele s-au axat pe protecția pensionarilor cu venituri mici, fie prin creșterea pensiilor minime, fie prin intermediul unor beneficii suplimentare specifice. Sistemele de pensii ar trebui să garanteze un nivel de trai adecvat, menținându-și, în același timp, sustenabilitatea. În acest scop, femeile și bărbații ar trebui încurajați să rămână mai mult timp în câmpul muncii, inclusiv datorită unor politici adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și prin modernizarea mediilor de lucru. Pensiile suplimentare pot juca un rol esențial, în special în condițiile în care se preconizează că gradul de adecvare a pensiilor publice se va deteriora.

Sistemele de sănătate contribuie la bunăstarea individuală și colectivă și la prosperitatea economică. Într-o serie de state membre au fost puse în aplicare reforme ale sistemului de sănătate menite să încurajeze furnizarea și accesul la servicii eficiente de asistență medicală primară, să raționalizeze și să sporească sustenabilitatea asistenței medicale spitalicești și specializate, precum și să îmbunătățească accesul la medicamente cu prețuri accesibile, utilizate în mod rentabil. Unele state membre iau totodată măsuri pentru creșterea eficienței și a calității serviciilor de îngrijire pe termen lung. Acest lucru ar reduce obstacolele care împiedică participarea pe piața muncii a îngrijitorilor familiari, mai ales a femeilor.

În ultimii ani, UE s-a confruntat cu un aflux fără precedent de migranți, inclusiv refugiați, cu aproape 1,8 milioane de cereri de azil depuse în anul 2015 și în prima jumătate a anului 2016. Acest lucru subliniază importanța unor strategii cuprinzătoare de integrare pentru ca refugiații să poată fi integrați efectiv pe piața muncii și în societate, în general. Mai multe state membre au introdus măsuri de integrare, pentru a asigura o intervenție rapidă pentru nou-veniți, inclusiv accesul la piața forței de muncă, evaluarea competențelor și formarea. În

conformitate cu Planul de acțiune privind integrarea resortisanților din țările terțe¹, prezentat de Comisie în iunie 2016, este important ca politicile de integrare să nu se concentreze numai asupra nevoilor imediate, ci să urmărească și integrarea cu succes pe termen mediu spre lung, ca parte a strategiilor de incluziune socială ale statelor membre.

¹ COM(2016) 377 final.

1. IMAGINE DE ANSAMBLU ASUPRA PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ ȘI A TENDINȚELOR ȘI PROVOCĂRILOR SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Această secțiune prezintă o imagine de ansamblu a pieței forței de muncă și a tendințelor și provocărilor sociale din Uniunea Europeană. Ea începe cu o descriere analitică detaliată a principalelor domenii ale ocupării forței de muncă și situației sociale, urmată de concluziile generale care decurg din tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă.

1.1 Tendințe ale pieței forței de muncă

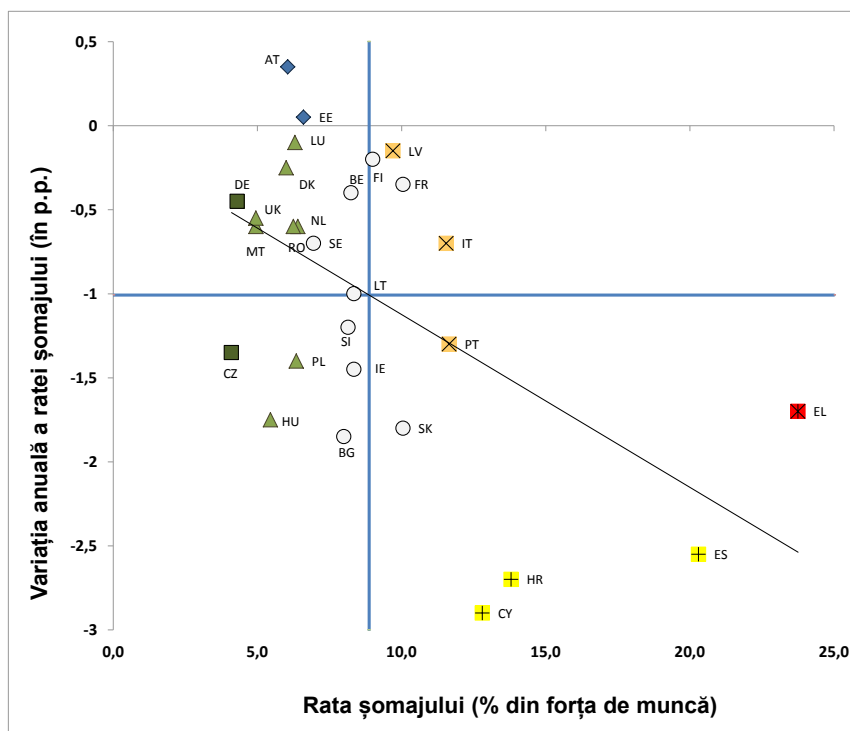
Redresarea pieței forței de muncă s-a consolidat în 2015 și 2016, majoritatea indicatorilor înregistrând o îmbunătățire semnificativă. Rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) a crescut în UE cu 0,9 puncte procentuale (pp.) în 2015 și a continuat să crească până la 71,1% în al doilea trimestru al anului 2016. Acest nivel este nu numai cu 1,5 puncte procentuale mai ridicat decât în trimestrul 2 din 2015, dar depășește și nivelul anterior crizei, care era de 70,3% (anual) în 2008. A fost înregistrată o creștere comparabilă a ratei ocupării forței de muncă din zona euro, care a atins aproape 70% în trimestrul 2 din 2016 (aproximativ 70,2% înregistrată în medie în 2008). În valori absolute, în trimestrul 2 din 2016 erau angajate cu aproape 4,2 milioane de persoane mai multe decât în trimestrul 4 din 2014, 2,8 milioane dintre acestea fiind în zona euro. În același timp, rata de participare la forța de muncă (15-64 de ani) a crescut moderat, până la 73% în UE, în timp ce rata șomajului (peste 15 ani) a scăzut la 8,6%, cel mai redus nivel înregistrat din trimestrul 1 din 2009 (în zona euro, rata de participare la forța de muncă și rata șomajului s-au ridicat la 72,9%, respectiv 10,1%²). Un rol important l-a avut creșterea cererii de forță de muncă, rata locurilor de muncă vacante crescând de la 1,3% în 2013 la 1,8% în primele două trimestre ale anului 2016. În acest context, creșterea medie a salariilor s-a accelerat ușor în UE în 2015, însă a rămas moderată în zona euro (a se vedea secțiunea 2.1).

Discrepanțele de pe piața forței de muncă din statele membre și din zona euro au continuat să scadă de la niveluri foarte ridicate, ratele șomajului apropiindu-se de nivelurile din perioada anterioară crizei. Convergența continuă a ratelor șomajului reflectă

² În septembrie 2016, rata lunară a șomajului era de 8,5% în UE și de 10% în zona euro.

scăderile mai puternice decât media în mai multe state membre care au înregistrat niveluri ridicate ale șomajului (în particular Cipru, Croația și Spania). În schimb, o ușoară creștere a ratei șomajului a fost înregistrată în Austria și Estonia, însă aceasta a pornit de la un nivel relativ scăzut. În 2015, cele mai ridicate fluxuri nete de intrare a populației au fost înregistrate în țările cu cele mai scăzute rate ale șomajului în 2014 (în special Austria, Germania și Luxemburg); unele dintre cele mai puternice fluxuri nete de ieșire s-au înregistrat în țările cu cele mai ridicate rate ale șomajului. Cu toate acestea, în pofida convergenței observate, există în continuare diferențe semnificative în ceea ce privește ratele șomajului (figura 1), cifrele fiind cuprinse între 5% sau mai puțin în Republica Cehă, Germania, Malta și Regatul Unit și peste 20% în Spania și Grecia, în prima jumătate a anului 2016.

Figura 1: Rata șomajului și variația anuală, astfel cum sunt raportate în tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă

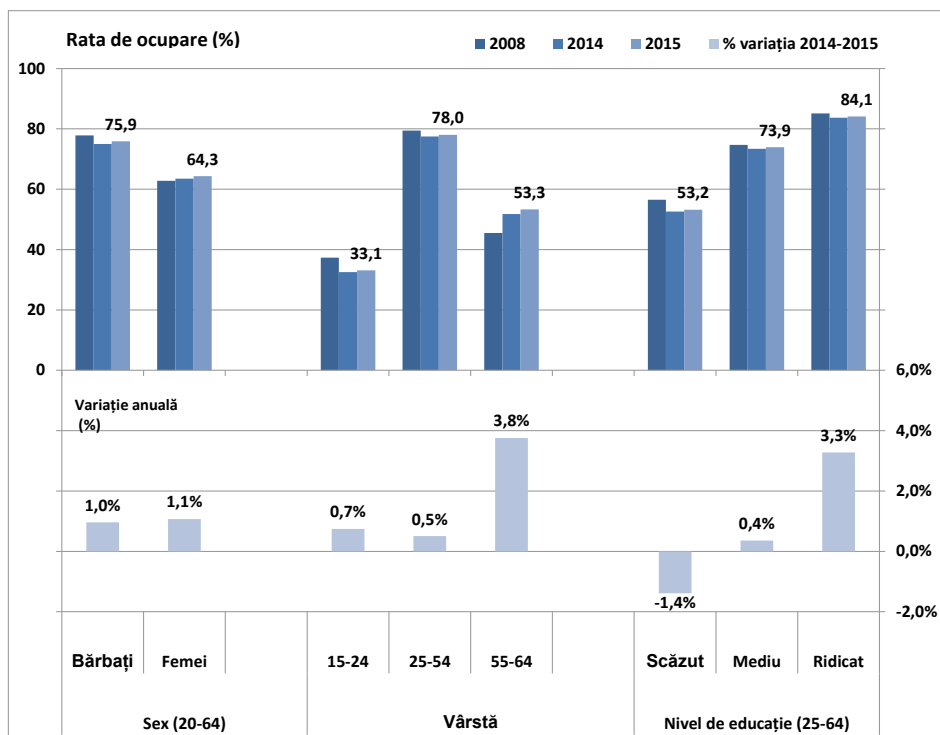


Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă (calculare efectuate de DG EMPL). Perioada: Nivelurile din primul semestru al anului 2016 și variațiile anuale în raport cu primul semestru al anului 2015. Notă: Axele sunt centrate pe media neponderată din UE. Legenda este prezentată în anexă.

Dinamica creșterii ratei de ocupare a forței de muncă a fost diferită, în funcție de grupele de vârstă și de nivelurile de educație. Așa cum se arată în figura 2, cea mai mare creștere a cifrelor privind ocuparea forței de muncă, de 3,8% în 2015, a fost înregistrată în rândul lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani), a căror rată de participare a crescut cu 1,4 puncte

procentuale, ajungând la 57,3% în 2015. Astfel, rata de ocupare a forței de muncă pentru această grupă a continuat să crească până la 53,3% în 2015, contribuind la creșterea constantă înregistrată în ultimul deceniu. Pe de altă parte, creșterea ocupării forței de muncă a fost moderată în rândul lucrătorilor tineri (15-24) și al celor din grupa de vârstă adultă (25-54). Rata de participare la forța de muncă a acestora din urmă a fost aproape stabilă pentru al patrulea an consecutiv, la 85,4%, și, prin urmare, pare să fi atins un plafon. Cu toate acestea, evoluțiile au variat considerabil în funcție de nivelul de competență: creșterea ocupării forței de muncă a fost robustă pentru lucrătorii cu nivel înalt de calificare (persoane cu studii superioare), înregistrând o majorare de 3,3% de la un an la altul, în timp ce pentru lucrătorii cu un nivel scăzut de calificare (absolvenți de învățământ secundar inferior sau sub acest nivel) s-a înregistrat o scădere de 1,4% începând cu anul 2014. Acest lucru confirmă o tendință de reducere a posibilităților de angajare pentru persoanele cu nivel scăzut de calificare, pentru care rata ocupării forței de muncă este încă mai scăzută decât în 2008. Creșterea ocupării forței de muncă a fost comparabilă între bărbați și femei; ambele rate de ocupare au crescut ușor față de 2015. Diferența mare dintre rata de ocupare a femeilor (64,3%) și a bărbaților (75,9%), care a scăzut între 2008 și 2013, a rămas astfel aproape neschimbată. În mod similar, datele (figura 3) nu relevă nicio diferență semnificativă în ceea ce privește creșterea ocupării forței de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă.

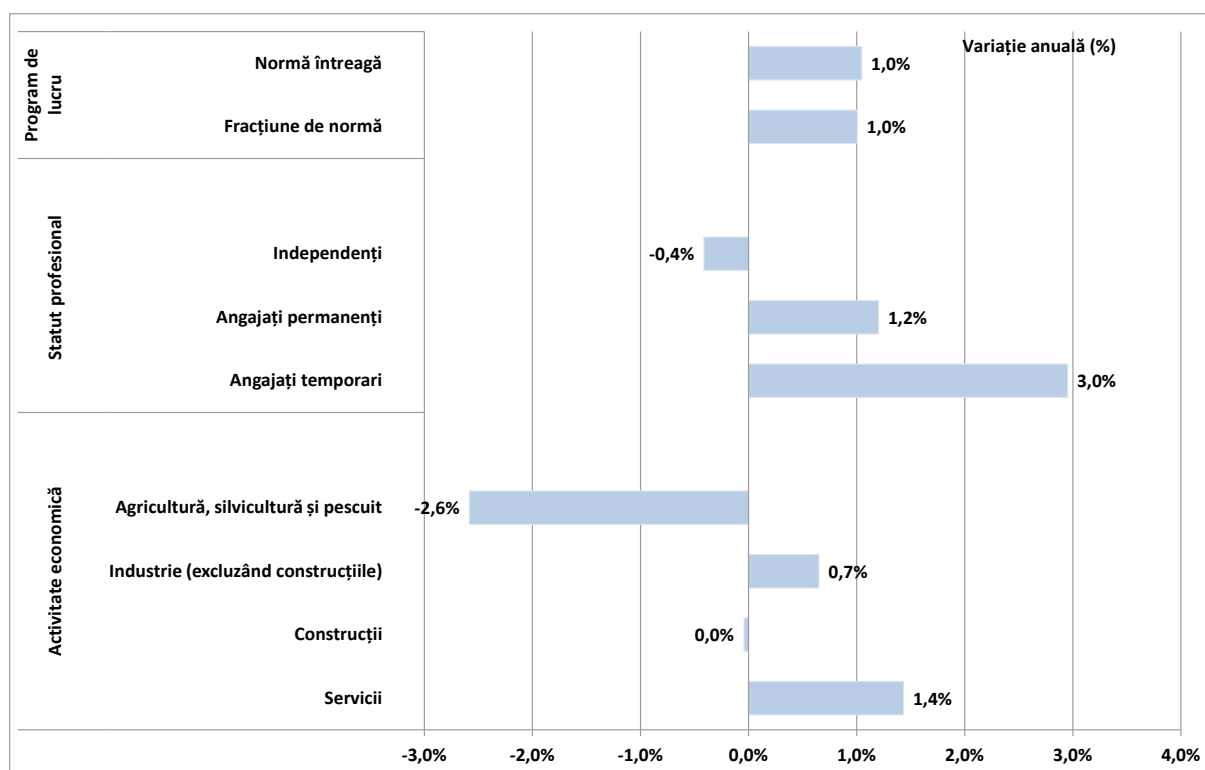
Figura 2: Ratele de ocupare și creșterea ocupării forței de muncă în rândul diferitelor grupuri din UE



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Redresarea pieței muncii reflectă o creștere a numărului de angajați, iar ponderea angajaților temporari rămâne stabilă. Numărul lucrătorilor independenți a scăzut ușor (cu 0,4%), deși această cifră ascunde diferențe semnificative între statele membre (a se vedea secțiunea 2.1). Numărul angajaților temporari a crescut cu 3%, în timp ce numărul angajaților permanenți a crescut cu 1,2%. Această evoluție a dus la o creștere marginală a numărului de angajați temporari din totalul angajaților (la 14,2% în 2015), cu diferențe semnificative între statele membre (a se vedea secțiunea 2.3). Cel mai mare număr de locuri de muncă noi a fost înregistrat în sectorul serviciilor (+1,4%), urmat de industrie (+0,7%), în timp ce numărul de locuri de muncă din agricultură a continuat să scadă (-2,6%), ceea ce explică parțial și scăderea numărului de persoane care desfășoară activități independente. Declinul ocupării forței de muncă în sectorul construcțiilor a înregistrat o stagnare în 2015, pentru prima dată din 2008.

Figura 3: Creșterea ocupării forței de muncă (2014-15) în rândul diferitelor grupuri din UE



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

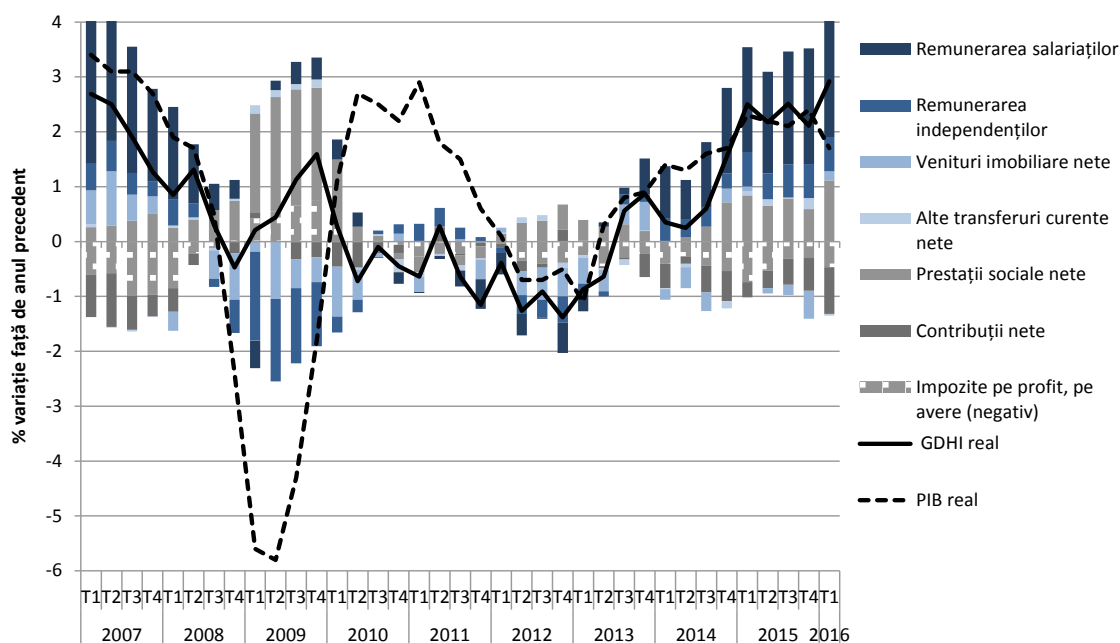
Șomajul în rândul tinerilor și șomajul de lungă durată au continuat să scadă în 2015, ca urmare a reducerii ratei globale a șomajului. Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24), care a atins nivelul de 23,7% în UE în 2013, a scăzut la 20,3% în 2015. Această tendință a continuat în 2016, rata șomajului scăzând până la 18,9% în prima jumătate a anului. Cu toate acestea, ea este mai mare în ZE-19 (21,4% în prima jumătate a anului 2016) și există în continuare diferențe semnificative între statele membre. Rata șomajului de lungă durată (ca procent din populația activă) a scăzut, de asemenea, la 4,5% în 2015, față de 5% în 2014 (și a continuat să scadă în prima jumătate a anului 2016), dar reabsorbția lentă a șomajului de lungă durată în unele state membre, în special cele care au fost cel mai puternic afectate de criză, este un indiciu al riscului ca șomajul ridicat să devină structural.

1.2 Tendințe sociale

Situația financiară a gospodăriilor din UE a continuat să se îmbunătățească în 2015. Venitul real brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) din UE a crescut cu aproximativ 2% în 2015, continuând să se redreseze după pierderile de venit înregistrate în perioada 2010-2013.

Această îmbunătățire se datorează în special creșterii veniturilor din muncă și unei reduceri a impozitelor și contribuțiilor (a se vedea figura 4).

Figura 4: Creșterea PIB și GDHI și variația componentelor GDHI în UE



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Cu toate acestea, analizând cele mai recente date colectate la nivelul UE, această tendință de creștere nu este reflectată în cifrele referitoare la sărăcie³. Ponderea populației din UE expuse riscului de sărăcie (AROP) s-a stabilizat în 2015, crescând cu 0,1 puncte procentuale, până la 17,3% (atât în UE, cât și în zona euro). Această evoluție urmează unei creșteri de 0,5 puncte procentuale în 2014 (0,4 puncte procentuale în zona euro), care a fost, în parte, o consecință a evoluției ascendente a pragurilor de sărăcie, pe măsură ce veniturile gospodăriilor au început să se redrezeze în a doua jumătate a anului 2013. În mod similar, ponderea globală a lucrătorilor săraci a crescut cu 0,5 puncte procentuale în 2014, alături de o pondere tot mai mare a lucrătorilor temporari (al căror venit este, de obicei, mai mic decât cel al angajaților permanenți), și a rămas stabilă în 2015.

Procentul de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE a scăzut și mai mult în 2015, dar rămâne la un nivel foarte ridicat. Rata riscului de sărăcie

³ La momentul elaborării acestui document (octombrie 2016), sunt disponibile cifre medii estimative pentru 2015, furnizate de Eurostat. În versiunea revizuită a documentului va fi furnizată o actualizare, în urma discuțiilor cu statele membre în Comitetul pentru ocuparea forței de muncă.

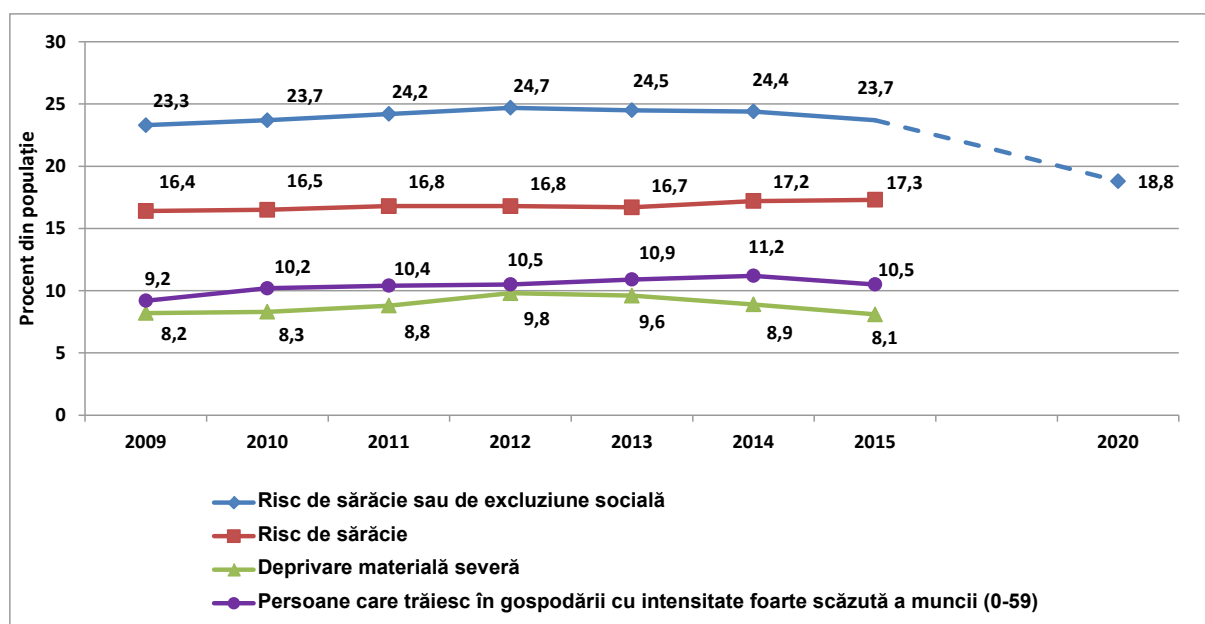
sau excluziune socială (AROE) în UE a continuat să scadă în 2015, până la 23,7% (în scădere de la 24,4% în 2014 și 24,6% în 2013), însă rămâne aproape de nivelul maxim istoric din 2012. Aceasta a scăzut și în zona euro, de la 23,5% în 2014 la 23,1% în 2015 (reprezentând o revenire la nivelul din 2013). În 2015, aproximativ 119 milioane de persoane erau expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială, cu aproape 3,5 milioane de persoane mai puține decât în 2014. Chiar dacă UE este încă departe de realizarea obiectivului din Strategia Europa 2020 de a elimina sărăcia și excluziunea socială pentru cel puțin 20 de milioane de persoane până în 2020, numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială se apropie din nou, în prezent, de nivelul din 2008, anul de referință față de care a fost stabilit obiectivul Strategiei Europa 2020: în 2015, numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială era cu aproximativ 1,2 milioane mai mare față de 2008⁴ și cu 4,8 milioane mai mic în comparație cu nivelul maxim atins în 2012.

Reducerea deprivării materiale severe este un indiciu al îmbunătățirii nivelului de trai.

Deprivarea materială severă a scăzut cu 0,8 puncte procentuale în 2015, ajungând la 8,1%, cu 9,1 milioane de persoane mai puțin față de nivelul maxim înregistrat în 2012. Această tendință, observată începând cu anul 2013, este legată de îmbunătățirea susmenționată a situației financiare a gospodăriilor populației odată cu redresarea economică. Ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare sau fără persoane ocupate (adică populația cu vârste cuprinse între 0-59 de ani care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii) a scăzut ușor în 2015, la 10,5%, datorită îmbunătățirii condițiilor de pe piața forței de muncă, după o ușoară creștere în 2014.

Figura 5: Rata riscului de sărăcie sau excluziune socială și componentele sale în UE27

⁴ Numărul mediu de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE în 2008 se bazează pe o estimare efectuată de Eurostat, deoarece pentru Croația sunt disponibile cifre numai începând din 2010.



Sursa: Eurostat, EU-SILC (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). HR este exclusă, deoarece nu sunt disponibile date pentru 2009. Notă: AROPE combină AROP, SMD și gospodăriile cu o intensitate a muncii egală cu zero sau scăzută (JLH). Linia punctată corespunde scăderii estimate necesare pentru a atinge obiectivul Strategiei Europa 2020.

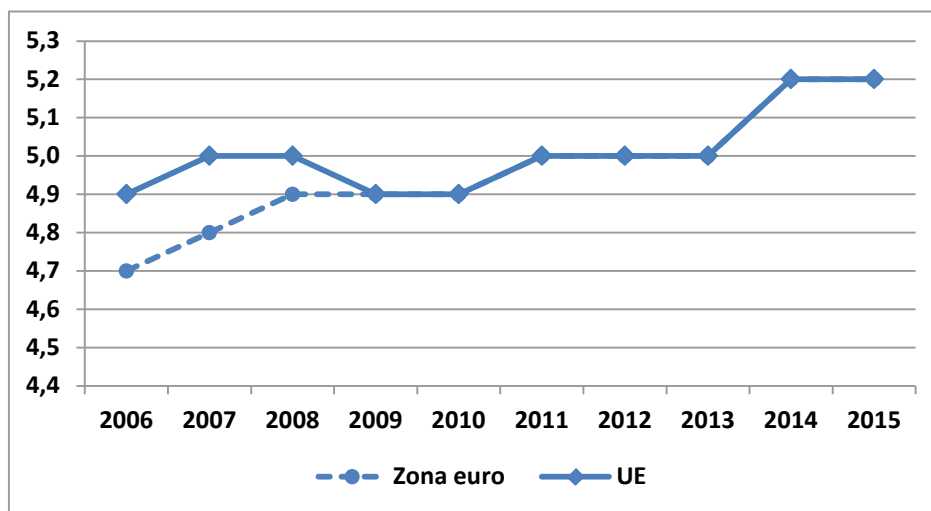
Tinerii, copiii, șomerii și resortisanții țărilor terțe sunt printre cei mai afectați. Aproape o treime (31,2%) dintre tineri (18-24 de ani) au fost expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2015. Acest lucru se datorează în special șomajului, locurilor de muncă precare sau situației dificile din punct de vedere socioeconomic din familiile de tineri. Existența unui singur venit într-o gospodărie este asociată cu un risc mai mare de sărăcie⁵. Indicatorul AROPE pentru copii (0-17 ani) a scăzut la 26,9% (de la 27,8%), dar rămâne la un nivel ridicat, având în vedere statutul pe piața forței de muncă al părinților, în special când este asociat cu un acces limitat la serviciile sociale și un nivel scăzut al sprijinului pentru venit. Persoanele în vârstă (peste 65 de ani) au fost relativ mai puțin afectate, iar riscul lor de sărăcie sau excluziune socială a scăzut de la 18,3% în 2013 la 17,4% în 2015, femeile fiind mai sărace decât bărbații (19,6% pentru femei față de 14,6% pentru bărbați). Alte grupuri afectate de sărăcie și de excluziunea socială sunt șomerii (66,6%) resortisanților țărilor terțe (48,2%) și persoanele cu handicap (30,1% în 2014).

Inegalitatea veniturilor, măsurată de raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, s-a stabilizat în 2015 la un nivel ridicat. Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (sau indicatorul S80/S20, și anume raportul dintre veniturile a 20% din populația cu cele mai mari venituri și veniturile a 20% din populația cu cele mai mici venituri)

⁵ A se vedea analiza în curs de apariție „Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa” 2016, capitolul 2.

a rămas stabil, la 5,2 în 2015, după tendința ascendentă din ultimii ani, în special în zona euro (figura 6). Coeficientul Gini a rămas, de asemenea, stabil⁶, la 0,31 în 2015. Cu toate acestea, se mențin diferențe semnificative între niveluri și tendințe la nivelul statelor membre (a se vedea secțiunea 2.4). Creșterea inegalităților în materie de venituri, o tendință comună în economiile dezvoltate⁷, reprezintă nu numai un motiv de îngrijorare în ceea ce privește distribuția echitabilă a rezultatelor la nivelul populației, ci și un risc pentru creșterea pe termen lung.

Figura 6: Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, S80/S20



Sursa: Eurostat. Pentru HR nu sunt disponibile date înainte de anul 2010.

⁶ Coeficientul Gini este un indicator cu valoarea cuprinsă între 0 și 1. O valoare mai mică indică mai multă egalitate. Cu alte cuvinte, valoarea 0 indică faptul că toată lumea are același venit, valoarea 1 indică faptul că o persoană are întregul venit. Notă: Pentru a ține seama de impactul diferențelor la nivelul dimensiunii și al componenței gospodăriei, venitul disponibil total al gospodăriei este „echivalat”.

⁷ A se vedea OCDE (2015). *In it together – Why less inequality benefits all*. Paris: OCDE.

1.3 Concluzii generale pe baza tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă

Tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă, aflat la cea de-a patra ediție, permite depistarea precoce a principalelor probleme sociale și în materie de ocupare și a posibilelor diferențe între statele membre care ar putea necesita o analiză mai aprofundată. Tabloul de bord (a se vedea anexele 1-3) este alcătuit din șase indicatori principali ai tendințelor sociale și de ocupare a forței de muncă:

- Rata șomajului (15-74);
- Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24);
- Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), ca pondere din totalul populației în vârstă de 15-24 de ani;
- Venitul brut disponibil al gospodăriilor (GDHI, variație anuală);
- Rata riscului de sărăcie în rândul populației în vârstă de muncă (18-64);
- Inegalitatea veniturilor (raportul S80/S20).

Tabloul de bord sprijină, de asemenea, identificarea domeniilor în care o reacție politică este necesară în cea mai mare măsură. Ca atare, el reprezintă un instrument esențial de monitorizare a impactului reformelor din cadrul Semestrului european. Acesta contribuie la coroborarea provocărilor identificate în rapoartele de țară și sprijină elaborarea recomandărilor specifice fiecărei țări. Rezultatele tabloului de bord ar trebui interpretate în coroborare cu concluziile analitice ale altor instrumente, precum raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO), Monitorul performanței în materie de protecție socială (SPPM)⁸ și tabloul de bord al procedurii privind dezechilibrele macroeconomice (PDM) cu indicatorii săi principali din domeniul ocupării forței de muncă adăugați recent⁹. În aceeași ordine de idei, Raportul celor cinci președinți cu privire la finalizarea Uniunii economice și monetare europene și Comunicarea privind măsurile care trebuie întreprinse în vederea finalizării Uniunii economice și monetare¹⁰ promovează utilizarea evaluării comparative și a examinării încrucișate a performanțelor statelor membre

⁸ Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO) și Monitorul performanței în materie de protecție socială (SPPM) sunt elaborate în comun de către Comisie și Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO), respectiv Comitetul pentru protecție socială (CPS). Acestea sunt adoptate de către Consiliul EPSCO.

⁹ Cf. Raportul privind mecanismul de alertă (RMA) 2017.

¹⁰ COM(2015) 600 final.

pentru identificarea rezultatelor nesatisfăcătoare și sprijinirea convergenței ascendente. Procesul ar trebui să contribuie, de asemenea, la schimbul de bune practici. Caseta 1 descrie stadiul actual și rațiunile care stau la baza elaborării indicatorilor de analiză comparativă în domeniul pieței muncii.

Tendențele recente ale indicatorilor principali sunt înregistrate în tabloul de bord în funcție de trei dimensiuni (a se vedea tabelele detaliate din anexă):

- pentru fiecare stat membru, variația indicatorului într-un anumit an, prin comparație cu perioadele anterioare (tendința istorică);
- pentru fiecare stat membru, diferența față de ratele medii din UE și din zona euro, în același an (o imagine a inegalităților sociale și în materie de ocupare a forței de muncă);
- variația indicatorului între doi ani consecutivi, în fiecare stat membru, în raport cu variația la nivelul UE și al zonei euro (relevantă pentru dinamica convergenței/divergenței socioeconomice).

Începând din 2016, situația statelor membre prin prisma principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă se evaluează cu ajutorul unei metodologii stabilite de comun acord care analizează simultan nivelurile și variațiile fiecărui indicator (după cum se arată în anexa 4). Pe baza acestei metodologii, tabelul 1 prezintă un rezumat al rezultatelor tabloului de bord. Așa cum reiese în urma analizelor din prezenta secțiune și din secțiunea 2 (a se vedea figurile 1, 14, 15, 26, 27 și 28), cinci state membre (Grecia, Cipru, Portugalia, Spania și Italia) se confruntă cu o serie de provocări semnificative în domeniul social și al ocupării forței de muncă, deși situația lor este neomogenă în ceea ce privește evoluțiile recente. Alte cinci state membre (Bulgaria, Croația, Letonia, Lituania și România) sunt indicate de mai multe ori în tabelul de sinteză, cu grade diferite de gravitate, în legătură fie cu indicatorii referitori la ocuparea forței de muncă, fie cu indicatorii sociali. Restul secțiunii oferă o lectură detaliată a tabloului de bord.

Grecia prezintă încă o situație dificilă la nivelul tuturor indicatorilor sociali și de ocupare a forței de muncă, în special în ceea ce privește rata generală a șomajului și inegalitatea veniturilor. S-au înregistrat unele îmbunătățiri în ceea ce privește rata NEET și rata riscului de sărăcie (AROP)¹¹. În Italia se mențin în continuare niveluri critice ale indicatorilor referitori

¹¹ Aceasta din urmă ar putea fi însă afectată de o scădere a pragului sărăciei.

la situația tinerilor pe piața forței de muncă, în timp ce rata generală a șomajului este doar în ușoară scădere în comparație cu media UE. În același timp, situația indicatorilor sociali, în special a ratei AROP, rămâne o provocare. În Portugalia, rata globală a șomajului și rata șomajului în rândul tinerilor rămân ridicate, în pofida unor scăderi moderate. Atât indicatorul riscului de sărăcie, cât și indicatorul de inegalitate a veniturilor se situează, de asemenea, la niveluri ridicate comparativ cu media UE, cu toate că au scăzut ușor. În Spania, rata șomajului și rata NEET s-au îmbunătățit constant (însă nivelurile rămân problematice), în timp ce situația șomajului în rândul tinerilor, a sărăciei și a inegalităților reprezintă în continuare o provocare. Cipru a înregistrat evoluții favorabile ale ratelor șomajului la nivel global și în rândul tinerilor, precum și în ceea ce privește rata NEET, toate acestea scăzând de la niveluri foarte ridicate. Cu toate acestea, creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor este încă negativă în 2015, iar rata riscului de sărăcie prezintă cea mai mare creștere. România prezintă încă provocări critice în ceea ce privește rata NEET, AROP și inegalitățile, acestea din urmă înregistrând o creștere considerabilă. De asemenea, Lituania a înregistrat o creștere puternică atât a AROP, cât și a inegalității veniturilor. Letonia a înregistrat cea mai mare creștere a șomajului în rândul tinerilor, în timp ce situația din țară rămâne stabilă în ceea ce privește rata riscului de sărăcie și inegalitățile. În Croația, ratele șomajului la nivel global și în rândul tinerilor sunt ridicate, însă în scădere rapidă. În Bulgaria, rată ridicată a NEET și inegalitatea între venituri rămân provocări majore.

În ceea ce privește NEET, situația este considerată ca fiind „de supravegheat” (datorită fie unor creșteri bruște, fie unor niveluri mai ridicate decât media) în Finlanda, Franța, Irlanda și Slovacia. În mod similar, în afară de Italia, și Finlanda, Franța și Austria prezintă o creștere mai mică a GDHI în comparație cu media UE. În fine, câteva alte țări ar trebui, de asemenea, să fie monitorizate îndeaproape în ceea ce privește AROP (Polonia) și inegalitatea veniturilor (Estonia).

În trei state membre, unii indicatori prezintă o ușoară deteriorare, însă pornesc de la niveluri bune. În Austria și Estonia, rata șomajului (atât la nivel global, cât și pentru tineri) a crescut mai repede decât media UE, însă nivelul rămâne foarte scăzut. O situație similară poate fi observată în Danemarca în ceea ce privește rata șomajului în rândul tinerilor și rata NEET.

Tabelul 1: Rezumatul tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă

	Rata șomajului	Rata șomajului în rândul tinerilor	Rata NEET	Venitul brut disponibil al gospodăriilor	Rata riscului de sărăcie	Inegalitate S80/S20
Cele mai bune rezultate	Republica Cehă Germania	Germania	Germania Luxemburg Țările de Jos Suedia	Danemarca Letonia România	Republica Cehă Slovacia	Republica Cehă Finlanda Slovenia Slovacia
Rezultate peste medie	Danemarca Ungaria Luxemburg Malta Țările de Jos Polonia România Regatul Unit	Bulgaria Republica Cehă Ungaria Lituania Malta Țările de Jos Regatul Unit	Austria Republica Cehă Ungaria Lituania Letonia Slovenia	Slovacia	Austria Belgia Danemarca Estonia Finlanda Franța Luxemburg Malta Țările de Jos Slovenia Suedia	Austria Belgia Danemarca Franța Ungaria Luxemburg Malta Țările de Jos Suedia
Rezultate bune, dar de monitorizat	Austria Estonia	Austria Danemarca Estonia	Danemarca			
Rezultate medii	Belgia Bulgaria Finlanda Franța Irlanda Lituania Suedia Slovenia Slovacia	Belgia Finlanda Franța Irlanda Luxemburg Polonia Suedia Slovenia Slovacia	Belgia Estonia Malta Polonia Portugalia Regatul Unit	Republica Cehă Germania Spania Ungaria Lituania Țările de Jos Portugalia Suedia Slovenia Regatul Unit	Croația Germania Ungaria Regatul Unit	Croația Cipru Germania Polonia Regatul Unit
Rezultate slabe, dar îmbunătățite	Cipru Spania Croația	Cipru Croația	Grecia Cipru Spania		Bulgaria Grecia	
De supravegheat	Italia Letonia Portugalia	Letonia Portugalia	Finlanda Franța Irlanda Slovacia	Austria Finlanda Franța Italia	Cipru Letonia Lituania Polonia Portugalia	Estonia Italia Portugalia
Situații critice	Grecia	Grecia Italia Spania	Bulgaria Croația Italia România	Cipru	Italia România Spania	Bulgaria Grecia Letonia Lituania România Spania

Notă: pentru RO nu sunt disponibile date trimestriale privind șomajul în rândul tinerilor; pentru BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL nu erau disponibile date privind GDHI la 26 octombrie 2016; pentru IE nu erau disponibile date privind S80/S20 AROPE la 26 octombrie 2016.

Caseta 1. Analiza comparativă și urmărirea celor mai bune practici pe piața forței de muncă

Raportul celor cinci președinți a subliniat că ar trebui să se pună un accent mai puternic pe ocuparea forței de muncă și pe obținerea unor performanțe sociale, precizând faptul că provocările sunt adesea similare în toate statele membre, deși nu există o abordare universală de urmat.

Comunicarea Comisiei din octombrie 2015 „privind măsurile care trebuie întreprinse în vederea finalizării Uniunii economice și monetare (UEM)”¹² prevede domeniile de politică sau tematice care trebuie abordate progresiv prin utilizarea evaluării comparative și a examinării reciproce a performanțelor. Potrivit comunicării respective, „Examinarea reciprocă a performanțelor vizează identificarea rezultatelor nesatisfăcătoare și sprijinirea convergenței orientate spre actorii cu cele mai bune performanțe în domeniul pieței muncii, al competitivității, al mediului de afaceri și al administrației publice, precum și anumite aspecte legate de politica fiscală. (...) indicatorii de referință trebuie să îndeplinească două cerințe. În primul rând, aceștia trebuie să fie strâns corelați cu pârghiile politice, astfel încât să poată avea implicații politice reale și constructive. În al doilea rând, trebuie să existe elemente de probă solide și un consens suficient pentru a stabili dacă aceștia contribuie în mod semnificativ la atingerea unor obiective superioare precum ocuparea forței de muncă, creșterea economică, competitivitatea, incluziunea și echitatea socială și stabilitatea financiară”.

Dacă este completată de o analiză economică mai cuprinzătoare, evaluarea comparativă poate furniza informații și poate consolida reformele, prin sprijinirea procesului de învățare reciprocă și convergența către cele mai bune practici puse în aplicare cu succes în statele membre.

Începând din martie 2016, a avut loc un exercițiu pilot de analiză comparativă privind prestațiile de șomaj și politicile active pe piața muncii. A fost elaborată o abordare în trei etape, în comun cu statele membre, luând în considerare cadrele existente. Într-o primă etapă, sunt discutate principalele provocări din domeniul de politică avut în vedere și este identificat un set de indicatori generali de rezultate. În a doua etapă, un set de indicatori principali de performanță permite identificarea performanțelor bune sau slabe. În a treia etapă, sunt identificate pârghiile-cheie de politică necesare pentru a obține o convergență ascendentă.

Pe această bază, în domeniul prestațiilor de șomaj și al politicilor active pe piața muncii, au fost identificați indicatori pentru primele două etape și în a treia etapă au fost identificate patru pârgii de politică pentru efectuarea analizei comparative: durata, nivelul și criteriile de eligibilitate pentru ajutoarele de șomaj și un principiu politic al accesului la un sprijin inițial adaptat la situația de pe piața muncii a persoanelor. Exercițiul de evaluare comparativă a competențelor a început în septembrie 2016 și este în curs de desfășurare.

¹² COM(2015) 600 final.

2. REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ - PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA

Această secțiune prezintă o vedere de ansamblu asupra indicatorilor principali recenți privind ocuparea forței de muncă și situația socială și a măsurilor luate de statele membre în sectoarele prioritare identificate în Orientările UE privind ocuparea forței de muncă, adoptate de Consiliu în 2015¹³ și readoptate, fără modificări, în 2016¹⁴. Pentru fiecare orientare, sunt prezentate evoluțiile recente cu privire la o selecție de indicatori principali, precum și măsurile de politică adoptate de statele membre. Secțiunea folosește programele naționale de reformă pe 2016 ale statelor membre și surse ale Comisiei Europene. În absența unor indicații contrare, în raport sunt prezentate numai măsurile de politică puse în aplicare după iunie 2015. O analiză aprofundată a evoluțiilor recente de pe piața forței de muncă poate fi găsită în raportul „Labour Market and Wage Developments” (*Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor*) din 2016¹⁵ și în raportul „Employment and Social Developments in Europe Review” (*Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa*) din 2016¹⁶.

2.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă

Prezenta secțiune se referă la punerea în aplicare orientării nr. 5 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condiții pentru promovarea cererii de forță de muncă și crearea de locuri de muncă. În primul rând, sunt prezentați indicatori privind spiritul antreprenorial, care reprezintă o condiție prealabilă esențială pentru crearea de locuri de muncă, precum și o sursă în sine de creștere a ocupării forței de muncă (inclusiv prin desfășurarea de activități independente). În continuare sunt analizați principalii factori macroeconomici care influențează deciziile de angajare, și anume evoluțiile salariale și ale sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă. Secțiunea 2.1.2 raportează măsurile de politică puse în aplicare de statele membre în aceste domenii, inclusiv subvențiile pentru

¹³ Orientările au fost reflectate pe deplin pentru prima dată în programele naționale de reformă pentru 2016.

¹⁴ Decizia Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, 13 octombrie 2016.

¹⁵ Comisia Europeană (2016). „*Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016*” (*Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa. Raport anual 2016*), Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, octombrie 2016.

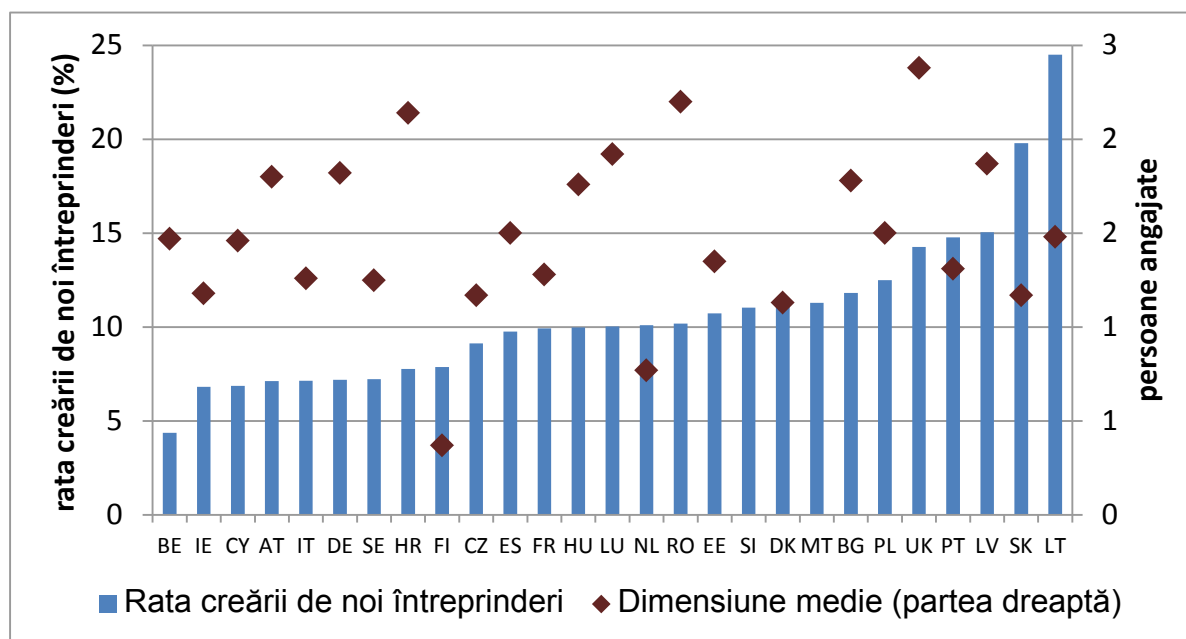
¹⁶ În curs de apariție.

angajare nespecifice (subvențiile care vizează grupurile defavorizate specifice sunt prezentate în secțiunea 2.2.2).

2.1.1 Indicatori principali

Noile întreprinderi reprezintă o sursă importantă de locuri de muncă în Uniunea Europeană. În 2014¹⁷, întreprinderile nou-create reprezentau peste 4% din totalul locurilor de muncă¹⁸ din sectorul de afaceri în țări precum Polonia, Letonia, Portugalia, Lituania și Slovacia. Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile) au reprezentat aproape 71% din creșterea globală a ocupării forței de muncă¹⁹. Aceste cifre oferă o idee asupra potențialului de creare de locuri de muncă care ar putea fi deblocat prin eliminarea obstacolelor care frânează inițiativele antreprenoriale și creșterea întreprinderilor²⁰. În 2014, peste două treimi din statele membre au înregistrat o creștere a numărului de noi întreprinderi create. Cu toate acestea, există diferențe semnificative în ceea ce privește rata creării de noi întreprinderi și mărimea medie a acestora (figura 7).

Figura 7: Rata creării de noi întreprinderi și dimensiunea medie inițială a acestora, economia întreprinderilor, 2014



¹⁷ Cel mai recent an pentru care sunt disponibile date.

¹⁸ Acesta este numărul de persoane angajate în întreprinderile nou înființate în 2014, împărțit la numărul total de persoane angajate în rândul întreprinderilor active în același an.

¹⁹ Comisia Europeană (2015), „Raport anual privind IMM-urile europene 2014/2015”, noiembrie 2015.

²⁰ Fișele informative „Small Business Act” (SBA) oferă o analiză detaliată la nivel de țară a statisticilor și a politicilor pentru IMM-uri și pot fi consultate la adresa: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en

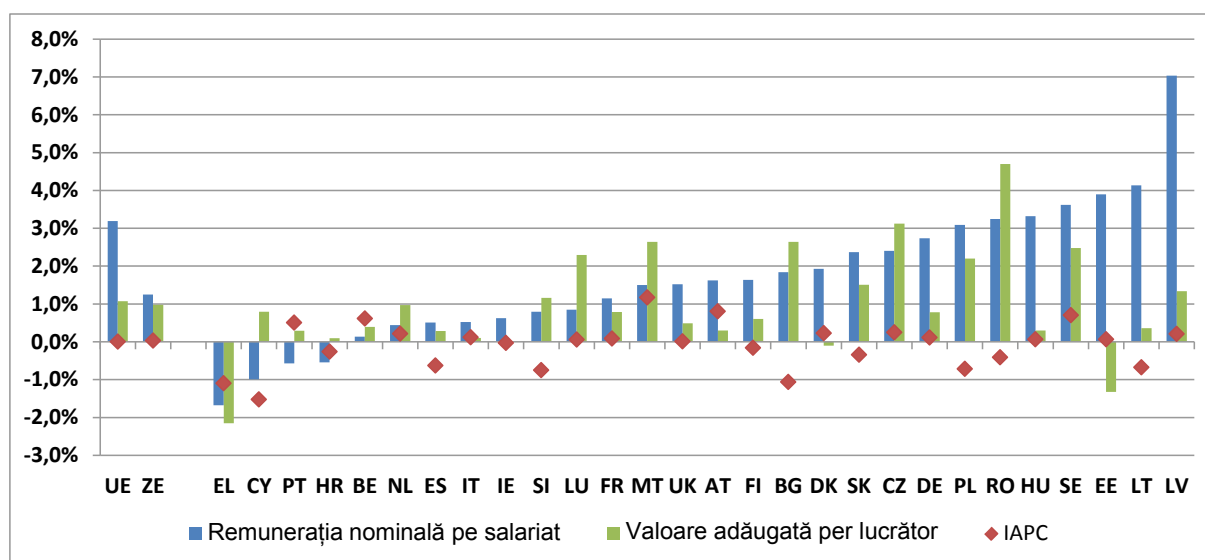
Activitățile independente sunt în scădere la nivel global, în principal datorită dinamicii sectoriale, deși sunt observate modele foarte diferite de la o țară la alta. Ponderea medie a activităților independente a scăzut în 2015 de la 14,4% la 14,1%, atingând cel mai redus nivel din 2008, deoarece activitățile independente au scăzut cu 0,4%, în timp ce totalul forței de muncă ocupate a crescut cu 1% (a se vedea secțiunea 1). Cu excepția sectorului primar (agricultură, silvicultură și pescuit), care este afectat de un declin structural, numărul lucrătorilor care au desfășurat activități independente a scăzut numai cu 0,1% (în loc de 0,4%) și a rămas peste nivelul din 2008. Cu toate acestea, activitățile independente au crescut în 2015 în aproape jumătate dintre statele membre, cele mai mari creșteri în termeni absoluți fiind înregistrate în Polonia, Spania și Țările de Jos. Ponderea femeilor care desfășoară o activitate independentă și-a continuat creșterea lentă, de la 31,8% din total în 2014 la 32,2% în 2015 (30,4% în 2008). Femeile reprezintă 34,4% din persoanele care desfășoară activități independente fără salariați (lucrători pe cont propriu) și 43,9% din lucrătorii pe cont propriu cu educație terțiară. Cu toate acestea, ele reprezintă doar aproximativ 26% dintre toți lucrătorii care desfășoară o activitate independentă cu salariați.

Activitățile independente desfășurate de persoane născute în afara țării sunt în creștere. Deși 89% din totalul lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă s-au născut în statul membru în care își desfășoară activitatea, dinamica este foarte diversă. În 2015, pentru acest grup a fost înregistrată o scădere de 1% a activităților independente, față de creșterile de 2,7% și 4,7% pentru persoanele născute în alte state membre, respectiv în afara UE. Creșteri deosebit de mari pentru acest din urmă grup (peste 5%) au fost înregistrate în Luxemburg, Irlanda, Cipru, Belgia, Austria, Regatul Unit și Suedia.

În 2015, creșterea medie a salariilor s-a accelerat ușor în UE, însă a rămas moderată în zona euro. Remunerația nominală pe salariat a crescut cu 3,2% în UE (în comparație cu 1,6% în 2014), în timp ce, în zona euro, aceasta a rămas cu puțin peste 1% (figura 8). Coroborate cu un nivel al inflației aproape egal cu zero, creșterile salariale nominale s-au materializat în creșteri reale aproape în totalitate. Această tendință este în concordanță cu scăderea ratei șomajului la nivel general, deși, dacă se analizează anumite țări, apar modele foarte diferite. Creșterile salariale au fost cele mai rapide în țările baltice (în special Letonia), unde au depășit creșterea productivității muncii. Suedia, România, Polonia și Ungaria au înregistrat, de asemenea, creșteri relativ ridicate ale remunerării (reale) pe salariat, însă (cu excepția

Ungariei) acestea au fost aliniate mai îndeaproape cu productivitatea. La polul opus, Grecia, Cipru, Portugalia și Croația au afișat scăderi în termeni nominali, însă mai limitate decât în anii precedenți. Creșterile salariilor au fost în general mai reduse în țările din zona euro decât în celelalte economii.

Figura 8: Salarii, productivitate și inflație - variații 2014/15



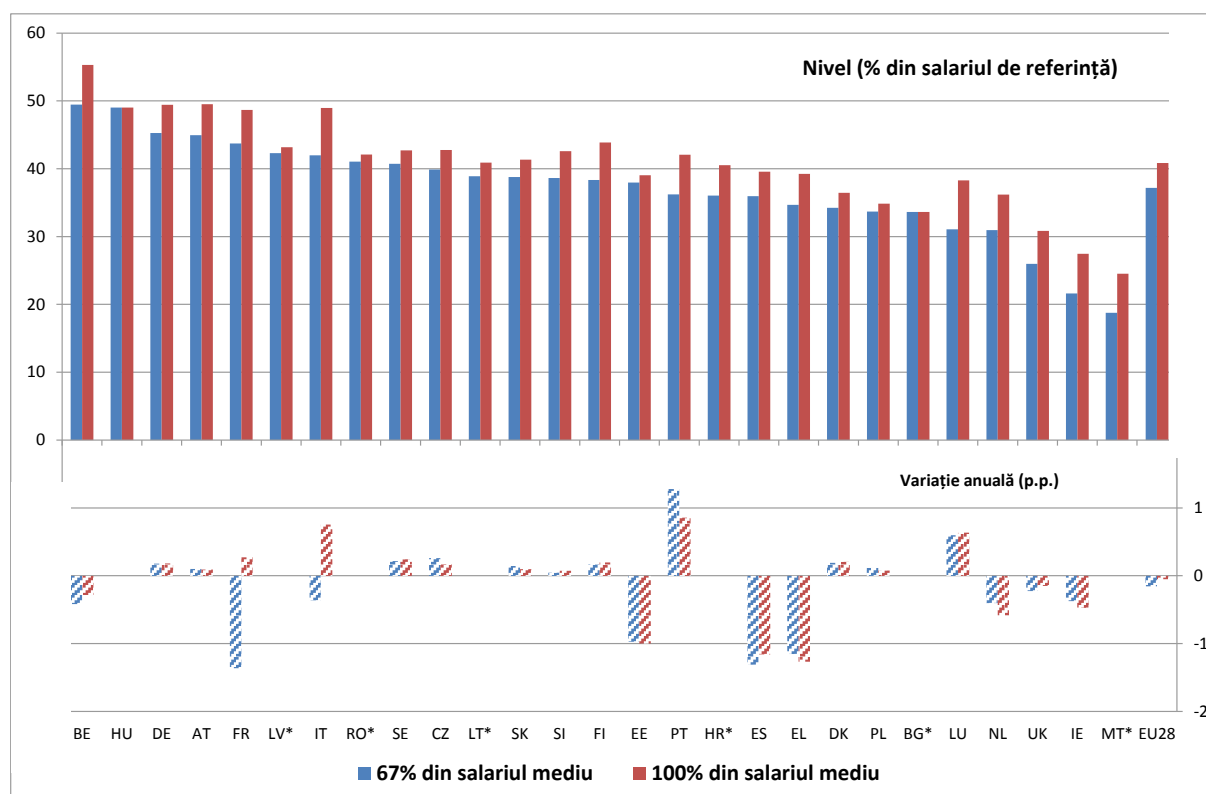
Sursa: Eurostat. Notă: creșterea valorii adăugate per lucrător nu este raportată pentru IE (23,1%).

Presiunea fiscală asupra veniturilor salariale rămâne, în linii mari, stabilă în Europa, cu diferențe semnificative de la un stat membru la altul. Dacă se analizează lucrătorii individuali care câștigă salariul mediu (figura 9), sarcina fiscală asupra costului forței de muncă²¹ variază între mai puțin de 30% în Irlanda și Malta și aproape 50% în Belgia, Ungaria, Germania, Austria, Franța și Italia. O dispersie similară poate fi observată pentru lucrătorii cu venituri mici (definiți ca fiind lucrătorii care câștigă 67% din salariul mediu), deși apar modele diferite în funcție de țări în ceea ce privește progresivitatea cotelor de impozitare. Între 2014 și 2015, sarcina fiscală medie a rămas, în linii mari, stabilă, deși o serie

²¹ Sarcina fiscală asupra veniturilor salariale este compusă din impozitul pe venitul impus persoanelor fizice plus contribuțiile la asigurările sociale ale angajatorilor și ale angajaților. Nu sunt incluse în calcul contribuțiile la sistemele de pensii ocupaționale și private și nici deducerile fiscale specifice.

de state membre au redus influența acesteia asupra costului forței de muncă (Spania, Grecia și Estonia, precum și Franța în ceea ce privește lucrătorii cu venituri mici, cu aproximativ 1 punct procentual). O creștere semnificativă a avut loc în Portugalia (această țară înregistrează cea mai mare creștere a sarcinii fiscale asupra veniturilor medii din ultimii ani).

Figura 9: sarcina fiscală asupra costului forței de muncă, nivel în 2015 și variație 2014/15



Sursa: Baza de date fiscală și a indemnizațiilor CE-OCDE. Notă: datele sunt pentru gospodăriile cu un singur salariat (fără copii). Pentru țările marcate cu * nu există date disponibile pentru 2015.

2.1.1 Răspunsul politic

Mai multe state membre au recurs la subvenții pentru ocuparea forței de muncă pentru a sprijini ocuparea forței de muncă și crearea de locuri de muncă. Cele mai multe măsuri în acest domeniu vizează grupuri specifice care se confruntă cu probleme de integrare pe piața forței de muncă (de exemplu, tinerii, persoanele în vârstă, șomerii de lungă durată, refugiații

etc.). Adesea, măsurile respective implică oferirea de stimulente financiare (sau reduceri ale contribuțiilor de asigurări sociale/fiscale) angajatorilor pentru angajarea de lucrători din categoriile vizate. În cursul perioadei de referință (începând cu a doua jumătate a anului 2015; a se vedea declarația introductivă din secțiunea 2), au fost introduse subvenții pentru angajare specifice în Belgia, Danemarca, Irlanda, Franța, Cipru, Malta, Țările de Jos, Austria, Slovenia și Slovacia (mai multe detalii se găsesc în secțiunea 2.2 din raport care se ocupă de grupuri țintă specifice). Cu toate acestea, unele țări au introdus (sau intenționează să introducă) și subvenții pentru angajare nespecifice, și anume fără condiții de eligibilitate specifice, de obicei cu scopul de a promova contractele de muncă pe durată nedeterminată. De exemplu, Franța a introdus o primă de 4 000 EUR acordată pe o perioadă de 2 ani pentru angajarea de către un IMM (până la 249 de angajați) a unui salariat plătit cu până la 1,3 ori salariul minim, în baza unui contract pe durată nedeterminată sau cu o durată de cel puțin 6 luni. În Italia, stimulentele pentru angajarea pe durată nedeterminată introduse în 2015 în legea muncii au fost menținute în 2016, dar cu sume reduse și numai pentru doi ani (în loc de trei). În Portugalia au loc discuții cu partenerii sociali pe tema măsurilor care pot fi luate pentru a stimula societățile să angajeze cu contracte permanente, cum ar fi modificări ale contribuțiilor la asigurările sociale pentru a descuraja utilizarea abuzivă a contractelor temporare și/sau stimulente financiare pentru societățile care transformă contractele temporare în contracte permanente. Finlanda intenționează să introducă posibilitatea de a utiliza indemnizația de șomaj ca subvenție salarială, pentru a-i determina pe angajatori să angajeze o persoană aflată în șomaj.

Unele state membre iau măsuri pentru promovarea antreprenoriatului și a întreprinderilor nou-înființate, în special în rândul tinerilor. Unele țări au pus în aplicare măsuri de sprijinire a creării de întreprinderi sociale. Mai concret, Ungaria a introdus cursuri de formare și sprijin financiar pentru tinerii antreprenori, ca parte a Garanției pentru tineret, și pentru întreprinderile sociale (inclusiv prin subvenții salariale temporare legate de ocuparea forței de muncă pentru lucrători defavorizați). Letonia elaborează în prezent un nou cadru de reglementare pentru antreprenoriatul social și a introdus un sprijin pentru întreprinderile sociale, menit să ducă la creșterea oportunităților de angajare pentru grupurile defavorizate. Belgia și Irlanda au introdus stimulente fiscale pentru lucrătorii care desfășoară activități independente. În cadrul unei propuneri care vizează utilizarea indemnizațiilor de șomaj pentru activarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, Finlanda intenționează să acorde întreprinderilor nou-înființate (și tinerilor care lucrează ca antreprenori cu fracțiune de normă)

granturi și subvenții salariale, în special în vederea angajarea primului lor salariat. Grecia pune în aplicare programe pentru sprijinirea întreprinderilor nou-înființate și desfășurarea de activități independente de către absolvenții de învățământ terțiar.

Redresarea continuă a pieței muncii în 2015 și 2016 a fost susținută în mai multe state membre prin măsuri de reducere a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă, vizând adesea veniturile cele mai mici. Reformele fiscale s-au axat pe impozitarea veniturilor din muncă ale persoanelor fizice, cu scopul de a crește puterea de cumpărare a lucrătorilor cu venituri reduse, pentru a consolida stimulentele în favoarea muncii și a remedia totodată problema sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Au fost implementate măsuri de reducere a impozitului pe venit, fie prin reduceri ale cotei de impozitare, fie prin modificări ale creditelor fiscale și/sau ale tranșelor de impozitare, în Belgia, Germania, Estonia, Irlanda, Spania, Țările de Jos, Austria, Slovacia, Slovenia, Suedia și Regatul Unit. În Belgia, o reducere a cotei de impozitare a fost însoțită de o creștere a plafonului de cheltuieli deductibile fiscal. Estonia a adoptat un sistem de rambursări ale impozitelor cu scopul de a combate sărăcia persoanelor încadrate în muncă, precum și o creștere a tranșei scutite de impozit. În Irlanda, bugetul 2016 a introdus o prelungire a creditelor pentru impozitul pe venit și o reducere a cotizației sociale universale (pentru 2017 sunt anunțate reduceri suplimentare). În Țările de Jos, un plan de reducere fiscală în valoare de 5 miliarde EUR vizează majorarea remunerației nete a lucrătorilor, printr-o reducere a tranșelor de impozitare și o creștere a creditelor fiscale. Danemarca și Lituania planifică reforme care vizează reducerea și/sau modificarea impozitării veniturilor personale.

Într-un număr limitat de state membre, reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă a fost realizată prin reduceri globale sau specifice ale contribuțiilor la asigurările sociale. Astfel de măsuri au fost adoptate, de exemplu, de Belgia, Estonia, Franța și Regatul Unit. În Belgia, contribuțiile angajatorilor la sistemul de asigurări sociale vor scădea treptat între 2016 și 2019, eliminând treptat o parte a subvențiilor salariale existente. Reducerile specifice pentru IMM-uri și persoanele care desfășoară activități independente vor fi extinse. În Franța, începând cu aprilie 2016 se aplică o reducere de 1,8 puncte procentuale a contribuțiilor sociale (familie) ale angajatorilor pentru salariile cuprinse între 1,6 și 3,5 salarii minime. Franța intenționează, de asemenea, să majoreze creditul fiscal pentru competitivitate și ocuparea forței de muncă (CICE), care se ridică în prezent la 6% din masa salarială a unei societăți, cu limitare la salariile de până la 2,5 salarii minime. În Finlanda, acordul privind competitivitatea semnat de partenerii sociali în martie 2016 vizează o reducere punctuală a

costurilor forței de muncă de 5% (estimările recente evaluează această reducere la aproximativ 3%), care urmează să fie obținută printr-o deplasare a contribuțiilor la asigurările sociale de la angajatori către angajați, la care se adaugă și unele măsuri suplimentare (inclusiv o creștere a numărului de ore de lucru, a se vedea secțiunea 2.3).

În conformitate cu tendințele din ultimii ani, mai multe state membre își modernizează sistemele de stabilire a salariilor, astfel încât salariile să fie mai adaptate la evoluția productivității. Finlanda a crescut posibilitățile de negociere colectivă la nivel de întreprindere, astfel încât acordurile colective la nivel sectorial pot conține o „clauză de criză”, care va determina momentul în care se poate deroga de la acordurile colective cu privire la aspecte precum salariile și timpul de lucru. În plus, toți angajatorii, inclusiv cei care nu sunt membri ai unei confederații patronale, vor putea ajunge la un acord la nivel local, în conformitate cu dispozițiile acordului colectiv (a se vedea și secțiunea 2.3 din raportul privind dialogul social, inclusiv în ceea ce privește încercările Franței de simplificare a acestuia la nivel de întreprindere). Irlanda a redefinit cadrul de stabilire a salariilor la nivel sectorial, în condițiile în care unele aspecte importante ale acestuia au fost declarate neconstituționale de către Curtea Supremă în 2013, prin includerea unor noi reguli de extindere a contractelor colective de muncă la toți lucrătorii dintr-un anumit sector. În plus, această țară a adoptat o definiție mai exactă a negocierii colective, în vederea clarificării condițiilor în care Tribunalul Muncii are competența de a soluționa conflictele colective de muncă în cazurile în care într-o societate nu există contracte colective de muncă. În Belgia, Ministerul Federal al Economiei și Muncii a prezentat o propunere legislativă pentru reformarea legii privind competitivitatea din 1996, care va fi discutată cu partenerii sociali, cu scopul de a institui un nou cadru de negociere colectivă până la sfârșitul anului 2016.

Unele state membre au luat măsuri pentru a reforma cadrele salariului minim, cu scopul de a îmbunătăți transparența și/sau previzibilitatea ajustărilor acestora. De exemplu, Irlanda a înființat în 2015 o Comisie pentru salariile mici, care reprezintă angajați, angajatori și experți independenți și al cărei scop este de a prezenta guvernului recomandări anuale privind salariul minim la nivel național și alte aspecte conexe; în urma recomandării acestei comisii nou înființate, salariul minim legal a fost majorat începând din ianuarie 2016. În Bulgaria, guvernul intenționează să stabilească, spre sfârșitul anului 2016, criteriile pentru mecanismul de stabilire a salariului minim, ținând seama de evoluțiile în materie de productivitate (și, în unele cazuri, de evoluția sărăciei). Alte câteva țări au extins acoperirea sau nivelul adecvat al salariului minim. În particular, Polonia a introdus, în iulie 2016, un

salariu minim pentru contractul de mandat de drept civil și pentru persoanele care desfășoară activități independente, care va fi în vigoare în 2017. În Regatul Unit, a fost introdus în luna aprilie 2016 un nou „salariu național de subzistență” (NLW), care a dus la o creștere substanțială a salariului minim național (NMW) pentru lucrătorii în vârstă de cel puțin 25 de ani. Guvernul Regatului Unit se așteaptă ca, până în 2020, NLW să ajungă la 60% din veniturile salariale mediane. În Slovenia, în noiembrie 2015, parlamentul a adoptat un proiect de lege care redefineste salariul minim, excluzând indemnizațiile pentru munca de noapte, munca în zilele de duminică și munca în zilele de sărbătoare legală (cuantumul urmează să fie stabilit în contractele colective).

2.2 Orientarea 6: Consolidarea ofertei de forță de muncă, a aptitudinilor și a competențelor

Prezenta secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 6 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condiții pentru promovarea cererii de forță de muncă, a aptitudinilor și a competențelor. Secțiunea începe cu prezentarea indicatorilor cu privire la impactul sistemului de educație și formare profesională asupra capacității de inserție profesională a forței de muncă (nivelul competențelor de bază, participarea la învățarea pe tot parcursul vieții și tranzițiile de la școală la muncă pentru diferite tipuri de programe) și continuă cu prezentarea rezultatelor de pe piața forței de muncă pentru diferite grupuri dezavantajate din acest punct de vedere (de exemplu tinerii, lucrătorii în vârstă, persoanele care provin din migrație, femeile și șomerii de lungă durată). Secțiunea 2.2.2 raportează măsurile de politică adoptate de statele membre în aceste domenii, inclusiv subvențiile pentru angajare (specifice) și măsurile care vizează grupurile defavorizate, inclusiv persoanele cu handicap.

2.2.1 Indicatori principali

Indicatorii nivelului de educație au continuat să crească în 2015. Urmând tendința din ultimii zece ani, rata abandonului școlar timpuriu a scăzut în majoritatea statelor membre, în medie cu 0,2 puncte procentuale în 2015, ajungând la 11,0%. Cu toate acestea, se înregistrează niveluri apropiate de 20% în Spania, Malta și România, iar alte șase state

memebre se situează deasupra obiectivului principal de 10% al Strategiei Europa 2020. Ratele de abandon școlar timpuriu sunt mai mari pentru elevii romi și persoanele care provin din migrație, în special elevii de origine străină. Rata de absolvire a învățământului terțiar în rândul celor cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani a crescut, la rândul său, în mod constant și semnificativ. Aceasta se situează în prezent la 38,7%, în creștere cu 0,8 puncte procentuale numai în 2015, iar 17 state membre au depășit obiectivul principal de 40% al Strategiei Europa 2020.

Ratele de absolvire a învățământului terțiar sunt semnificativ mai mari în rândul femeilor și mai scăzute în cazul elevilor care provin din migrație. Cu toate acestea, dezechilibrele de gen în anumite domenii de studiu sunt persistente, întrucât bărbații sunt minoritari în rândul absolvenților din domeniul sănătății și educației, în timp ce femeile sunt slab reprezentate în domeniul științei și al ingineriei. Profilul părinților afectează în continuare participarea la învățământul superior²². Având în vedere fluxurile recente consistente de tineri solicitanți de azil, vor fi necesare măsuri pentru a le oferi acestora un început favorabil în sistemul de educație și formare profesională, favorizând astfel integrarea lor în societate și pe piețele forței de muncă europene²³.

În ciuda acestei evoluții, există mari diferențe în cadrul statelor membre și între acestea în ceea ce privește dobândirea unor competențe de bază, precum alfabetizarea, competențele numerice și științifice (figura 10). Potrivit evaluării competențelor de bază efectuate în cadrul Programului privind evaluarea internațională a elevilor (PISA) al OCDE din 2012, 22,1% dintre elevii europeni în vârstă de 15 ani au obținut rezultate slabe la matematică, 17,8% la citire și 16,6% la științe. Dezavantajele socioeconomice, nevoile educaționale speciale și proveniența din migrație²⁴ sunt cei mai importanți factori asociați cu rezultate slabe în ceea ce privește competențele de bază. Școlile cu mai mulți elevi dezavantajați din punct de vedere socioeconomic tind să aibă resurse de o calitate relativ mai scăzută. Cu toate acestea, constatările din cadrul PISA arată că alocarea resurselor

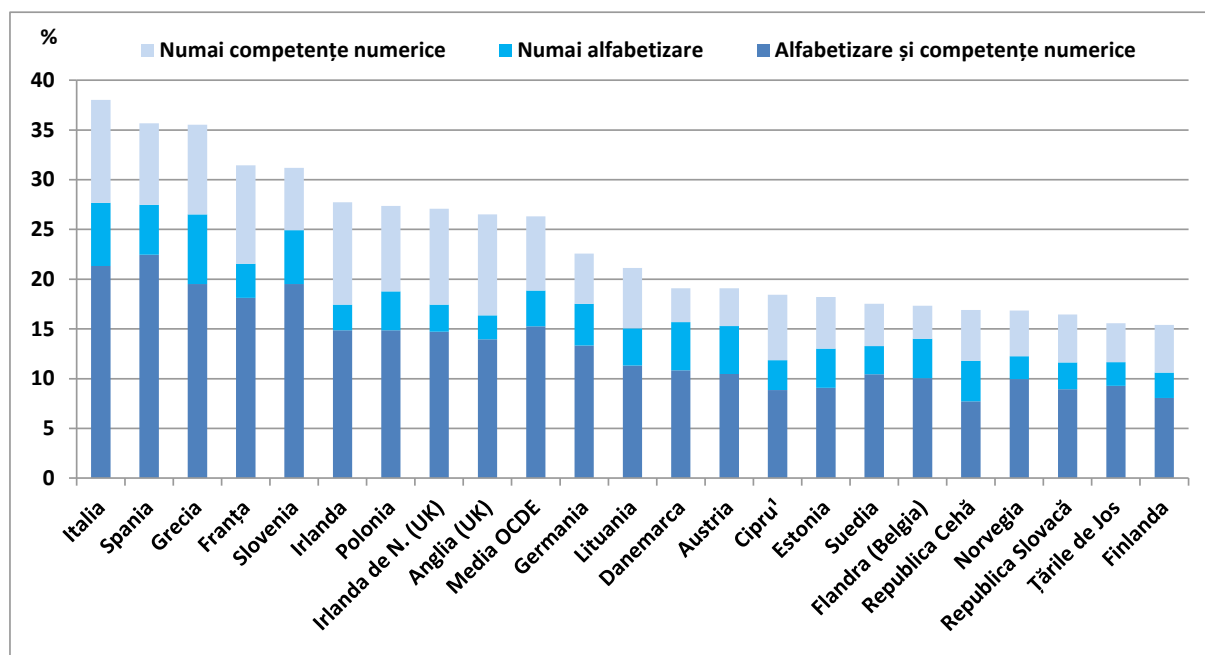
²² Comisia Europeană „Education and Training Monitor 2016” („Monitorul educației și formării”).

²³ Pentru o analiză detaliată, a se vedea analiza în curs de apariție „Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa” 2016, capitolul privind integrarea refugiaților, și documentul de lucru CE-OCDE intitulat „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)” („Care este situația refugiaților pe piața forței de muncă din Europa?”), septembrie 2016.

²⁴ Există dovezi care arată că, în majoritatea statelor membre, persoanele care provin din migrație continuă să fie foarte dezavantajate chiar și după ajustarea efectuată pentru a ține seama de contextul socioeconomic, și că, printre elevii de origine străină, cei care sosesc atunci când sunt copii de vârstă mică au rezultate mai bune decât cei sosiți mai târziu. A se vedea documentul OCDE-UE (2015) *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015* și documentul OCDE (2014) *International Migration Outlook 2014*, OECD Publishing.

influențează și performanța sistemului de învățământ în ansamblu, dar și echitatea în domeniul educației, în particular: rezultatele la matematică sunt mai bune acolo unde resursele sunt alocate în mod mai echitabil între școli²⁵, economiile performante având tendința de a aloca resursele în mod mai echitabil tuturor școlilor, indiferent de profilul socioeconomic al acestora.

Figura 10: Procentul de adulți care au performanțe slabe în ceea ce privește competențele de bază



Sursa: *Skills Matter*, OECD Publishing, 2016

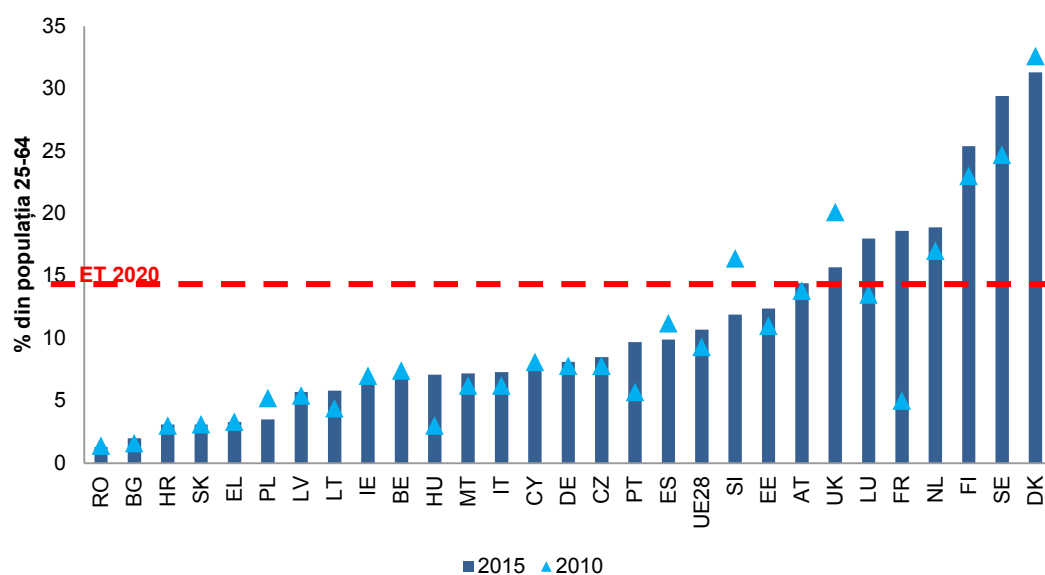
Totodată, în Europa există un număr foarte mare de adulți care nu au nivelul minim de competențe necesare pentru a participa cu succes la viața economică și socială. Acest lucru se datorează în parte abandonului școlar timpuriu și rezultatelor slabe la o vârstă tânără, precum și perimării competențelor odată cu trecerea timpului și participării slabe la activitățile de învățare pe parcursul vieții adulte. Ancheta din 2012 a OCDE privind competențele adulților (PIAAC) a constatat că în Italia, Spania și Grecia, o treime sau mai mult dintre adulții în vârstă de muncă au un nivel scăzut de alfabetizare și/sau de competențe numerice. Nivelul de studii este cel mai bun indicator al competențelor: 51% dintre adulții care au niveluri foarte slabe de alfabetizare și de competențe numerice nu au studii liceale. Adulții care nu au un nivel minim de competențe se confruntă cu dificultăți de angajare: în toate

²⁵ OECD (2014), PISA in Focus, 2014/10 (octombrie) [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).

statele membre ale UE, rata ocupării forței de muncă în rândul adulților slab calificați este considerabil mai scăzută (iar rata șomajului mai ridicată) în comparație cu adulții cu calificare medie sau înaltă.

Rata medie de participare a adulților la învățarea de-a lungul vieții, la nivelul UE, se ridică la 10,7% în 2014 și nu a crescut în 2015, în pofida necesităților variate care evoluează rapid. În particular, cei care au părăsit educația sau formarea inițială fără un nivel adecvat al competențelor de bază au nevoie de oportunități pentru a le obține mai târziu în viață. Prin perfecționare și recalificare profesională, competențele își mențin relevanța și sunt actualizate. În comparație cu 2010, ratele de participare la învățare în rândul adulților au scăzut în 12 state membre și au rămas stabile în altele, cu excepția Luxemburgului, a Franței și a Ungariei (figura 11), cu creșteri semnificative în ultimele două cazuri. În plus, în cazul adulților slab calificați, probabilitatea de a participa la activități de învățare este cu 50% mai scăzută decât în cazul populației generale, iar acest decalaj s-a lărgit între 2012 și 2015.

Figura 11: Participarea la învățarea pe tot parcursul vieții în UE 28



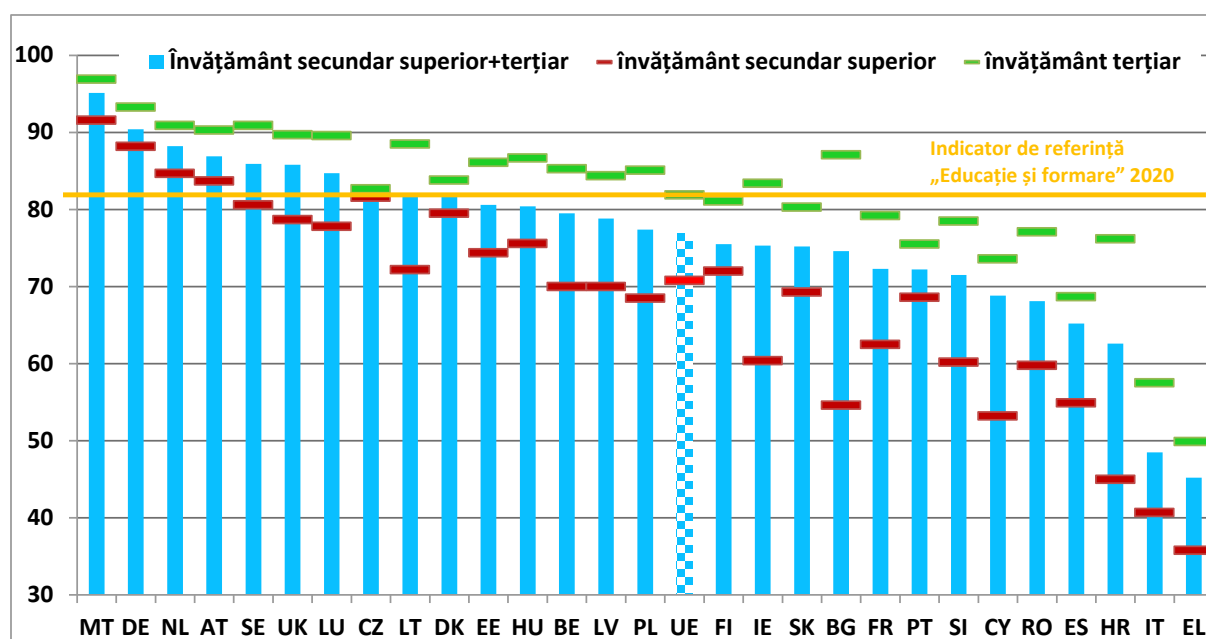
Sursa: Eurostat, (ancheta asupra forței de muncă). Codul datelor online: *tesem250*. Notă: Indicatorul reflectă rata de participare la educația și formarea profesională formală și non-formală (ultimele patru săptămâni) a persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani.

Relevanța educației pentru piața forței de muncă este esențială pentru a stimula capacitatea tinerilor de a găsi un loc de muncă și de a contribui în mod eficient la creșterea economică. În medie, în UE, rata de ocupare a noilor absolvenți de învățământ superior este de 81,9%, în timp ce pentru absolvenții de învățământ secundar superior, această

rată este de 70,8%. Diferența este mai mare în statele membre în care rata generală de ocupare a tinerilor este mai scăzută (figura 12).

O educație și formare profesională (EFP) eficace contribuie, totodată, la integrarea pe piața muncii prin promovarea unor competențe transversale și specifice adecvate. Proaspeții absolvenți de studii liceale și studii postliceale neuniversitare având calificări EFP au, în general, o tranziție mai ușoară de la educație la piața muncii și rate superioare de ocupare față de absolvenții de parcursuri educaționale generale cu niveluri de calificare comparabile (figura 13).

Figura 12. Rata de ocupare a proaspeților absolvenți de învățământ secundar și terțiar (2015)



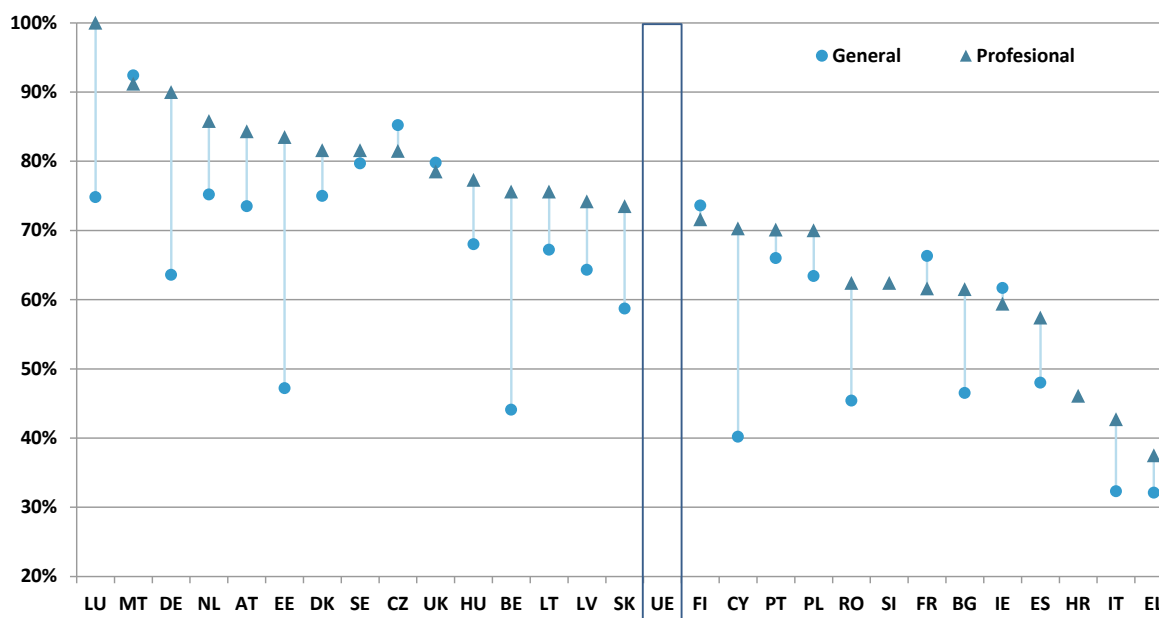
Sursa: Eurostat (ancheta asupra forței de muncă). Notă: rata de ocupare a absolvenților de învățământ superior (ISCED 5-8) și de învățământ secundar superior (ISCED 3-4) cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani care au absolvit studiile cu 1 până la 3 ani înaintea anului de referință și care nu urmează niciun program formal sau non-formal de educație sau de formare.

Cu toate acestea, în pofida efectelor sale pozitive, EFP inițială nu este încă la fel de atractivă ca învățământul general, numărul mediu a persoanelor înscrise fiind stabil în ultimii 10 ani. La nivelul UE, ponderea elevilor EFPI în totalul populației din învățământul secundar superior este de 48%, iar ponderea tuturor elevilor înscrși într-un program profesional în învățământul secundar superior, postliceal neuniversitar și în învățământul

terțiar cu ciclu scurt (ISCED 3-5) se ridică la 39%. Programele EFP formale atrag și studenți adulți: 36,6% dintre studenții EFP din UE aveau vârsta de 20 de ani sau mai mult, adică peste vârsta obișnuită pentru învățământul secundar, mulți dintre ei revenind probabil la EFP după ce și-au întrerupt studiile. Acest grup reprezintă peste jumătate din toți cursanții EFP în Danemarca, Irlanda, Spania și Finlanda.

În ansamblu, rata șomajului în rândul tinerilor a scăzut de la un maxim de aproape 24% în 2013 la 20,3% în 2015, dar este în continuare cu aproape 4,4 puncte procentuale mai ridicată decât în 2008. În prima jumătate a anului 2016, unele state membre înregistrau încă niveluri care se apropiau sau depășeau pragul de 40% (Italia, Spania, Grecia) fără scăderi semnificative, deși alte state membre puternic afectate au înregistrat îmbunătățiri semnificative (în special Cipru și Croația). Dispersia șomajului în rândul tinerilor în statele membre rămâne la un nivel ridicat, însă în scădere de-a lungul timpului (a se vedea figura 14, unde linia diagonală indică o corelație negativă între variațiile și nivelurile șomajului în rândul tinerilor).

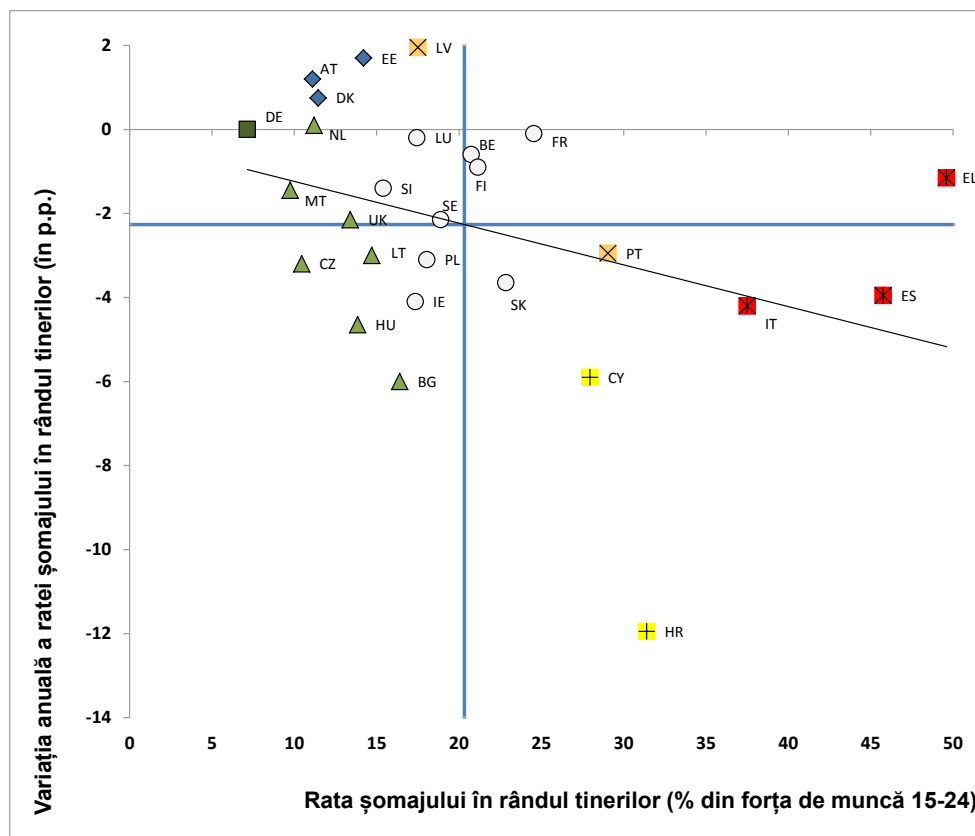
Figura 13: Rata ocupării forței de muncă pentru diferite programe de învățământ (post)secundar (2015).



Sursa: Eurostat (ancheta asupra forței de muncă 2015). Indicatorul măsoară rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani care au absolvit studiile cu 1-3 ani înainte de realizarea anchetei și care dețin o diplomă de învățământ secundar superior (ISCED 3) sau învățământ postliceal neuniversitar (ISCED 4), din populația din aceeași grupă de vârstă care nu urmează, în prezent, niciun program formal sau non-formal de

educație sau de formare. Întreruperi ale seriilor temporale pentru LU și HU, date nefiababile pentru absolvenții de învățământ general în CZ, EE, HR, AT și SI și pentru absolvenții EFP în LU.

Figura 14: rata șomajului în rândul tinerilor (15-24) și variația anuală, astfel cum sunt raportate în tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă

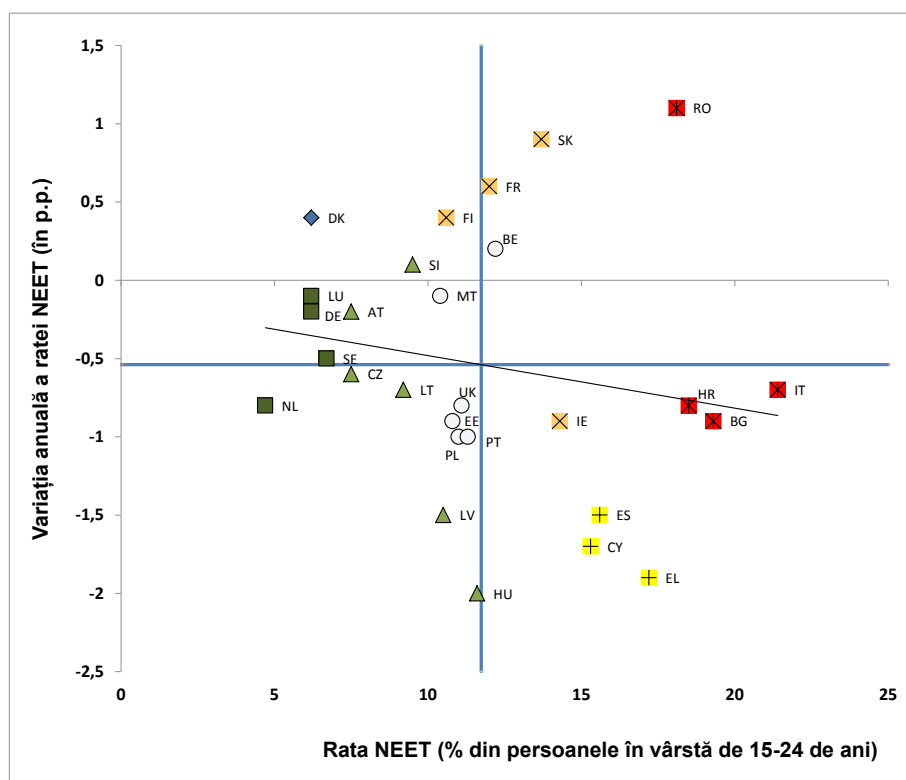


Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă (calculare efectuată de DG EMPL). Perioada: Nivelurile din primul semestru al anului 2016 și variațiile anuale în raport cu primul semestru al anului 2015. Notă: Axele sunt centrate pe media neponderată din UE. Legenda este prezentată în anexă.

Pe lângă șomeri, o parte stabilă a tinerilor cu vârste de 15-24 de ani nu lucrează și nu urmează studii sau cursuri de formare. În total, în UE, în 2015, 6,6 milioane de persoane din grupa de vârstă 15-24 de ani nu erau încadrate profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare (NEET). Aceasta înseamnă 12,0% din populația din această categorie de vârstă, față de 10,9% în 2008, în scădere față de nivelul record de 13,2% înregistrat în 2012. După cum reiese din figura 15, în mai multe țări (Croatia, Bulgaria, Italia și România, aceasta din urmă înregistrând chiar o creștere semnificativă în 2015) se înregistrează în continuare rate NEET ridicate, de aproape 20% sau mai mari. Ratele NEET prezentau, de asemenea, creșteri semnificative în Danemarca, Finlanda, Franța și Slovacia. Jumătate dintre persoanele din categoria NEET erau inactive, cu diferențe semnificative între

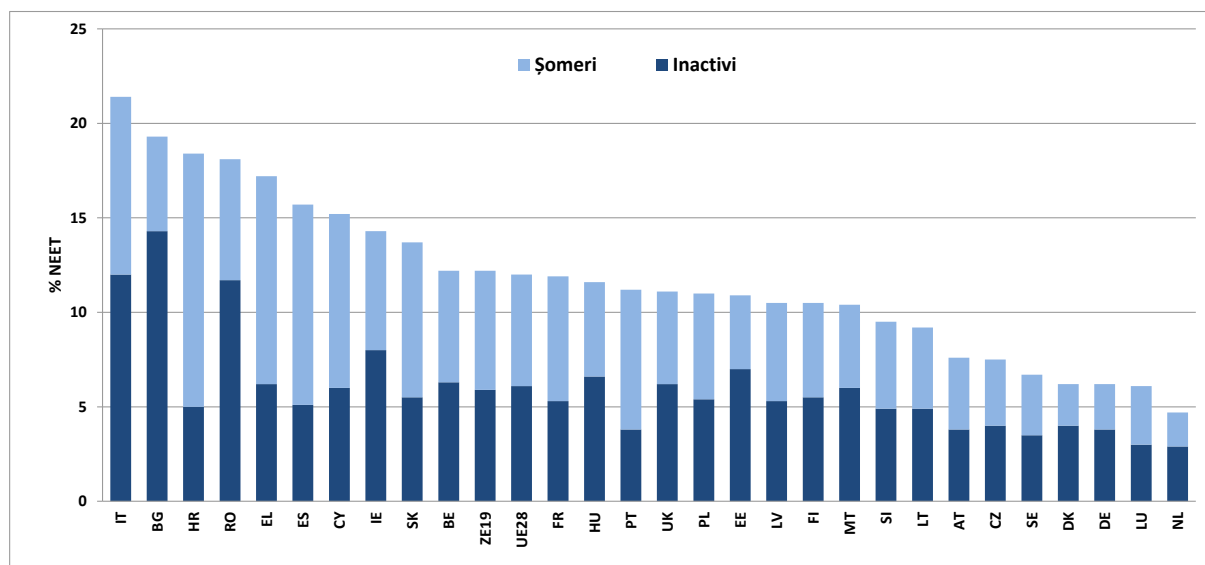
statele membre, dar o pondere stabilă la nivelul UE (figura 16). Pentru femeile din categoria NEET, inactivitatea este mai ridicată decât șomajul, în timp ce pentru bărbați lucrurile stau invers.

Figura 15: Rata NEET (15-24) și variația anuală, astfel cum sunt raportate în tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă (calculare efectuate de DG EMPL). Întreruperi ale seriilor în FR și ES. Perioada: nivelurile din 2015 și variațiile anuale în raport cu 2014. Notă: Axele sunt centrate pe media neponderată din UE. Legenda este prezentată în anexă.

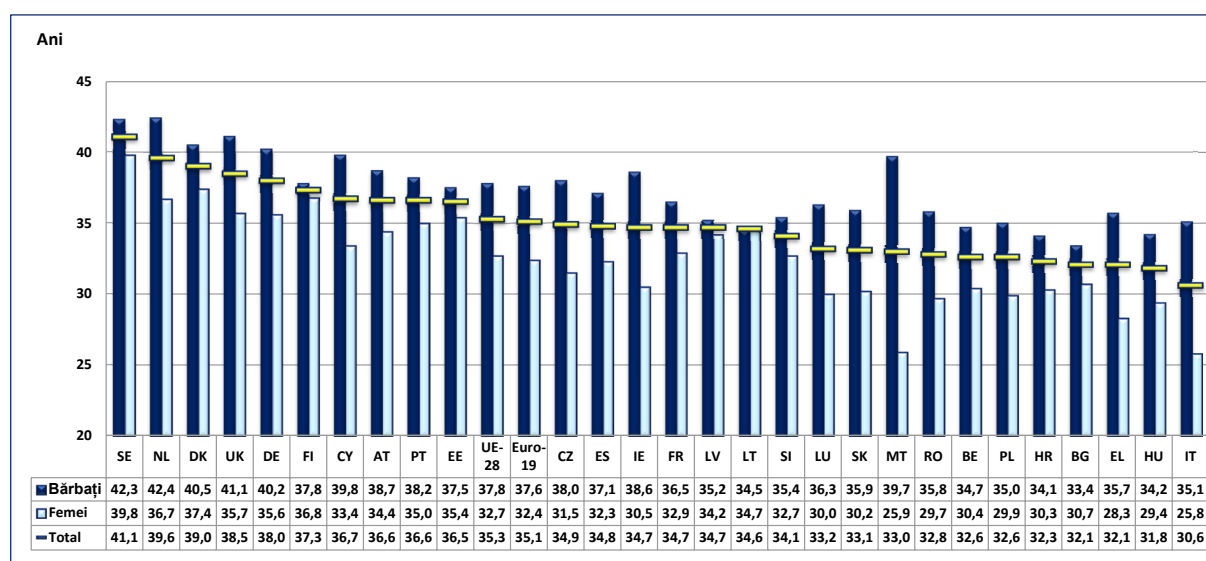
Figura 16: Profilul NEET (15-24 de ani), 2015 (%)



Sursa: Eurostat [edat_lfse_20]

Există în continuare un potențial important de creștere a ratei de ocupare a lucrătorilor în vârstă, în pofida creșterii substanțiale din ultimul deceniu a acestei rate în mai multe țări și a faptului că lucrătorii în vârstă au făcut față crizei relativ mai bine decât alte grupe de vârstă. Evoluțiile demografice fac ca îmbătrânirea activă să devină și mai necesară. În 2015, rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă (55-64) a variat între 34,3% în Grecia și 74,5% în Suedia, media UE fiind de 53,3%, iar nivelul din patru țări sub 40%. Rata de ocupare a femeilor cu vârste între 55 și 64 de ani își reduce încet decalajul, dar este în continuare mai scăzută, situându-se la 46,9% în 2015. Diferența dintre femei și bărbați în ceea ce privește durata vieții active este, de asemenea, semnificativă, femeile participând în medie cu 5,1 ani mai puțin pe piața muncii decât bărbații (32,7 față de 37,8 ani în 2014) (figura 17). Această diferență medie maschează o variație considerabilă între statele membre și este legată de mai mulți factori, inclusiv obstacole cum sunt accesul insuficient la servicii de îngrijire și vârste de pensionare mai mici pentru femei decât pentru bărbați (a se vedea mai jos o analiză detaliată).

Figura 17: Durata medie a vieții profesionale, 2014



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

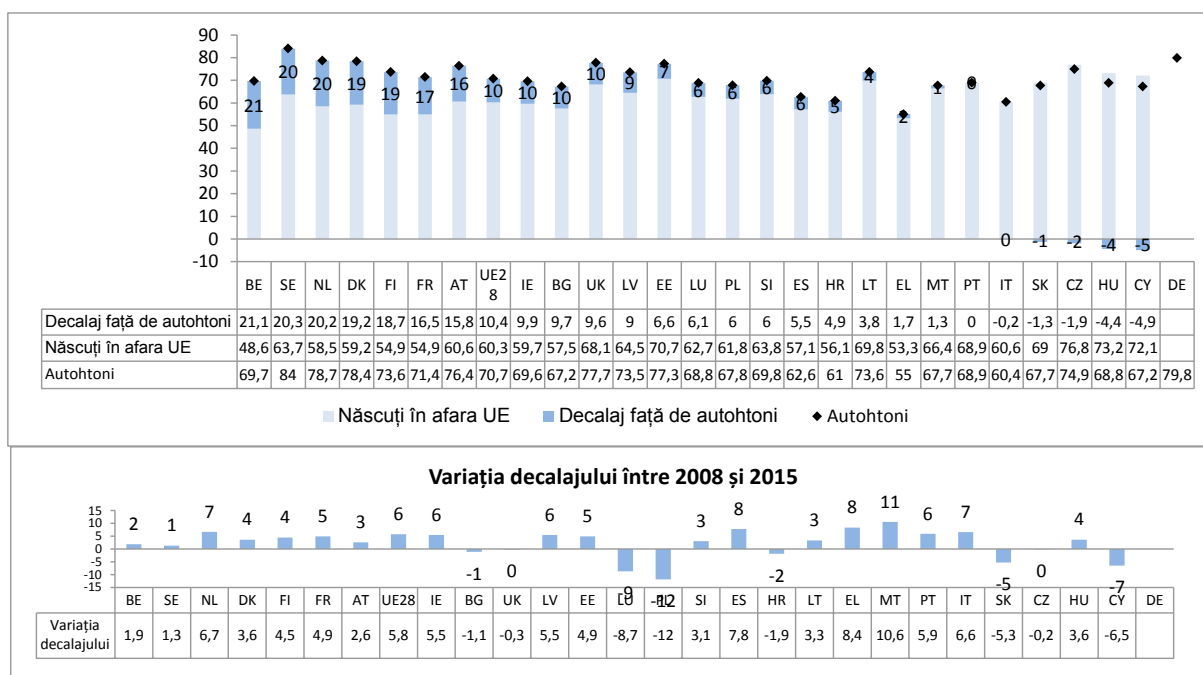
Datele relevă totodată existența unor diferențe puternice în ceea ce privește activitatea și ocuparea pentru persoanele cu handicap²⁶. În plus, se preconizează că numărul acestora, determinat de îmbătrânirea populației, va crește de la 80 de milioane la 120 de milioane până în 2020 în UE. În 2014, diferența în ceea ce privește activitatea (grupa de vârstă 20-64 de ani) între persoanele cu și fără handicap în UE s-a ridicat la 21,1 puncte procentuale (60,6% față de 81,7%), iar diferența de ocupare la 23,8 puncte procentuale (48,7% față de 72,5%). În special, în Lituania, Irlanda și Malta, diferența de ocupare a fost de aproape 40 de puncte procentuale, iar în 12 țări, aceasta a depășit 30 de puncte procentuale. Rata de ocupare a persoanelor cu handicap pe baza datelor EU-SILC 2014 se situează sub 30% în Grecia, Irlanda, Malta și Croația. În general, persoanele cu handicap ies de pe piața muncii mai devreme, având o rată foarte redusă de ocupare la vârsta 55-64, și anume 34,5%.

Populația care nu este născută în UE prezintă, de asemenea, rate de activitate și de ocupare mai mici decât media, cu o diferență în materie de activitate de 4,2 puncte

²⁶ Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap definește handicapul ca „un concept în evoluție” determinat de „interacțiunea dintre persoanele cu handicap și barierele comportamentale și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții egale cu celelalte persoane”. Aceste handicapuri pot fi ușoare sau grave, fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale, prezente de la naștere sau dobândite în cursul vieții (inclusiv la locul de muncă) și legate în special de îmbătrânirea populației.

procentuale, în medie, în comparație cu populația autohtonă (clasa de vârstă 20-64), dar care depășește 10 puncte procentuale în șapte state membre (figura 18). Această diferență în materie de activitate este chiar mai mare în cazul femeilor. De asemenea, rata de ocupare a persoanelor care nu s-au născut în UE este, în medie, cu 10,4 puncte procentuale mai mică decât cea a populației autohtone, dar această diferență atinge aproximativ 20 de puncte procentuale în trei state membre și depășește 15 puncte procentuale în alte patru, în cazul femeilor aceasta fiind, încă o dată, mai mare. În medie, femeile născute în afara UE au o rată de ocupare cu 13,5 puncte procentuale mai mică decât femeile autohtone. Provocările persistă adesea și pentru cea de a doua generație: persoanele (25-54 de ani) născute în UE din părinți originari din afara UE au o rată de ocupare cu 5,7 puncte procentuale mai mică și o rată de activitate cu 3,7 puncte procentuale mai scăzută decât persoanele care au cel puțin un părinte autohton.

Figura 18: Rata de ocupare în funcție de țara nașterii, 20-64 de ani, 2015 și variație din 2008



Sursa: Eurostat; Pentru DE nu există o defalcare pentru persoanele născute în afara UE, dar dacă se analizează diferența dintre cetățenii autohtoni și resortisanții țărilor terțe, aceasta ajunge la 22,6 puncte procentuale.

Rezultatele imigranților pe piața forței de muncă sunt influențate de numeroși factori. Dincolo de factorii explicativi tradiționali, cum ar fi vârsta, sexul, nivelul de educație sau experiența profesională, aceste rezultate sunt, de asemenea, determinate de factorii specifici reprezentați de competența în limba țării gazdă și transferabilitatea competențelor și a

educației obținute în străinătate. Chiar dacă imigrația este rezultatul reîntregirii familiei, migrația economică sau umanitară joacă, de asemenea, un rol, în parte datorită faptului că are impact asupra caracteristicilor anterioare, dar și pentru că implică competențe și nevoi diferite pentru măsurile de integrare. Cu toate acestea, chiar dacă se ține seama de aceste diferențe, rămâne un decalaj în ceea ce privește probabilitatea de a fi angajat²⁷. Această situație se poate datora, parțial, unor practici discriminatorii sau lipsei de recunoaștere a calificărilor, dar și altor caracteristici neobservate precum regiunea de origine, care pot avea impact, de exemplu, asupra rolurilor de gen și, în consecință, asupra participării femeilor pe piața muncii. Astfel de probleme ar putea deveni mai accentuate odată cu aflusul fără precedent de solicitanți de azil, în condițiile în care au fost depuse aproape 1,8 milioane de cereri de azil numai în anul 2015 și în prima jumătate a anului 2016²⁸.

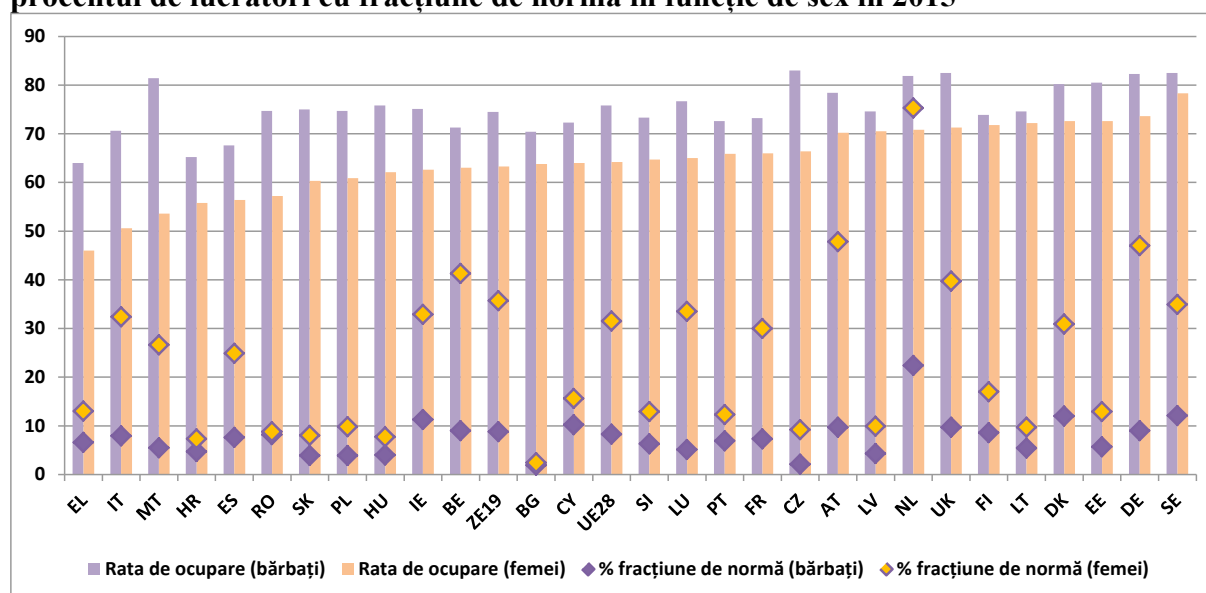
În toate statele membre, ratele de angajare pentru femei sunt inferioare celor pentru bărbați, cu mari variații pe întreg teritoriul UE. În 2015, la nivelul UE, rata ocupării forței de muncă pentru bărbați (20-64 de ani) a fost de 75,9% și de doar 64,3% pentru femei (figura 19), în pofida faptului că femeile sunt din ce în ce mai calificate și chiar au niveluri de educație superioare bărbaților. În 2015, 43,4% dintre femei (30-34 de ani) aveau studii terțiare, față de 34% dintre bărbați. Rata de angajare pentru femei este de 60% sau mai mică și diferența în materie de ocupare între femei și bărbați este ridicată în opt state membre, dintre care majoritatea se confruntă cu problema îmbătrânirii populației²⁹. Această diferență în privința ocupării între femei și bărbați (15-64) este deosebit de pregnantă în rândul refugiaților (17 puncte procentuale) și al migranților (19 puncte procentuale).

²⁷ A se vedea documentul Comisiei Europene (2016) „Mobilitatea și migrația în UE: Oportunități și provocări”, în „Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa” 2015.

²⁸ Pentru o analiză detaliată, a se vedea analiza în curs de apariție „Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa” 2016, capitolul privind integrarea refugiaților, și documentul de lucru CE-OCDE intitulat „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)” („Care este situația refugiaților pe piața forței de muncă din Europa?”), septembrie 2016.

²⁹ Conform previziunilor demografice, populația în vârstă de muncă va scădea în majoritatea statelor membre și în special în Lituania, Letonia, Bulgaria, Slovacia, Grecia, Portugalia, Polonia, Estonia, România, Germania, Croația și Ungaria; a se vedea „Raportul privind îmbătrânirea populației” al Comisiei Europene (2015), http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

Figura 19: Rata ocupării populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani și procentul de lucrători cu fracțiune de normă în funcție de sex în 2015



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Notă: Ponderea lucrătorilor cu fracțiune de normă în totalul populației active pentru fiecare sex. Țările sunt clasificate în ordinea crescătoare a ocupării forței de muncă în rândul femeilor.

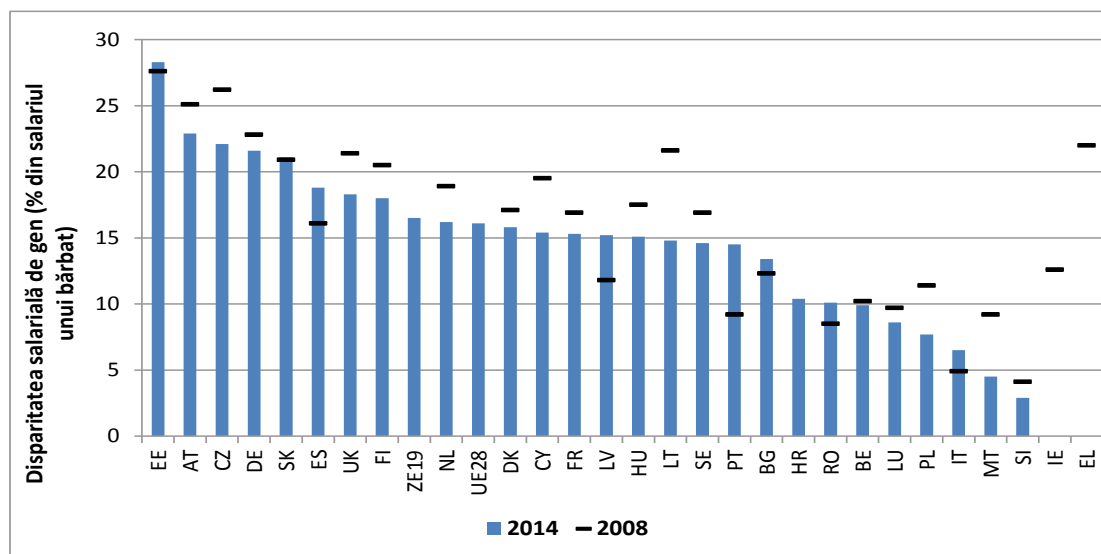
Diferențele dintre bărbați și femei în domeniul ocupării forței de muncă sunt deosebit de marcate pentru părinți, dat fiind că femeile sunt în continuare mai susceptibile decât bărbații să își asume responsabilități de îngrijire a copiilor. În medie, rata de ocupare a femeilor cu copii mici este cu 8 puncte procentuale mai mică decât rata de ocupare a femeilor care nu au un copil mic, iar în unele țări această diferență este de peste 30 de puncte procentuale (Republica Cehă, Slovacia, Ungaria). În schimb, în toate statele membre ale UE, tatii sunt mult mai susceptibili de a fi angajați decât bărbații fără copii. Ratele de angajare ale mamei tind să fie mai mari decât cele ale femeilor care nu au copii, în țări în care sunt aplicate măsuri bine concepute și împărțite în mod echitabil care asigură echilibrul între viața profesională și cea privată (mai ales în Suedia și Danemarca). Decalajul în ceea ce privește rata de ocupare este deosebit de puternic pentru mamele slab calificate și pentru părinții singuri³⁰.

Totodată, femeile își asumă în general mai multe responsabilități în domeniul îngrijirii pe termen lung și se confruntă cu obstacole puternice din punct de vedere financiar la intrarea pe piața muncii sau dacă doresc să lucreze mai mult. Astfel, acestea sunt mai susceptibile să își reducă timpul de lucru sau chiar să iasă în totalitate de pe piața muncii. În

³⁰ A se vedea studiul Comisiei Europene (2016) „The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course” (Eficiența și eficacitatea sistemelor de protecție socială pe parcursul vieții), capitolul 3.2. din „Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa” 2015.

2015, mai mult de 25% din populația feminină inactivă (20-64) era inactivă din cauza responsabilităților familiale (inclusiv îngrijire pentru copii sau adulți aflați în incapacitate) în Ungaria, Irlanda, Slovacia, Estonia, Republica Cehă și Regatul Unit. În plus, în unele dintre sistemele de impozitare și de prestații sociale, transferurile de numerar și sprijinul fiscal slăbesc stimulentele financiare în favoarea muncii pentru o a doua persoană care contribuie la venitul familiei, împiedicând, astfel, participarea femeilor pe piața forței de muncă. Costurile ridicate de îngrijire a copiilor pot constitui un factor suplimentar de descurajare a încadrării în muncă sau a întoarcerii la locul de muncă a celei de a doua persoane dintr-un cuplu în care ambele persoane au venituri. Acesta este cazul, în special, în Regatul Unit și Irlanda, unde costurile de îngrijire a copiilor reprezintă, în medie, mai mult de 23% din venitul net al familiei. În ansamblul UE, doar 28% dintre copiii cu vârste cuprinse între 0 și 3 ani erau îngrijiți în cadrul serviciilor de îngrijire formale în 2014, acest procent ridicându-se la 83% în cazul copiilor cu vârste cuprinse între 3 ani și vârsta de școlarizare obligatorie. Prin urmare, ratele mai scăzute de ocupare în rândul femeilor se combină cu o pondere ridicată a muncii cu fracțiune de normă: 31,9% dintre femeile ocupate, față de doar 8,3% dintre bărbați. Această diferență este și mai pregnantă pentru părinți, și anume 40,5% dintre mame lucrează cu fracțiune de normă, față de 5,7% dintre tați.

Figura 20: Disparitatea salarială de gen neajustată în 2008 și 2014



Sursa: Eurostat. Notă: cifrele arată diferența dintre veniturile salariale orare brute medii ale bărbaților și ale femeilor, ca procent din veniturile salariale orare brute medii ale bărbaților - pentru angajații remunerați, neajustate în funcție de caracteristici personale sau ale postului. Sursa: Eurostat; Industrie, construcții și servicii (cu excepția administrației publice, a apărării, a asigurărilor sociale obligatorii). Nu există date disponibile pentru Grecia și Irlanda pentru 2014.

În plus față de ratele scăzute de ocupare a forței de muncă în echivalent normă întreagă, femeile se confruntă și cu o disparitate salarială semnificativă. Aceasta s-a ridicat la 16,6% în 2014 în UE, cu mari variații între statele membre (a se vedea figura 20)³¹. Motivele potențiale care stau la baza disparității salariale de gen sunt variate, de exemplu diferențele la nivelul experienței de muncă, al timpului de lucru, al tipului de loc de muncă sau al sectorului. Pentru UE în ansamblu, segregarea pieței muncii³² este relativ ridicată, ajungând la 25,3% pentru segregarea ocupațională și 18,3% pentru segregarea sectorială³³. Femeile tind să lucreze în sectoare relativ mai slab remunerate³⁴, ele sunt mai slab reprezentate în funcții de conducere și mai bine reprezentate decât bărbații în ceea ce privește munca cu fracțiune de normă, care este mai slab remunerată decât munca cu normă întreagă pentru fiecare oră de

³¹ Aceasta este „disparitatea salarială de gen neajustată”, întrucât nu ține seama de toți factorii care au un impact asupra disparității salariale de gen, precum diferențele de educație, de experiență pe piața muncii, de ore lucrate, de tip de muncă etc.

³² Segregarea pieței muncii se referă la distribuția femeilor în diferite posturi și sectoare, în comparație cu bărbații.

³³ Cele două procente reflectă proporția din populația angajată care ar trebui să își schimbe ocupația/sectorul pentru a ajunge la o distribuție egală a bărbaților și a femeilor în diferite ocupații sau sectoare. Indicele variază între 0 (absența segregării) și 50 (segregare completă).

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

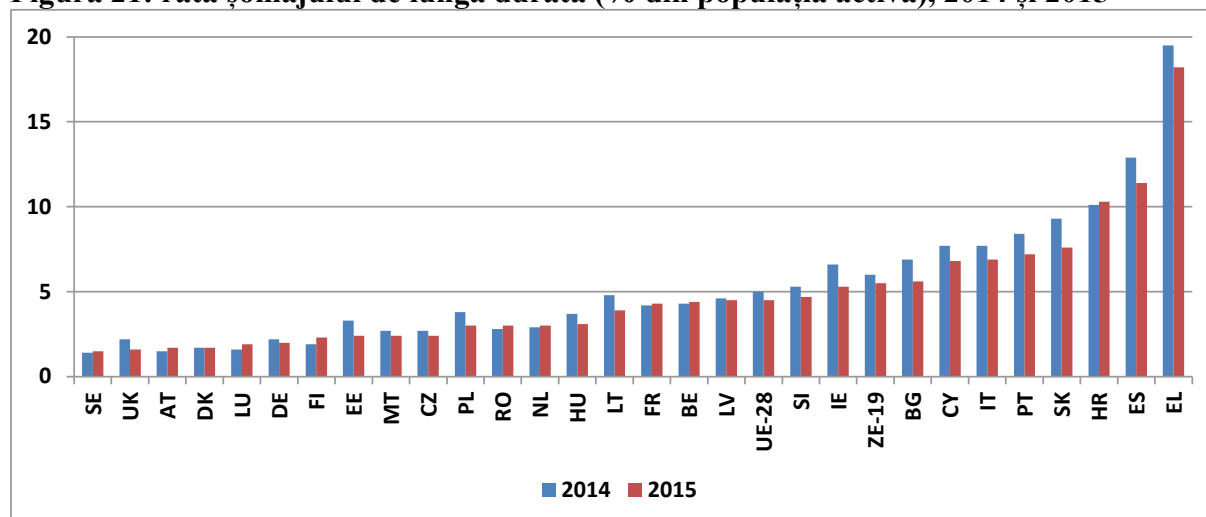
muncă. Disparități salariale de gen în favoarea bărbaților există în aproape toate ramurile de activitate³⁵. În plus, există și alți factori neobservabili care pot contribui la disparitatea salarială de gen, de exemplu discriminarea. Salariile mai mici, timpul de lucru mai scurt și durata mai scurtă a carierei pentru femei au un impact negativ asupra veniturilor lor globale și a drepturilor de pensie³⁶.

Șomajul de lungă durată a scăzut în majoritatea statelor membre între 2014 și 2015, însă rămâne o provocare importantă, în condițiile în care peste 10,3 milioane de cetățeni europeni (T1 2016) caută un loc de muncă timp de peste un an, iar 6,5 milioane dintre aceștia, de peste doi ani. Ca procent din populația activă, șomajul de lungă durată a crescut în 2015 în Austria, Belgia, Croația, Finlanda, Luxemburg, Țările de Jos, România și Suedia, însă a scăzut, uneori în mod semnificativ, în cea mai mare parte a statelor membre puternic afectate (figura 21). Cu toate acestea, el este în continuare de peste 10% în Grecia, Spania și Croația, și de peste 5% în Slovacia, Portugalia, Italia, Cipru, Bulgaria și Irlanda. Odată cu creșterea duratei șomajului, legătura cu piața forței de muncă se deteriorează, iar perspectivele de reangajare în locuri de muncă stabile scad dramatic și riscul de inactivitate crește, din cauza scăderii capacității de inserție profesională și a acumulării obstacolelor care împiedică participarea.

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

³⁶ În 2014, femeile au primit pensii cu 40% mai mici, în medie, decât pensiile bărbaților, iar în unele țări, o treime dintre femeile în vârstă nu primesc niciun fel de pensie. Din acest motiv, femeile în vârstă sunt expuse unui risc mult mai mare de sărăcie decât bărbații în vârstă; în medie, 15,7% dintre femeile de peste 65 de ani sunt expuse riscului de sărăcie, față de 11,3% dintre bărbați. În Slovenia, Suedia, Lituania, Letonia și Estonia, diferențele între pensiile femeilor în vârstă și cele ale bărbaților în vârstă sunt de 10 puncte procentuale sau mai mult.

Figura 21: rata șomajului de lungă durată (% din populația activă), 2014 și 2015



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Există diferențe mari între statele membre în ceea ce privește succesul activităților de sprijinire a șomerilor de lungă durată în vederea găsirii unui loc de muncă. Calitatea serviciilor furnizate șomerilor de lungă durată rămâne esențială pentru a asigura buna integrare a acestora pe piața forței de muncă, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă.

2.2.2 Răspunsul politic

Politicele care vizează nivelul scăzut al competențelor de bază au primit o atenție deosebită în state membre precum Cipru, Ungaria și Suedia și sunt abordate în propunerea recentă a Comisiei privind Garanția de competențe. Adesea, statele membre au răspuns la această provocare prin îmbunătățirea sistemelor de EFP. Cu toate acestea, în Suedia a fost lansată o inițiativă recentă care vizează intervenția timpurie, destinată primilor ani de școală (clasa de învățământ preșcolar și clasele 1-3), cu un accent deosebit pe calificările de bază. În Ungaria și Slovacia, un obiectiv specific a fost îmbunătățirea competențelor digitale. În Cipru, obiectivul a fost de a îmbunătăți participarea și a adapta EFP la necesitățile pieței forței de muncă.

Eforturile de a promova educația incluzivă au fost, de asemenea, o prioritate pe ordinea de zi, având ca obiectiv principal reducerea decalajului educațional al cursanților dezavantajați (inclusiv al elevilor cu nevoi educaționale speciale, al migranților și al romilor). În ultimul an, au fost introduse inițiative pentru creșterea caracterului incluziv al educației în Republica Cehă, Grecia, Polonia, Portugalia și Slovacia. Măsurile vizau în primul

rând să încurajeze participarea la învățământul general al unor grupuri de cursanți mai largi (în special din grupuri defavorizate) și de la o vârstă mai fragedă. Ungaria a redus vârsta obligatorie de începere a educație și a îngrijirii copiilor preșcolari de la cinci la trei ani; Republica Cehă a adoptat o legislație în vederea reducerii acesteia de la șase ani la cinci ani, începând din septembrie 2017. Grecia a introdus zone de educație prioritare, și anume clase de primire, cursuri de sprijin și structuri de primire pentru migranții din școlile primare. Portugalia a crescut numărul de burse pentru studenții care provin dintr-un mediu vulnerabil din punct de vedere economic și sporește, de asemenea, serviciile publice de educație și îngrijire a copiilor de vârstă mică. Slovacia a prezentat o inițiativă referitoare la prevenirea plasării copiilor în școli speciale numai pe baza provenienței dintr-un mediu socioeconomic defavorizat. În Belgia (comunitatea flamandă), fiecare copil, inclusiv cei cu nevoi speciale, are acum dreptul de a se înscrie la o școală obișnuită, cu condiția ca acest lucru să fie posibil, cu adaptări rezonabile.

Mai multe state membre consolidează măsurile de sprijin pentru cadrele didactice, formatori, directorii de unități de învățământ și alți membri ai personalului din învățământ. Astfel de măsuri sunt luate de Belgia (unde au fost luate primele măsuri atât în comunitatea flamandă, cât și în cea franceză), Republica Cehă, Croația, Cipru, Letonia, România, Slovacia și Suedia.

Statele membre depun eforturi pentru a crește rata de absolvire a învățământului terțiar și capacitatea de inserție profesională a absolvenților din învățământul superior. Printre măsuri se numără atragerea mai eficientă a grupurilor dezavantajate și vulnerabile, dezvoltarea unor traiectorii clare de evoluție de la formarea profesională și alte tipuri de învățământ la învățământul superior, precum și reducerea ratelor de abandon. În Suedia, guvernul va finanța aproximativ 14 600 de noi locuri în învățământul superior până în 2019 pentru a stimula în continuare participarea. Republica Cehă și Portugalia au majorat bursele și sprijinul pentru persoanele care provin dintr-un mediu vulnerabil din punct de vedere economic. Creșterea relevanței învățământului superior este determinată de utilizarea sporită a previziunilor referitoare la competențe și a datelor privind ocuparea forței de muncă în rândul absolvenților, de implicarea angajatorilor în elaborarea programelor școlare, de dezvoltarea unei varietăți mai mari de moduri de studiu (cu program redus, la distanță etc.) și de continuarea dezvoltării formării profesionale superioare și a învățământului superior profesional. Spania continuă să își dezvolte sistemul de monitorizare a absolvenților pentru a

măsura capacitatea de inserție profesională aferentă programelor de studiu. În Belgia sunt avute în vedere măsuri menite să sporească capacitatea de inserție profesională, în special prin îmbunătățirea traiectoriilor de evoluție grație programelor de ciclu scurt (comunitatea flamandă) și programelor de învățare duală sau la locul de muncă la nivel de licență (comunitatea franceză).

Au fost implementate reforme ale politicilor în domeniul educației adulților pentru a garanta că educația și formarea profesională îndeplinesc nevoile pieței forței de muncă.

Cipru, Ungaria, Lituania, România și Suedia au prezentat recent inițiative în acest domeniu, concentrându-se de regulă asupra competențelor de bază sau vizând actualizarea competențelor și prevenirea pensionării anticipate. Cu titlu de exemplu, în Suedia, „dreptul la educația adulților” la nivel secundar superior a fost adoptat în cadrul bugetului 2016. Din 2017, toți adulții vor avea dreptul de a-și completa studiile anterioare și a obține o calificare secundară superioară care le permite accesul la învățământul superior și le sporește șansele pe piața forței de muncă. Ungaria urmărește dezvoltarea competențelor digitale pentru 200 000 de persoane defavorizate. Lituania a acordat o atenție specială condițiilor pentru îmbunătățirea calității învățământului și a formării continue non-formale pentru adulți. Prin Noua agendă pentru competențe în Europa, Comisia încurajează investițiile susținute în dobândirea de competențe și o mai bună corelare a acestora cu nevoile de pe piața forței de muncă pentru a promova crearea unor locuri de muncă de calitate.

Măsuri de promovare a cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor relevante și de înaltă calitate în cadrul învățării pe tot parcursul vieții, cu accent pe rezultatele învățării pentru capacitatea de inserție profesională, inovare, cetățenia activă și/sau bunăstare au fost, de asemenea, adoptate de către Irlanda, Spania, Franța, Croația, Polonia și Regatul Unit.

Statele membre au continuat să îmbunătățească transparența competențelor și a calificărilor. Polonia, Croația și Finlanda și-au îmbunătățit cadrele naționale ale calificărilor. Suedia a corelat cadrul național al calificărilor cu Cadrul european al calificărilor. Austria și Suedia s-au axat pe evaluarea și validarea competențelor și a calificărilor migranților recent sosiți.

În ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, Garanția pentru tineret a reprezentat un catalizator pentru schimbare. Programele naționale ale statelor membre

din cadrul Garanției pentru tineret cuprind două tipuri de acțiuni: (1) măsuri cu efect rapid pentru a oferi sprijin adaptat tuturor tinerilor din categoria NEET și (2) reforme structurale pe termen mediu și lung pentru a îmbunătăți capacitatea instituțională și a asigura o abordare integrată în materie de furnizare a serviciilor. În ceea ce privește sfera de acoperire, pe teritoriul UE, 41,9% dintre toți tinerii NEET cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani erau înscriși în sistemul Garanției pentru tineret în 2015, în creștere de la 40,4% în 2014. Implementarea la scară largă este încă recentă în mai multe state membre, deoarece multe măsuri au necesitat reforme substanțiale și parteneriate ample.

Investițiile în activități de informare destinate tinerilor care nu sunt înregistrați la SPOFM reprezintă o prioritate importantă în multe state membre. Două treimi din SPOFM sunt în prezent implicate în desfășurarea de activități de informare în contextul punerii în aplicare a Garanției pentru tineret. În Suedia, strategia „Căi de urmat - strategie pentru NEET” se axează pe motivarea tinerilor de peste 15 ani să înceapă sau să își reia studiile și să finalizeze ciclul secundar superior sau să muncească (această din urmă soluție numai atunci când este cazul și numai pentru cei cu vârste între 20 și 25 de ani). Coordonatorul național pentru NEET vizează asigurarea unei mai bune colaborări între agențiile guvernamentale, municipalități, consilii județene și organizații la nivel național, regional și local, și lucrează în strânsă colaborare cu Delegația pentru tineri pe piața forței de muncă, pentru a promova acordurile locale între municipalități și SPOFM și punerea în aplicare a acestora. În Croația, centrele CISOK (centru de orientare profesională pe tot parcursul vieții) înființate în întreaga țară furnizează din ce în ce mai multă asistență pentru căutarea unui loc de muncă, consiliere profesională și activități de informare pentru NEET. În Letonia, proiectul de informare „Știi și faci” are ca obiectiv implicarea NEET în educație și dezvoltarea competențelor acestora.

De asemenea, au fost instituite „ghișee unice” pentru îmbunătățirea accesibilității și a informării. Acestea reunesc într-un singur loc diferitele servicii pentru tineret, oferind o gamă largă de servicii într-un mod flexibil și accesibil. În 2015, Finlanda a lansat centre de consiliere pentru tineri de tip ghișeu unic. Situate în 35 de municipalități până în prezent, acestea oferă sprijin ușor accesibil tuturor tinerilor sub vârsta de 30 de ani, inclusiv consiliere și îndrumare personalizată, sprijin pentru gestionarea vieții personale, planificarea carierei, aptitudini sociale, precum și sprijin pentru educație și încadrarea în muncă.

În multe state membre, Garanția pentru tineret a contribuit în general la eliminarea compartimentărilor între domeniile de politică și la construirea unor parteneriate viabile. Coordonarea între sectoarele ocupării forței de muncă, educației și tineretului a fost, de asemenea, întărită. În Italia, punerea în aplicare a Garanției pentru tineret a condus la crearea unui sistem informatic comun în care sunt integrate bazele de date ale ministerelor muncii și educației și la lansarea unor inițiative specifice pentru promovarea politicilor active privind piața forței de muncă și a Garanției pentru tineret în școli. În Lituania, proiectul „Descoperă-te pe tine însuși” pus în aplicare în toate municipalitățile în perioada 2015-2018 implică un parteneriat intersectorial între birourile locale de ocupare a forței de muncă, poliție, serviciile de protecție a drepturilor copilului, asistenții sociali și centrele locale pentru tineret în vederea sprijinirii tinerilor NEET pentru a dobândi competențe personale, sociale și profesionale.

În plus, majoritatea statelor membre au utilizat subvenții specifice, atât pentru salarii, cât și pentru recrutare, în multe cazuri cu sprijin din partea fondurilor UE, în special prin intermediul Fondului social european (FSE) și al Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI). Începând cu 2015, o modificare a legii croate privind contribuțiile permite angajatorilor care oferă tinerilor sub 30 de ani un contract de muncă cu durată nedeterminată să fie scutiți de la plata contribuțiilor la asigurările de sănătate și de plata contribuțiilor la stat pentru o perioadă de 5 ani. În 2015, Estonia a lansat programul „Primul meu loc de muncă”, care oferă o subvenție salarială de un an și o acoperire a cheltuielilor de formare pe o perioadă de doi ani. În Lituania, angajatorii care oferă un loc de muncă tinerilor înscriși la SPOFM pot beneficia de rambursarea a 50 % din salariul brut, pe o perioadă de până la 6 luni. Se acordă prioritate unor categorii precum șomerii tineri de lungă durată sau părinții tineri cu 2 copii și se aplică sancțiuni angajatorilor care concediază lucrători subvenționați, în termen de șase luni de la încheierea perioadei de subvenționare. În 2015, măsura a vizat 28 % din totalul participanților la PAPM cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani. În Cipru, șomerii cu vârsta de sub 25 de ani, absolvenți de învățământ secundar inferior, învățământ liceal și învățământ postliceal de până la 2 ani și cu experiență în muncă limitată, beneficiază de noi sisteme care le oferă plasamente profesionale, cu o indemnizație de formare de 125 EUR pe săptămână pe o perioadă de maximum 6 luni. Absolvenții învățământului terțiar, cu vârsta de sub 35 de ani, sunt și ei eligibili. În Franța, tinerii cu vârsta de sub 28 de ani care au beneficiat de o bursă pot solicita, în termen de 4 luni de la absolvirea învățământului terțiar sau a învățământului secundar profesional, o „subvenție pentru prima căutare a unui loc de muncă”, a

cărei valoare este cuprinsă între 200 și 300 EUR pe lună. Este de așteptat ca un număr de 126 000 de tineri să beneficieze de această măsură. În plus, societăților cu mai puțin de 10 angajați care acceptă un ucenic cu vârsta între 16 și 18 ani li se acordă, în primul an, o primă în valoare de 4 400 EUR. Autoritățile române lucrează și ele, în prezent, la modificarea legislației în domeniul ocupării forței de muncă, pentru a oferi o combinație de măsuri de activare mai generoase, personalizate pentru grupurile cele mai îndepărtate de piața muncii (printre acestea se numără subvențiile de antreprenoriat și de ocupare a forței de muncă, stimulentele pentru ucenicii și stagii etc.).

Au fost intensificate eforturile specifice de sprijinire a reformelor în materie de ucenicie și a mai bunei reglementări a stagiilor. Aceste reforme au contribuit la mai buna aliniere a competențelor tinerilor cu nevoile pieței muncii și la întărirea angajamentului comunității de afaceri. Jumătate dintre statele membre ale UE au întreprins – sau au raportat că intenționează să întreprindă – modificări legislative pentru alinierea propriilor cadre naționale cu cadrul de calitate pentru stagii al anului 2013. În statele membre care și-au adaptat deja legislația (Bulgaria, Franța, Germania, Grecia, Lituania, Portugalia, Spania, Suedia) majoritatea reformelor constau în limitarea duratei stagiilor la șase luni (în Bulgaria la 12 luni), în clarificarea condițiilor pentru stagii mai lungi și în atribuirea de mentori pentru a oferi îndrumare și a supraveghea progresele realizate pe parcursul stagiului.

Caseta 2. Utilizarea deplină a Fondului social european (FSE)

Cu un buget de 86,4 miliarde EUR pentru perioada 2014-2020, Fondul social european (FSE) este unul dintre instrumentele-cheie ale UE pentru abordarea provocărilor identificate în recomandările specifice fiecărei țări, cu regulamente care prevăd posibilitatea reprogramării în vederea alinierii la noile provocări.

Una dintre principalele priorități politice pentru FSE 2014-20 este **ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor**, abordată atât prin intermediul fondului în sine, cât și al Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI). În cadrul FSE, 6,3 miliarde EUR sunt destinate direct acțiunilor de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor, în timp ce tinerii sunt de asemenea un important grup-țintă al măsurilor din domeniul educației, al învățării pe tot parcursul vieții și al incluziunii sociale. În plus, bugetul YEI se ridică la o sumă totală de 6,4 miliarde EUR (compusă din 3,2 miliarde EUR reprezentând resurse ale YEI, cu o alocare corespunzătoare de 3,2 miliarde EUR de la FSE). YEI, de care pot beneficia în prezent 20 de state membre, vizează în mod specific tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), cu un accent pe regiunile UE care s-au confruntat cu cele mai mari rate ale șomajului în rândul tinerilor în 2012. Pentru a asigura o reacție promptă la această importantă provocare de natură politică, resursele destinate YEI au fost concentrate în prima jumătate a ciclului financiar al bugetului de cheltuieli al UE. Pe lângă aceasta, în 2015, Comisia a deblocat o creștere cu aproximativ 1 miliard EUR a

prefinanțării destinate YEI, cu scopul de a asigura mobilizarea mai rapidă a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și a acțiunilor de formare la fața locului. Creșterea a avut un impact pozitiv pentru jumătate dintre autoritățile de management beneficiare ale YEI, care au fost astfel în măsură să angajeze mai multe fonduri și/sau să lanseze mai multe proiecte³⁷.

Cu toate acestea, per ansamblu, anii 2014 și 2015 au fost marcați de o lansare relativ lentă a implementării în statele membre, atât pentru FSE, cât și pentru YEI, cu un nivel redus al cheltuielilor eligibile certificate declarate, fapt ce indică o rată de absorbție scăzută. Acest lucru nu ar trebui să fie însă interpretat ca o dovadă a lipsei acțiunilor și a implementării pe teren. Statele membre s-au confruntat cu întârzieri în desemnarea autorităților de management și a sistemelor de monitorizare, care au avut un impact asupra vitezei de prelucrare a declarațiilor de cheltuieli adresate Comisiei Europene.

Datele arată deja că, de la lansarea programelor operaționale, peste 2 milioane de participanți au beneficiat de sprijin din partea FSE, iar 1,4 milioane de tineri NEET au beneficiat de intervenții sprijinite de YEI – în special de plasamente profesionale, ucenicii, stagii și măsuri destinate activităților independente, precum și de educație și formare continue. În majoritatea statelor membre, YEI este considerată un mecanism sau o pârghe esențială de operaționalizare a Recomandării Consiliului privind Garanția pentru tineret (2013). Cu toate că progresele la nivel de implementare variază de la un stat membru la altul, unele proiecte au deja un impact semnificativ pe teren.

Aproape toate statele membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți calitatea, oferta sau gradul de atractivitate al programelor de ucenicie, în spiritul Alianței europene pentru ucenicii, lansată în iulie 2013. Reforma daneză în domeniul ucenicilor – votată în 2013, dar implementată începând de la mijlocul anului 2015 – are drept obiectiv să ofere ucenicilor posibilitatea de a obține o calificare la nivel de învățământ secundar superior general, care să le deschidă accesul la învățământul superior. În Franța, contractele de ucenicie permit în prezent obținerea a 85 de calificări profesionale aprobate de Ministerul muncii (în locul Ministerului educației), cu condiția ca persoana să dețină o calificare ISCED 3 sau să fi fost identificată ca persoană care a părăsit timpuriu școala. În Austria, reforma legii privind formarea profesională, care a avut loc în 2015, a consolidat managementul calității din cadrul sistemului de formare profesională prin ucenicie. Au fost elaborate noi oferte de formare pentru tinerii defavorizați, cum ar fi programele de învățământ standardizate pentru obținerea unor calificări minime de bază și a unor calificări parțiale. Reforme în domeniul ucenicilor sunt planificate, de asemenea, în Irlanda și în Slovenia. În Irlanda, Consiliului ucenicilor (lansat la finele anului 2014) este însărcinat cu identificarea sectoarelor economice în care extinderea ucenicilor poate aduce o schimbare reală atât pentru angajatori, cât și pentru

³⁷ Studiu al Comisiei, intitulat „Primele rezultate ale Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor” – Raport final către DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune din cadrul Comisiei Europene (2016).

angajați. În urma unei cereri de propuneri care s-a încheiat la 31 martie 2015, au fost selecționate o serie de noi ucenicii, adaptate pentru a satisface nevoile pieței muncii, care urmează să fie dezvoltate și implementate. Prima dintre acestea acoperă domeniul asigurărilor și a fost lansată la mijlocul lunii septembrie 2016. În Slovenia, Legea uceniciei, aflată în faza consultării publice, își propune să definească un cadru global pentru ucenicii (inclusiv eligibilitatea, condițiile sociale și de muncă, obligațiile reciproce).

Au fost luate diferite inițiative politice pentru a promova integrarea pe piața muncii a lucrătorilor în vârstă. Unele state membre s-au concentrat asupra asigurării accesului adulților la învățare. Este și cazul României, cu adoptarea unei strategii naționale de învățare pe tot parcursul vieții care pune accentul pe creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții a persoanelor de obicei slab reprezentate și dezavantajate pe piața muncii. Alte state membre au introdus planuri de activare specifice și servicii de ocupare a forței de muncă personalizate, inclusiv orientarea profesională. În 2016, Luxemburgul a demarat implementarea programului de plasamente de profesionalizare destinat în principal persoanelor cu vârsta de minimum 45 ani aflate în căutarea unui loc de muncă. În alte cazuri, statele membre au favorizat adaptarea locurilor de muncă și au promovat îmbătrânirea în condiții bune de sănătate la locul de muncă. Acesta a fost unul dintre obiectivele strategiei letone privind îmbătrânirea activă pentru o viață profesională mai bună și mai îndelungată, care implică evaluarea competențelor și a stării de sănătate, dezvoltarea de planuri individuale la nivelul întreprinderilor (inclusiv adaptarea locului de muncă, formule de muncă flexibile, măsuri de ameliorare a stării de sănătate etc.) și formarea profesională.

Într-o serie de state membre sunt în curs de desfășurare acțiuni de sporire a stimulentei pentru încadrarea în muncă a lucrătorilor în vârstă (de exemplu, acordarea unor bonusuri) și de eliminare a contrastimulentei din structurile de impozite-prestații. Belgia, Germania și Austria au lansat inițiative vizând creșterea stimulentei pentru încadrarea în muncă a lucrătorilor în vârstă. Germania intenționează să introducă condiții mai flexibile în sprijinul persoanelor care continuă să lucreze și după vârsta generală de pensionare, prin furnizarea unui cadru mai bun care să combine veniturile salariale cu veniturile din pensii. În Belgia, două regiuni (Valonia și Bruxelles) au adoptat reforme de îmbunătățire a sistemelor de stimulare a ocupării forței de muncă transferate lucrătorilor în vârstă.

Sistemele și strategiile specifice de învățare pe tot parcursul vieții vizează sprijinirea persoanelor cu handicap sau a altor persoane defavorizate pentru obținerea și menținerea unei activități profesionale remunerate pe piața deschisă. Exemple recente concrete ale unor astfel de măsuri pot fi observate în Cipru (subvenții pentru angajatorii care oferă un loc de muncă persoanelor cu handicap), Luxemburg (plasamentul profesional temporar, cu posibilitatea permanentizării poziției), Malta (cote de ocupare a forței de muncă) și Țările de Jos (crearea de locuri de muncă destinate persoanelor cu handicap). Recenta strategie națională de învățare pe tot parcursul vieții adoptată de România și-a stabilit ca obiectiv creșterea ratei de participare a grupurilor defavorizate, inclusiv a persoanelor cu handicap.

În contextul unui aflux fără precedent de solicitanți de azil, statele membre au pus, de asemenea, un accent mai puternic pe integrarea pe piața muncii a persoanelor provenite din migrație. Asigurarea unei intervenții rapide pentru nou-veniți, cu implicarea unor părți interesate relevante, precum angajatorii și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, a reprezentat obiectivul mai multor inițiative. Suedia a conceput măsuri timpurii pentru perioada cererii de azil, în special cursuri introductive de limbă și informații societale. Odată ce nou-veniților li se acordă un permis de ședere, aceștia au acces la un program introductiv, cu proceduri accelerate care vizează profesiile expuse unui risc de penurie a forței de muncă. Pe lângă aceasta, 200 de agenții din sectorul public au primit sarcina de a oferi stagii nou-veniților în perioada 2016-2018. Societățile comerciale joacă și ele un rol proactiv; cele care oferă nou-veniților cel puțin 100 de locuri de muncă sau de stagii au fost grupate în cadrul așa-numitului „Club 100”, beneficiind de pachete de măsuri personalizate din partea SPOFM. Programul de integrare actualizat al guvernului finlandez pentru 2016-2019 urmărește și el obiectivul unei tranziții line a imigranților în domenii precum studiile sau viața profesională, prin intermediul unei cooperări inițiale eficiente între autorități și părțile interesate. Pornind de la aceleași principii, dar ținând cont de structura federală, landurile germane au adoptat o serie de programe, planuri și acorduri în funcție de propriile nevoi (de exemplu, acordul intitulat „Integrare prin formare și muncă”, încheiat între guvernul landului Bavaria, comunitatea de afaceri bavareză și serviciile locale de ocupare a forței de muncă). În septembrie 2015, guvernul federal al Austriei a înființat un „portofoliu al integrării” în valoare de 75 de milioane EUR, destinat finanțării unor măsuri de integrare a refugiaților pe piața muncii, suplimentat cu alte 40 de milioane EUR pe an alocate bugetului federal pentru 2016 și 2017. În acest context, SPOFM desfășoară un proiect-pilot menit să identifice nevoile și cerințele de

formare individuale și să furnizeze totodată informații generale legate de căutarea unui loc de muncă și de sistemul educațional, precum și de drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorilor în Austria.

Au fost concepute, în același timp, măsuri de activare specifice, prin modernizări orientate ale prestațiilor și serviciilor sociale. În Danemarca, alocația de integrare introdusă în septembrie 2015 a înlocuit asistența socială sau educațională, pentru a oferi imigranților stimulente mai puternice în vederea găsirii unui loc de muncă. De asemenea, refugiații sunt considerați acum capabili să lucreze de la momentul sosirii, programul de integrare al sectorului public urmând a se concentra asupra unor măsuri legate de ocuparea forței de muncă, precum și asupra educației și formării în limba daneză. El va fi mai bine adaptat necesităților pieței muncii, iar centrele de ocupare a forței de muncă își vor consolida serviciile oferite întreprinderilor. În plus, se va introduce un sistem de bonusuri în numerar pentru societățile private care oferă refugiaților locuri de muncă obișnuite, nesubvenționate.

Dincolo de măsurile care vizează în principal integrarea nou-veniților, mai multe state membre au făcut eforturi de combatere a discriminării, fie prin elaborarea de acte legislative noi sau modificarea celor existente, fie prin dezvoltarea unor proiecte specifice. În Finlanda, legea nediscriminării, care a intrat în vigoare în 2015, extinde obligația de promovare a egalității de șanse și de prevenire a discriminării. Obligația vizează furnizorii de servicii de educație și formare, precum și instituțiile de învățământ și angajatorii, ea având un impact mai ales asupra vieții profesionale din sectorul privat. Prin Decretul regal din 18 noiembrie 2015, în Belgia a fost instituită o nouă comisie de experți reunind reprezentanți ai sistemului judiciar, profesiunilor juridice, sindicatelor și organizațiilor patronale, al cărei obiectiv este evaluarea, o dată la cinci ani, a aplicării și eficacității legislației împotriva discriminării. Spania a elaborat proiecte inovatoare în cadrul strategiei naționale de combatere a rasismului, discriminării, xenofobiei și a altor forme de intoleranță: un proiect intitulat FRIDA, elaborat pe tot parcursul anului 2015, își propune să formeze și să sensibilizeze comunitatea educațională. Programe similare urmează să fie lansate în domeniile justiției și sănătății.

Acordarea de concedii de maternitate/parentale plătite stimulează de obicei participarea femeilor pe piața muncii, ajutându-le pe acestea să găsească un echilibru între muncă și viața de familie. O distribuție echilibrată a concediului plătit între femei și bărbați s-a dovedit a fi extrem de utilă pentru stimularea ocupării forței de muncă în rândul femeilor după

nașterea copiilor. În ultima perioadă, o serie de state membre (printre care Germania, Irlanda, Luxemburg, Ungaria, Malta și Portugalia) au luat inițiative de îmbunătățire a dispozițiilor referitoare la concediile parentale plătite. De exemplu, Germania a flexibilizat normele referitoare la concediul parental, permițând părinților cu copii având vârsta cuprinsă între trei și opt ani să beneficieze de un concediu de 24 de luni, care poate fi împărțit în trei blocuri. În plus, o utilizare echilibrată a drepturilor la concediu între femei și bărbați după nașterea copilului (inclusiv utilizarea de către tați a formulelor de concedii parentale) s-a dovedit a avea efecte pozitive în ceea ce privește distribuția responsabilităților casnice și de îngrijire și a ameliorat rezultatele femeilor pe piața muncii, conducând, printre altele, la o revenire mai rapidă a femeilor pe piața muncii. În această perspectivă, Irlanda a introdus recent concediul de paternitate plătit de două săptămâni, iar Portugalia a prelungit concediul de paternitate la 25 de zile lucrătoare (anterior 20 de zile), dintre care 15 sunt obligatorii (anterior 10). Republica Cehă a modificat și ea regimul și prestațiile aferente formulelor de concedii parentale pentru a încuraja implicarea taților în îngrijirea copiilor și revenirea mai rapidă la muncă a mamelor care doresc acest lucru.

Statele membre au introdus de asemenea măsuri în domeniul îngrijirii copiilor și al îngrijirii pe termen lung, pentru a elimina obstacolele din calea ocupării forței de muncă pentru îngrijitorii familiari, în special pentru femei. De exemplu, Republica Cehă a prezentat inițiative menite să îmbunătățească educația preșcolară și să întărească sprijinul acordat copiilor cu nevoi speciale. În 2017, Republica Cehă plănuiește de asemenea să adopte o asistență financiară și concedii pentru persoanele care asigură servicii neoficiale de îngrijire a dependenților. Alte state membre (printre care Bulgaria, Germania, Irlanda, Slovacia, Luxemburg și Regatul Unit) au luat recent măsuri de sporire a accesibilității serviciilor de îngrijire a copilului. Slovacia intenționează să mărească alocația pentru îngrijitorii persoanelor cu handicap grav până la sfârșitul anului 2016 și să mărească perioada de cotizare pentru pensie care le este recunoscută îngrijitorilor. De asemenea, unele state membre și-au propus să abordeze contrastimulentele financiare pentru încadrarea în muncă, rezultate din sistemele lor de impozite-prestații. De exemplu, Austria și Regatul Unit au lansat inițiative de extindere a tratamentului fiscal favorabil al alocațiilor pentru copii și al cheltuielilor de îngrijire a copiilor.

Pentru a stimula încadrarea în muncă a femeilor s-a făcut apel și la formule de muncă flexibile, precum munca la distanță, programul de muncă flexibil și programul de muncă redus. În Portugalia, angajaților cu responsabilități părintești li s-a acordat dreptul de

a beneficia de formule de muncă cu fracțiuni de normă sau cu program flexibil, cum ar fi munca la distanță. Germania a introdus recent alocația parentală „plus”, care permite părinților să-și ia concediu parental cu timp parțial și oferă ambilor părinți stimulente pentru a utiliza acest tip de concediu parental. Republica Cehă intenționează, la rândul ei, să ia măsuri care să permită angajaților cu responsabilități părintești să beneficieze de formule flexibile (în cazul copiilor cu vârsta de până la 3 ani). Munca la distanță este posibilă la decizia angajatorului.

Adesea, șomerii de lung durată se confruntă cu o combinație a barierelor menționate mai sus; multe state membre își consolidează sprijinul acordat acestora, aplicând uneori, ca primă etapă, măsuri de creștere a ratei de înregistrare la serviciile de ocupare a forței de muncă, aceasta situându-se, în medie, la 71 % în 2015, la nivelul UE. În toamna anului 2016, România a introdus, de exemplu, echipe integrate reunind servicii sociale și mediatori din domeniile sănătății și învățământului care vizează sensibilizarea și înregistrarea persoanele inactive și a șomerilor de lungă durată din zonele rurale și din comunitățile defavorizate.

O serie de țări pun un accent sporit pe individualizarea sprijinului acordat șomerilor de lungă durată, în conformitate cu recomandarea Consiliului privind acordurile de integrare în muncă, adaptând sprijinul la nevoile individuale, cu drepturi și obligații clare pentru șomeri și pentru organismele de sprijin. În Franța, sprijinul oferit de serviciul public de ocupare a forței de muncă a devenit mai personalizat. El include acum o evaluare consolidată a competențelor – personalul fiind realocat unor servicii precum cele de consiliere intensificată – și își propune să deservască 460 000 de clienți expuși riscului de șomaj de lungă durată până în 2017. În Spania, portofoliul comun al serviciilor de ocupare a forței de muncă din 2015 prevede instituirea de itinerarii individualizate de încadrare în muncă și a unor contracte de muncă personale, care să fie obligatorii pentru beneficiarii ajutorului de șomaj. Pe lângă aceasta, în 2016 a fost introdus un program de sprijinire a șomerilor de lungă durată vizând întărirea capacității SPOFM de a furniza asistență personalizată. Centrele de ocupare a forței de muncă din Danemarca au demarat, în 2016, un „Plan de contact” care se bazează pe intensificarea contactelor în primele șase luni de șomaj și după 16 luni de la intrarea în șomaj. Persoana aflată în șomaj de lungă durată este implicată activ în planificarea reuniunilor, iar consilierii de orientare profesională beneficiază de formare în utilizarea unor instrumente de responsabilizare și motivare. Finlanda intenționează să introducă și ea un interviu față în față cu șomerii de lungă durată, o dată la 3 luni, începând din 2017.

În consecință, o serie de țări au externalizat serviciile de ocupare a forței de muncă pentru șomerii de lungă durată. În cadrul programului său lucru, Malta a introdus o inițiativă de externalizare a stabilirii profilului, a formării profesionale și a serviciilor de plasament pentru șomerii de lungă durată cu vârste cuprinse între 25 și 56 de ani. În august 2015, Letonia a lansat un program național FSE (40 milioane EUR) care implică participarea unor ONG-uri ca furnizori de servicii de consultații individuale și de grup, consultații privind cariera, controale de sănătate, programe de orientare, programe motivaționale și programe de tratament al dependenței.

Oferta de formare pentru șomerii de lungă durată a fost și ea îmbunătățită în mai multe țări. Franța a lansat, în 2016, un plan în valoare de 1 miliard EUR pentru finanțarea a 500 000 de noi cursuri de formare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, dintre care un număr de 300 000 au acordat prioritate șomerilor de lungă durată și persoanelor cu un nivel de calificare scăzut aflate în căutarea unui loc de muncă în sectoare cu perspective economice și regionale pozitive la nivelul ocupării forței de muncă. Suedia consolidează componenta de formare a garanției sale de activare, cu posibilități sporite de formare la locul de muncă, cursuri profesionale specifice pentru profesii rare, cu durata de până la 24 luni, oferite de universități populare și posibilitatea șomerilor de lungă durată de a studia și a continua să beneficieze de prestații de „sprijin de activitate” pe durata unui an.

Adaptarea sprijinului la nevoile individuale a necesitat frecvent o mai bună coordonare a serviciilor între organizații, iar statele membre au convenit în recomandarea Consiliului să instituie un punct de contact unic pentru șomerii de lungă durată. Schimbul de date și platformele de interoperabilitate sunt esențiale pentru furnizarea eficientă de servicii. Slovacia își consolidează capacitatea oficiilor integrate de muncă, integrând consilierea pentru încadrarea în muncă cu furnizarea de beneficii sociale și creând centre specializate de activare pentru șomerii de lungă durată. Irlanda a integrat sprijinul pentru venit și serviciile de ocupare a forței de muncă în centre *Intreo*, axate pe gestionarea cazurilor individuale. Pentru a reduce numărul dosarelor și a mări posibilitățile de acordare a unui sprijin individualizat, programul *JobPath* a externalizat sprijinul cu durata de un an acordat șomerilor de lungă durată, oferind partenerilor privați stimulente financiare care să le permită să obțină rezultate sustenabile de pe urma programului, cu plăți efectuate la 13, 26, 39 și 52 de săptămâni după angajarea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă. În timp ce unele țări au realizat progrese importante în ceea ce privește furnizarea unui punct de contact unic, alte țări fac primii pași în coordonarea furnizării de servicii între organizații. Bulgaria testează

integrarea serviciilor, prin crearea, cu ajutorul unui proiect finanțat din FSE, a unui număr de 65 de centre de tip „ghișeu unic”, care integrează serviciile de consiliere oferite de serviciile sociale și cele de ocupare a forței de muncă.

O integrare reușită presupune, de asemenea, parteneriate solide cu angajatorii. În Regatul Unit și în Țările de Jos, echipe specializate ale angajatorilor le oferă acestora un punct de contact unic, monitorizând cu regularitate oportunitățile de angajare pentru șomerii de lungă durată și dezvoltând cunoștințe și relații specifice cu întreprinderile. În Portugalia, programul *Reativar* introduce măsuri de sprijin pentru șomerii de lungă durată cu vârsta de peste 31 de ani care efectuează un stagiul de șase luni la o instituție privată, acordându-le o bursă lunară proporțională cu nivelul calificării. Instituția promotoare eliberează un certificat la încheierea stagiului. Serviciul public portughez de ocupare a forței de muncă (IEFP) plătește între 65 % și 80 % din valoarea bursei, în funcție de tipul instituției promotoare și de caracteristicile participantului. În Cipru, guvernul a introdus noi subvenții pentru ocuparea forței de muncă care vizează șomerii de lungă durată, în timp ce Finlanda se pregătește să lanseze, în 2017, programe de învățare și de ucenicie la locul de muncă, adaptate șomerilor de lungă durată. Slovacia utilizează FSE pentru a introduce activități de îndrumare pentru șomerii de lungă durată, care combină o subvenție din partea angajatorului cu un program de mentorat pus la dispoziție de angajator.

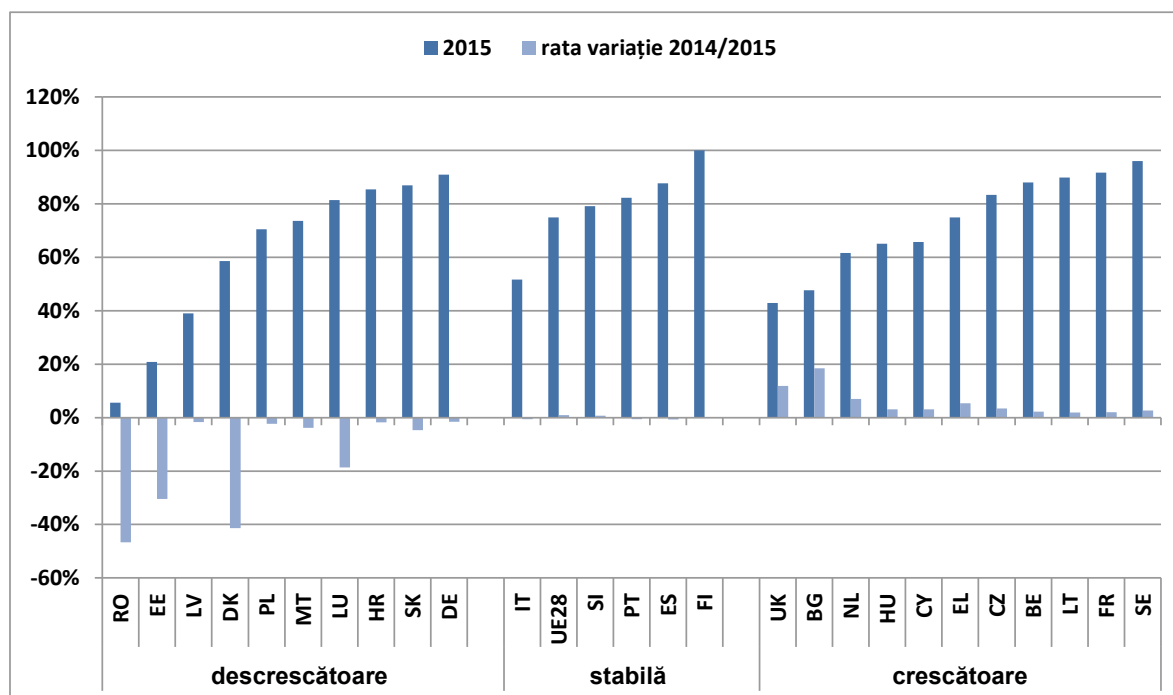
2.3 Orientarea 7: Îmbunătățirea funcționării piețelor muncii

Prezenta secțiune se referă la implementarea orientării 7 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să îmbunătățească funcționarea pieței muncii. Ea prezintă mai întâi indicatori referitori la acoperirea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și a măsurilor de activare, care au o importanță fundamentală în mai buna corelare a cererii și a ofertei de pe piața muncii. Este cuantificată apoi segmentarea pieței muncii prin tranzițiile de pe piața muncii, subliniindu-se, în același timp, diferitele tipuri de costuri asociate unui nivel strict de protecție. Secțiunea 2.3.2 prezintă măsurile de politică luate de statele membre în aceste domenii, inclusiv încurajarea mobilității forței de muncă și promovarea dialogului social, aspecte importante pentru crearea unui sentiment de asumare a reformelor și, prin urmare, pentru implementarea cu succes a acestora.

2.3.1 Indicatori-cheie

Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) sunt un factor fundamental pentru corelarea cererii și a ofertei, cu condiția ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să fie înregistrate, pentru a le acorda accesul la măsuri active pe piața muncii și la sprijin în căutarea unui loc de muncă. Variațiile ratelor de înregistrare de la o țară la alta (a se vedea figura 22) sunt cauzate de o serie de factori, printre care calitatea și atractivitatea serviciilor SPOFM, nivelul, durata și eligibilitatea prestațiilor sociale și de șomaj, precum și obligațiile și mecanismele de sancționare aferente acestor prestații.

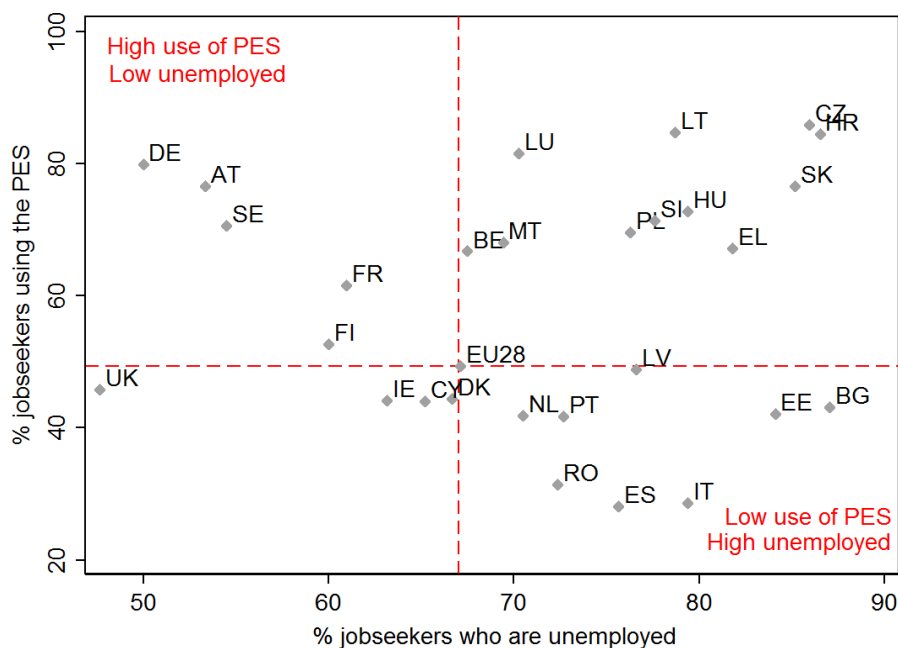
Figura 22. Ponderea șomerilor de lungă durată înregistrați la serviciile de ocupare a forței de muncă, 2015



Sursă: Eurostat, Anchetă asupra forței de muncă (LFS), 2015. Datele pentru AT și IE nu sunt disponibile.

Per ansamblu, utilizarea SPOFM pentru căutarea unui loc de muncă rămâne în continuare inegală la nivelul UE (figura 23), existând de asemenea riscul ca, în anumite state membre, persoanele cele mai vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă să aleagă munca nedeclarată. Eficiența cu care SPOFM colectează de la angajatori informațiile privind locurile de muncă vacante contribuie la o utilizare sporită a acestor servicii de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

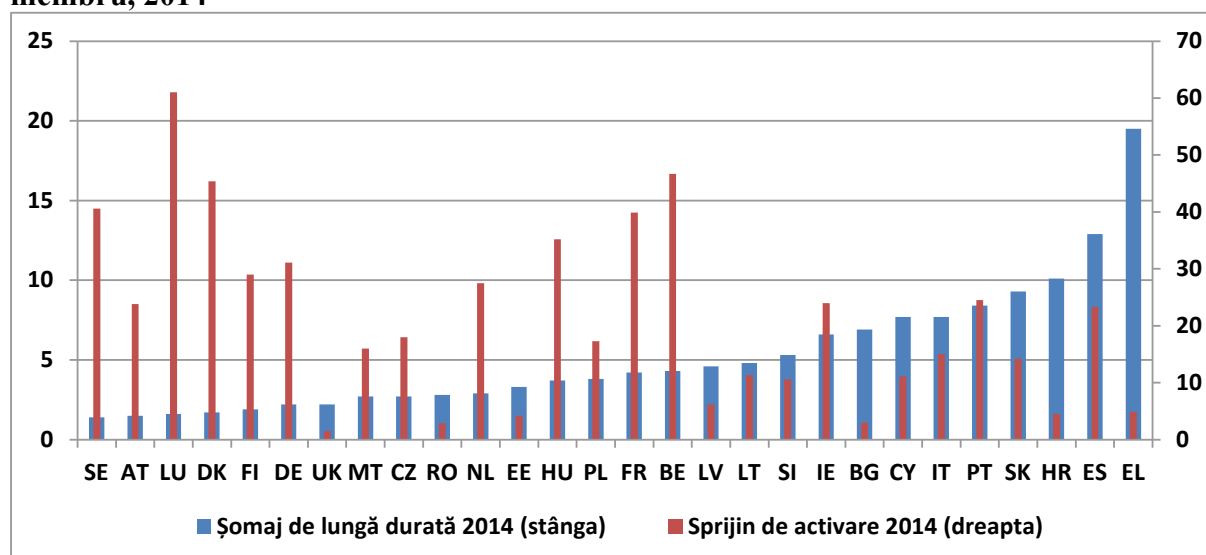
Figura 23 – Utilizarea SPOFM pentru căutarea unui loc de muncă și procentul șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă, 2014



Sursă: Eurostat, Anchetă asupra forței de muncă, 2014

Țările cu cele mai scăzute rate ale șomajului de lungă durată se numără printre țările cu cel mai ridicat nivel de participare la PAPM. Pentru o serie de alte state membre, sprijinul de activare nu pare a fi proporțional cu provocările cu care se confruntă acestea la nivelul ocupării forței de muncă.

Figura 24: Ratele sprijinului de activare (numărul participanților la PAPM per 100 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă) și ale șomajului de lungă durată, per stat membru, 2014

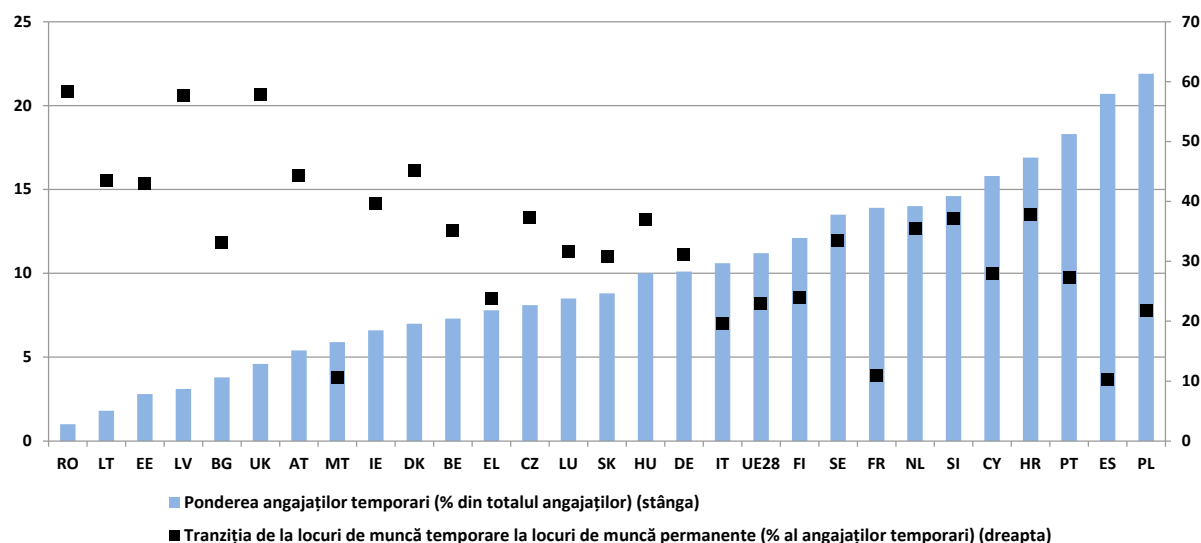


Sursă: Baza de date PAPM a Eurostat (Notă: pentru datele privind sprijinul de activare din 2009 în cazul Regatului Unit, din 2012 în cazul Ciprului și din 2013 în cazul Greciei, Irlandei și Spaniei).

Cu toate acestea, concepția, acoperirea și orientarea PAPM, precum și modul în care ele sunt implementate, au un impact asupra eficacității și eficienței acestora. Șomajul poate avea mai multe cauze, cum ar fi lipsa generală a cererii de forță de muncă, necorelarea competențelor, o legislație de protecție a ocupării forței de muncă sau impozitarea veniturilor salariale etc. (a se vedea paragrafele corespunzătoare din prezentul document). În același fel, unele măsuri de activare se pot concentra asupra ofertei (de exemplu, subvențiile pentru ocuparea forței de muncă), în timp ce altele vizează grupuri defavorizate pe piața muncii sau se referă la încadrarea globală a pieței muncii (de exemplu, sistemele de anticipare a competențelor) sau la concepția prestațiilor sociale. Iată de ce măsurile PAPM se reflectă, deși în grade diferite, în secțiunile 2.2, 2.3 și 2.4 ale prezentului răspuns politic. Pentru fiecare tip de șomaj și fiecare circumstanță va trebui ales un anumit tip de PAPM, ceea ce înseamnă că este nevoie de tehnici eficace de stabilire a profilului și de dezvoltarea unei culturi a evaluării. De exemplu, stimulentele la angajare acordate întreprinderilor pot fi asociate unor pierderi nerecuperabile mari sau unor efecte de excludere. Eficacitatea creării directe de locuri de muncă în sectorul public se dovedește a fi adesea discutabilă. În general, PAPM-urile care fac parte din programe de sprijin individualizate și orientate par să aibă mai mult succes. PAPM-urile care redistribuie stimulente către celor excluși de pe piața muncii au tendința de a fi deosebit de eficace în perioadele de recuperare.

În acest sens, segmentarea pieței muncii este în continuare semnificativă în mai multe state membre. Acest lucru înseamnă că la nivelul forței de muncă coexistă adesea mai multe „segmente”: pe de o parte, lucrători care se caracterizează prin raporturi de muncă stabile, protecție împotriva concedierii, și acces deplin la protecția socială; pe de altă parte, contracte de muncă atipice, cu protecție limitată sau inexistentă împotriva concedierii, raporturi de muncă instabile, și (deseori) un acces limitat la protecția socială. Pe o piață a muncii segmentată, lucrătorii cu contract pe durată determinată se află în aceste condiții de obicei împotriva voinței lor, executând sarcini care nu sunt, prin natura lor, temporare, iar tranzițiile către segmentul mai bine protejat al forței de muncă sunt limitate; în practică, contractele temporare reprezintă adesea „impasuri”, mai degrabă decât „pași pe calea succesului”. Combinația dintre procente ridicate de angajați cu contracte temporare și ratele scăzute de tranziție la contracte permanente pare deosebit de îngrijorătoare în special în țări precum Polonia, Spania și Franța (figura 25).

Figura 25: Procentul contractelor de muncă temporare (2015) și ratele de tranziție de la contracte temporare la contracte permanente (2014-15)



Sursă: Eurostat, LFS și SILC. Date privind ratele de tranziție din 2014 pentru DE, IE, EL, LT, MT, RO, UK.

Implicarea partenerilor sociali în conceperea și implementarea politicilor și a reformelor relevante este inegală la nivelul UE, fapt care merită o atenție deosebită. Deși toate statele membre dispun de organisme bipartite sau tripartite pentru a permite interacțiunile dintre partenerii sociali și, în anumite cazuri, autoritățile publice, gradul și impactul implicării partenerilor sociali la nivel de politici și de reforme depinde în mare măsură de atitudinea generală a autorităților publice față de aceștia, de raporturile dintre factorii de decizie politică și reprezentanții organizațiilor partenerilor sociali, de capacitatea acestor organizații și de conținutul contribuțiilor lor. Implicarea partenerilor sociali în semestrul european reflectă adesea implicarea lor globală în procesele decizionale naționale.

2.3.2 Răspunsul politic

Printre instituțiile-cheie care pot ameliora funcționarea piețelor muncii și pot sprijini corelarea cererii și a ofertei se numără serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) din statele membre, care au participat, în totalitatea lor, la vizite de învățare comparativă, pentru a identifica punctele forte și domeniile care necesită îmbunătățiri, pornind de la Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (rețeaua

SPOFM)³⁸. În urma unui proces de autoevaluare și de evaluare *inter pares*, au fost elaborate rapoarte care descriu bune practici și domenii care necesită îmbunătățiri. Fiecare SPOFM va decide modalitatea de efectuare a monitorizării și va prezenta rapoarte privind reformele întreprinse către Consiliul de conducere al rețelei SPOFM, 12 luni mai târziu.

Cu toate acestea, SPOFM-urile statelor membre continuă să funcționeze într-un climat al resurselor limitate și, prin urmare, se depun în continuare eforturi de optimizare a furnizării de servicii. O serie de SPOFM-uri dezvoltă în prezent programe de eficiență care au ca scop menținerea și, acolo unde este posibil, îmbunătățirea furnizării de servicii, permițând în același timp acordarea unei atenții deosebite persoanelor cel mai greu de ajutat. În Estonia, guvernul a adoptat noul program de ocupare a forței de muncă pentru 2016-2017, care a intrat în vigoare în ianuarie 2016. Sunt disponibile peste 20 de tipuri diferite de măsuri active pe piața muncii care vizează furnizarea de asistență în funcție de nevoile individuale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Ungaria dispune, din 2016, de un nou sistem de stabilire a profilului care funcționează la nivelul întregii țări pentru a oferi servicii personalizate și eficiente pentru piața muncii, subvenții și programe destinate pieței muncii, bazate pe caracteristicile individuale ale clientului.

Dezvoltarea unor sisteme de anticipare a competențelor în mai multe state membre ajută serviciile publice de ocupare a forței de muncă să-și îndeplinească obiectivele. În Malta, a fost conceput un instrument informatic pentru angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Acesta creează o piață a muncii virtuală, corelând căutările de locuri de muncă cu locurile de muncă vacante existente și ținând seama de competențe și aptitudini. Scopul acestei măsuri este să contribuie la eficientizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, însă ea va fi deopotrivă utilă la elaborarea politicilor în domeniu, prin informațiile furnizate referitor la nevoile în materie de competențe. Letonia a investit o sumă semnificativă într-un proiect care constă în ameliorarea prognozelor pe termen scurt referitoare la piața muncii. Proiectul vizează totodată furnizarea de informații privind cererea de competențe și profesii specifice și crearea unui instrument ușor de folosit care să prezinte perspectivele cererii și ofertei de pe piața muncii.

³⁸ Decizia nr. 573/2014/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind cooperarea consolidată între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), <https://webgate.ec.testa.eu/docfinder/extern/aHR0cDovLw==/ZXVYLWxleC5ldXJvcGEuZXU=/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014D0573&rid=2>

În consecință, SPOFM-urile își intensifică eforturile de consolidare a colaborării cu angajatorii, pentru a încuraja recrutarea din rândul propriilor dosare de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Accentul pus pe satisfacerea cererii angajatorilor este o componentă esențială a intervenției SPOFM în efortul de atingere a unui echilibru pe piața muncii. În cadrul programului „*Entreprises, partenaires pour l'emploi*” implementat de Luxemburg, a fost încheiat un acord între *Union des entreprises luxembourgeoises* (UEL), guvern și SPOFM (ADEM) pentru recrutarea a 5 000 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, între 2015 și 2017. Acest program vizează o strânsă cooperare în întreprinderea unor acțiuni precum asigurarea schimbului de informații, dezvoltarea de parteneriate între ADEM și companiile private, precum și dezvoltarea de programe de formare personalizate pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă care îndeplinesc cerințele acestor companii. În martie 2016, a fost creat un portal al locurilor de muncă în cadrul ADEM, pentru a mări șansele angajatorilor de a întâlni viitorii angajați și vice-versa. În România, strategia instituțională a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) are ca scop dezvoltarea activităților dedicate angajatorilor pentru a crește rata de ocupare a locurilor de muncă vacante.

Statele membre creează de asemenea ghișee unice, în conformitate cu recomandarea Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată. În Portugalia, se lucrează la reunirea serviciilor furnizate de SPOFM și de serviciile sociale. În România, se introduce în prezent sistemul de gestionare a dosarelor, inclusiv pentru serviciile sociale, în contextul reformei SPOFM, pentru a mări activarea și a întări legătura dintre cele două tipuri de servicii. Sunt înființate echipe integrate pentru comunitățile dezavantajate. Finlanda a introdus și ea o rețea de servicii sociale și de ocupare a forței de muncă comune multisectoriale pentru șomerii de lungă durată, care este operațională de la începutul anului 2016. Ea permite o abordare personalizată și integrată a activării și a sprijinului pentru revenirea la locul de muncă.

Cu același obiectiv de elaborare a unor abordări coerente și holistice, unele state membre au luat și măsuri de îmbunătățire a guvernanței și a coerenței globale a PAPM. În Italia, „Jobs Act” a înființat o nouă agenție națională pentru politicile active de ocupare a forței de muncă (ANPAL) care să coordoneze o rețea extinsă de instituții și agenții (de exemplu, Institutul național de securitate socială, Institutul național de asigurări pentru accidente de muncă, servicii de ocupare a forței de muncă, camere de comerț, școli) responsabile cu gestionarea și monitorizarea politicilor active pe piața muncii. Ministerul

Muncii și Politicilor Sociale este însărcinat cu dirijarea, monitorizarea și evaluarea ANPAL. Se prevede de asemenea că un nou decret administrativ, bazat pe un acord între guvernul național și regiuni, va defini orientări și obiective trienale pentru PAPM, precum și standarde pentru furnizarea de servicii la scara întregului teritoriu național. La rândul său, Ciprul implementează în prezent un sistem de monitorizare și evaluare a PAPM. „Cerințele utilizatorilor” și „Definițiile funcțiilor” au fost finalizate și se preconizează că sistemul de monitorizare și evaluare continuă a PAPM va fi operațional până la sfârșitul anului 2016. Guvernul finlandez a propus, în aprilie 2016, a propus o definiție mai flexibilă a locului de muncă vacant acceptabil, sub aspectul tipului de muncă, al locației și al salariului oferit. Consultările pe marginea acestei propuneri sunt în curs de desfășurare. În Spania, planul anual privind politica de ocupare a forței de muncă pentru 2016, care servește drept cadru pentru coordonarea și executarea politicilor active pe piața muncii, se bazează pe un set cuprinzător de indicatori care acoperă ansamblul furnizării de servicii.

Pentru multe state membre, promovarea eficienței piețelor muncii înseamnă și promovarea mobilității geografice a forței de muncă în interiorul propriilor frontiere.

Portugalia a adoptat un program intitulat „*Sprijinirea mobilității geografice pe piața muncii*”, care vizează stimularea șomerilor să accepte locuri de muncă vacante aflate la distanță. Există două categorii de sprijin bazate pe durata contractului de muncă: sprijinul acordat pentru navetă în caz de mobilitate temporară (contract de muncă cu durata de minimum o lună, la o distanță de minimum 50 km de reședința lucrătorului) sau sprijinul pentru schimbarea domiciliului în caz de mobilitate permanentă (contract de muncă cu durata de minimum 12 luni, la o distanță de minimum 100 km), cu o indemnizație unică de schimbare a domiciliului, completată de indemnizații lunare pe o perioadă de maximum șase luni. Similar, în Republica Cehă, Oficiul de muncă acordă acum un sprijin pentru mobilitate regională persoanelor din mai multe regiuni³⁹, care se află în căutarea unui loc de muncă și sunt înregistrate în sistem de peste 5 luni. Acest sprijin acoperă costurile cu naveta către un nou loc de muncă, aflat în afara regiunii. În Bulgaria, este planificată actualizarea legii privind promovarea ocupării forței de muncă, pentru a prevedea finanțarea cheltuielilor cu îngrijirea copiilor, grădinița, chiria și abonamentul la internet pentru toți șomerii care se încadrează în muncă la peste 50 km de propriul loc de reședință. România intenționează la rândul ei să cofinanțeze un sistem național de creștere a mobilității interne, prin intermediul unui pachet cuprinzător. Acesta include sprijinul pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă la peste 15 km de locul lor de

³⁹ Usti, Moravia de Sud, Olomouc, Moravia și Karlovy Vary.

reședință, precum și o indemnizație de instalare pentru cei care își schimbă domiciliul la o distanță de peste 50 km de locul lor de reședință actual.

Pe lângă furnizarea de sprijin de calitate, servicii și informații pentru promovarea ocupării forței de muncă, mai multe state membre au luat măsuri suplimentare pentru a aborda munca nedeclarată, în special prin consolidarea inspecției muncii. În Italia, un decret legislativ adoptat în septembrie 2015 a raționalizat sistemul de inspecție a muncii, creând un inspectorat național ce încorporează trei instituții în trecut distincte, și a schimbat modul în care se efectuează inspecția muncii. Convenția dintre Agenție și Ministerul Muncii, în care se vor defini obiectivele și activitățile Agenției, urmează să fie adoptată. În Malta, legea serviciilor de ocupare și formare a forței de muncă a fost modificată în iunie 2016, ca urmare a unor consultări publice. Ea include acum sancțiuni financiare mai stricte pentru munca neregulamentară, precum și o consolidare a capacităților Inspectoratului muncii (Unitatea pentru respectarea legislației) din cadrul serviciului public de ocupare a forței de muncă. În Cipru, Ministerul Muncii, Asistenței și Securității Sociale a identificat principalele componente necesare pentru a combate eficient munca nedeclarată. Va fi promovată o revizuire a sistemului de inspecție a muncii, pentru a se îmbunătăți eficacitatea și eficiența acestuia. Grecia intenționează și ea să adopte un plan de acțiune integrată pentru a combate munca nedeclarată și munca declarată parțial.

Cu toate că multe state membre au luat deja măsuri la nivelul legislației de protecție a ocupării forței de muncă, unele și-au modificat recent legislația referitoare la concedierile individuale, sau preconizează să facă acest lucru. În Franța, recent adoptata lege a muncii (cunoscută sub numele de legea „El Khomri”), care modernizează dialogul social și asigură parcursurile profesionale, are ca obiectiv o mai bună specificare a circumstanțelor care pot justifica concedierea individuală din motive economice. Ea completează actuala listă de justificări (întreruperea activității, schimbările tehnologice, reorganizarea unei societăți pentru a proteja competitivitatea acesteia), adăugând cazurile de scădere a numărului de comenzi sau a veniturilor din mai multe trimestre consecutive (scăderi față de anul anterior), pierderile la nivelul marjelor operaționale pentru un anumit număr de luni sau scăderile semnificative ale veniturilor în numerar. De asemenea, legea permite acordurilor colective încheiate la nivel de ramură să stabilească numărul de trimestre după care o scădere a numărului de comenzi, a marjelor operaționale sau a veniturilor ar constitui un motiv de concediere individuală din rațiuni economice. În absența unui astfel de acord, legea stabilește un anumit număr de trimestre valabile, în funcție de mărimea întreprinderii.

Mai multe state membre au acordat o atenție deosebită procedurilor de soluționare a conflictelor individuale de muncă. În Franța, a avut loc o reformă a conflictelor individuale de muncă, în scopul accelerării procedurii. Reforma întărește rolul fazei de conciliere, permițând judecarea conflictului în absența uneia dintre părțile implicate. În plus, procesul poate fi accelerat prin trimiterea anumitor cauze către instanțe judecătorești în „format redus” care trebuie să hotărască într-un termen de maximum 3 luni, în timp ce cauzele complexe pot fi acum înaintate direct unei instanțe prezidate de un magistrat de profesie cu capacitate de decizie (*départage*). În Irlanda, legea privind raporturile la locul de muncă, adoptată în mai 2015 și aplicată în octombrie, a raționalizat organismele și procedurile care se ocupă cu soluționarea conflictelor de muncă și a plângerilor privind încălcarea legislației din domeniul ocupării forței de muncă. O nouă comisie a raporturilor la locul de muncă (*Workplace Relations Commission*, WRC) va prelua atribuțiile autorității naționale pentru drepturile de ocupare a forței de muncă (*National Employment Rights Authority*), ale comisiei pentru raporturile de muncă (*Labour Relations Commission*, LRC), anumite funcții ale Tribunalului de apel pentru conflicte de muncă (*Employment Appeals Tribunal*, EAT) și funcțiile Directorului Tribunalului pentru egalitate (*Equality Tribunal*). Funcțiile de instanță de apel ale EAT vor fi transferate Tribunalului Muncii. Aceasta înseamnă că va exista un singur punct de intrare și o singură cale de atac, și anume un comitet de opt membri compus dintr-un președinte, reprezentanți ai angajatorilor și angajaților, și experți. LRC, înființată în 1990, și EAT, înființat în 1967, vor fi dizolvate.

De asemenea, au fost întreprinse acțiuni de combatere a segmentării pieței muncii, în special prin limitarea utilizării contractelor cu durată determinată și prin reducerea tipurilor de contracte de muncă prevăzute de Codul muncii. Acest lucru este valabil în special în Polonia, unde reforma Codului muncii a fost adoptată în august 2015 și pusă în aplicare în februarie 2016. De asemenea, este planificată o reformă mai amplă a Codului muncii; în septembrie 2016, au fost înființate comitete de codificare pentru pregătirea noilor coduri ale muncii. În Lituania, noua legislație privind codul muncii a fost respinsă de președinte prin veto, în iulie 2016, și a fost retrimisă la Parlament pentru dezbateri suplimentare. Dacă va fi în cele din urmă adoptată, ea ar putea deveni operațională în ianuarie 2017. Obiectivul este găsirea unui echilibru între flexibilitate și securitate, pentru a încuraja angajatorii să creeze mai multe locuri de muncă (legale). Raționalizarea legislației muncii este prevăzută și în Grecia, prin codificarea actelor existente într-un cod al dreptului muncii.

Cu toate acestea, în unele cazuri, reglementarea timpului de lucru a fost flexibilizată pentru a permite crearea unor capacități de ajustare economică suplimentare care să nu conducă la o amplificare a segmentării. În Republica Cehă, a fost introdusă o „contribuție de șomaj parțială”, după modelul german al programului de muncă redus („Kurzarbeit”). În temeiul noii legi, întreprinderile care se confruntă cu dificultăți financiare sau care au fost afectate de dezastre naturale au dreptul să reducă cu până la 30 % salariile angajaților cărora nu li se poate aloca un volum de muncă suficient. În plus, ele pot solicita o contribuție din partea statului, de până la 20 % din salariul angajatului, dar această contribuție nu poate depăși 12,5 % din salariul mediu pe industrie și nu poate fi acordată pentru mai mult de șase luni (există posibilitatea de a depune o nouă cerere). Modificările aduse Codului muncii au mărit totodată flexibilitatea formulelor de muncă, în special în ceea ce privește programarea/drepturile privind programul de muncă și concediile, sau dispozițiile legate de munca la distanță, cu o întărire a unor instrumente de reconciliere precum „munca la domiciliu”. Pornind de la aceleași principii, ministrul muncii al guvernului federal belgian le-a propus partenerilor sociali reformarea legislația pieței muncii referitoare la timpul de lucru (anualizare), munca prin agent de muncă pe durată nedeterminată, munca ocazională la distanță și alte elemente de organizare a timpului de lucru cum ar fi conturile de întrerupere a carierei și donarea zilelor de concediu. În Franța, așa-numita „Lege Macron” a prelungit de la 2 la 5 ani durata maximă a acordurilor de menținere a locului de muncă (*accords de maintien de l'emploi*), care permit întreprinderilor care se confruntă cu dificultăți să ajusteze timpul de lucru și compensațiile salariale (în limita a 1,2 salarii minime pe lună). Refuzurile individuale sunt un motiv real și serios de concediere din motive economice, însă întreprinderea trebuie să însoțească tranziția personală, mai ales prin formare. În plus, companiile pot să încheie acum acorduri de păstrare și de dezvoltare a ocupării forței de muncă (un nou tip de acord, mai anticipativ, care nu vizează doar „menținerea”), care au ca rezultat reorganizarea și reducerea timpului de lucru (dar fără scăderea venitului lunar al angajaților).

Uneori, timpul de lucru a fost utilizat și ca parametru pentru sporirea competitivității costurilor, de exemplu în Finlanda, unde așa-numitul „acord de competitivitate” include creșterea cu 24 de ore a timpului anual de lucru, dar lasă la latitudinea fiecărui sector să decidă, în cadrul acordului colectiv de muncă relevant, dacă această creștere se va realiza prin reducerea concediilor de odihnă sau prin mărirea programului de lucru. În Franța, ca urmare a recent adoptatei legi „El Khomri” în domeniul muncii, care modernizează dialogul social și consolidează parcursurile profesionale, acordurile încheiate la nivel de întreprindere și

aprobate de majoritatea salariaților vor stabili de-acum în mod implicit norme aplicabile timpului de lucru, organizării timpului de lucru, odihnei zilnice, concediilor de odihnă și concediilor plătite. Întrucât domeniul de aplicare al clauzelor de blocare la nivel de ramură s-a redus foarte mult, acordurile la nivel de întreprindere pot fi mai flexibile decât cele la nivel de ramură, în ceea ce privește numeroase alte aspecte ale timpului de lucru. Acest principiu se aplică în special procentului aplicat bonusurilor acordate pentru orele suplimentare, care poate fi redus până la un minimum de 10 % în cazul unui acord (25 % aplicabil în absența unui acord).

Reprezentând atât partea ofertei, cât și pe cea a cererii de pe piețele muncii, partenerii sociali contribuie la mai buna funcționare a acestor piețe printr-o implicare corespunzătoare în reforme, mai multe state membre luând măsuri pentru a întări rolul jucat de aceștia. În februarie 2016, Lituania a adoptat un plan de acțiune pentru consolidarea dialogului social care include măsuri de consolidare a capacităților și ar trebui să fie implementat până la sfârșitul anului 2016. În noiembrie 2015, în România s-a lansat o consultare publică pe marginea strategiei naționale pentru dialog social, pentru a clarifica rolul partenerilor sociali, a revizui legislația în domeniu, a consolida capacitățile partenerilor sociali și a spori implicarea acestora în politicile de ocupare a forței de muncă.

Mai multe state membre au revizuit rolul partenerilor sociali în stabilirea salariilor și definirea condițiilor de muncă, cele mai importante domenii de acțiune autonomă ale acestora (a se vedea și secțiunea 2.1.2). În Franța, o lege adoptată în august 2015 viza simplificarea dialogul social la nivel de întreprindere. Ea a regrupat consultările obligatorii și temele de negociere, cu doar 3 consultări anuale obligatorii în loc de 17, și cu 3 blocuri de negociere colectivă, în loc de 12: salariu-timp de lucru, calitatea vieții profesionale, gestionarea locurilor de muncă și a carierelor. Legea prevede că negocierile pot avea loc la fiecare 3 ani (intervalul de timp maxim), în loc de o dată pe an, pe baza unui acord majoritar. Ea a introdus, de asemenea, capacitatea societăților care au între 50 și 300 de angajați de a-și fuziona diferitele entități obligatorii de dialog social. O prevedere similară se aplică și în cazul întreprinderilor cu peste 300 de angajați, sub rezerva unui acord majoritar. În Finlanda, s-a făcut un pas remarcabil în direcția schimbării sistemului de stabilire a salariilor, datorită unui acord tripartit de competitivitate, semnat de guvern și de partenerii sociali în martie 2016, care este în curs de implementare prin intermediul unor acorduri colective, în cel de-al 3-lea trimestru al anului 2016. În 2017, va fi testat un nou model de negociere. Posibilitățile de

negociere colectivă locală vor crește conform condițiilor stabilite de partenerii sociali la nivel de sector și nu prin intermediul legislației, așa cum se intenționa anterior. Rolul reprezentanților sindicatelor va fi întărit, obiectivul fiind acela de a îmbunătăți fluxul informațiilor la locul de muncă. În ceea ce privește sectorul public, obiectivul Croației este revizuirea sistemului de salarizare, de exemplu prin instituirea unui proces de coordonare sporită a negocierilor colective, desemnând o autoritate centrală care să țină evidența, să coordoneze și să monitorizeze contractele colective și negocierile și să adopte orientări privind încheierea unor astfel de acorduri.

Mai mult, majoritatea statelor membre cu salarii minime garantate au implicat partenerii sociali, cel puțin atunci când a fost vorba de revizuri majore (pentru aspectele macroeconomice ale stabilirii salariului minim, a se vedea secțiunea 2.1). În Estonia, partenerii sociali intersectoriali au hotărât de comun acord cu privire la salariul minim, prin intermediul unui acord bilateral, implementat prin decret guvernamental. Guvernul portughez a decis cu privire la o majorare a salariului minim ca urmare a unor negocieri cu partenerii sociali, în care cea mai mare confederație sindicală s-a opus propunerii de reducere a contribuțiilor la asigurările sociale din partea angajatorilor. În cele din urmă, guvernul și partenerii sociali au convenit asupra unei monitorizări trimestriale a implementării acordului. În schimb, în iulie 2016, partenerii sociali din Slovacia nu au reușit să ajungă la un acord în ceea ce privește ajustarea salariului minim în 2017.

Partenerii sociali au fost implicați și în procesul decizional legat de noile provocări. În Danemarca, guvernul și partenerii sociali au ajuns la un acord în martie 2016 pentru a asigura o mai bună integrare pe piața muncii a refugiaților și a persoanelor reunificate cu familia. Acordul oferă întreprinderilor posibilități noi și mai bune de a angaja refugiați fără calificări și cu o productivitate scăzută care nu corespunde salariilor minime stabilite prin negocieri colective. Acest lucru presupune, de exemplu, introducerea unui regim de bonusuri în numerar pentru companiile private care oferă refugiaților locuri de muncă obișnuite, nesubvenționate. În Slovenia, în urma discuțiilor cu partenerii sociali, au fost adoptate măsuri pentru a preveni utilizarea ilegală a formelor atipice de muncă.

2.4 Orientarea 8: Încurajarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și promovarea egalității de șanse

Prezenta secțiune se referă la implementarea orientării 8 privind ocuparea forței de muncă, care recomandă statelor membre să-și modernizeze sistemele de protecție socială, în vederea combaterii sărăciei și a excluziunii sociale. Ea prezintă mai întâi o imagine de ansamblu a situației sociale din statele membre, cu ajutorul unor indicatori principali precum venitul disponibil, sărăcia și incluziunea socială, și accesul la asistență medicală. Secțiunea 2.4.2 prezintă măsurile de politică luate de statele membre în domeniile sistemelor de protecție socială. Printre acestea se numără ajutorul de șomaj, politicile privind locuințele, îngrijirea copiilor, îngrijirea pe termen lung, asistența medicală, pensiile și incluziunea persoanelor cu handicap.

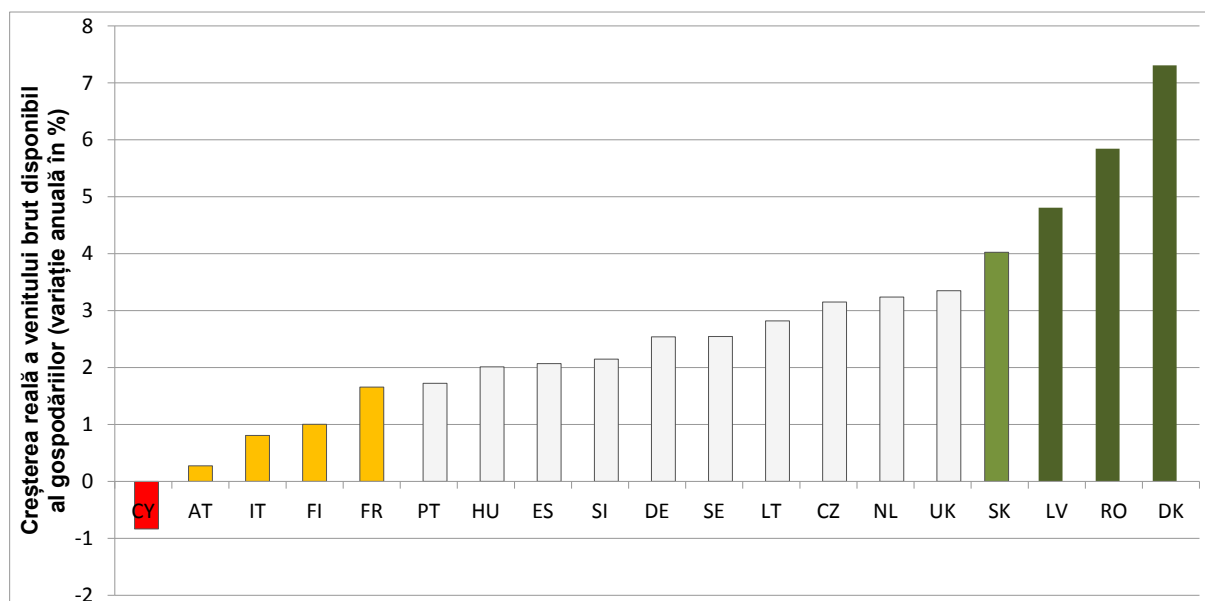
2.4.1 Indicatori principali

Aproape toate statele membre au beneficiat de o creștere a venitului gospodăriilor. În 2015, venitul brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) a crescut în toate statele membre, cu excepția Ciprului (cu 0,8 %) (figura 26). În schimb, cele mai mari creșteri au fost înregistrate în Danemarca (cu 7,3 %), România (cu 5,8 %) și Letonia (cu 5,4 %) ⁴⁰.

Între statele membre s-au înregistrat diferențe tot mai mari în nivelul inegalității veniturilor, măsurată pe baza indicatorului S80/S20. Între 2014 și 2015, inegalitatea măsurată prin raportul dintre veniturile a 20 % din populația cu veniturile cele mai mari și veniturile a 20 % din populația cu veniturile cele mai mici a crescut în Lituania (cu 1,4 pp.), urmată de România, Bulgaria, Spania, Malta și Regatul Unit (cu creșteri cuprinse între 0,1 și 0,3 pp.). O ușoară scădere a fost înregistrată în Slovacia (cu 0,4 pp.), Estonia și Germania (cu 0,3 pp.), Cipru și Portugalia (cu 0,2 pp.). În ansamblu, cele mai mari inegalități în materie de venituri se regăsesc în România, Lituania, Bulgaria și Spania, unde venitul median echivalat al celor mai bogați 20 % dintre locuitori este de aproximativ 7 ori mai mare decât venitul celor mai săraci 20 %. După cum se arată în figura 27, în 2015 s-a observat o tendință divergentă a cifrelor privind inegalitatea, statele membre cu cele mai ridicate niveluri de inegalitate înregistrând și cele mai importante creșteri în materie.

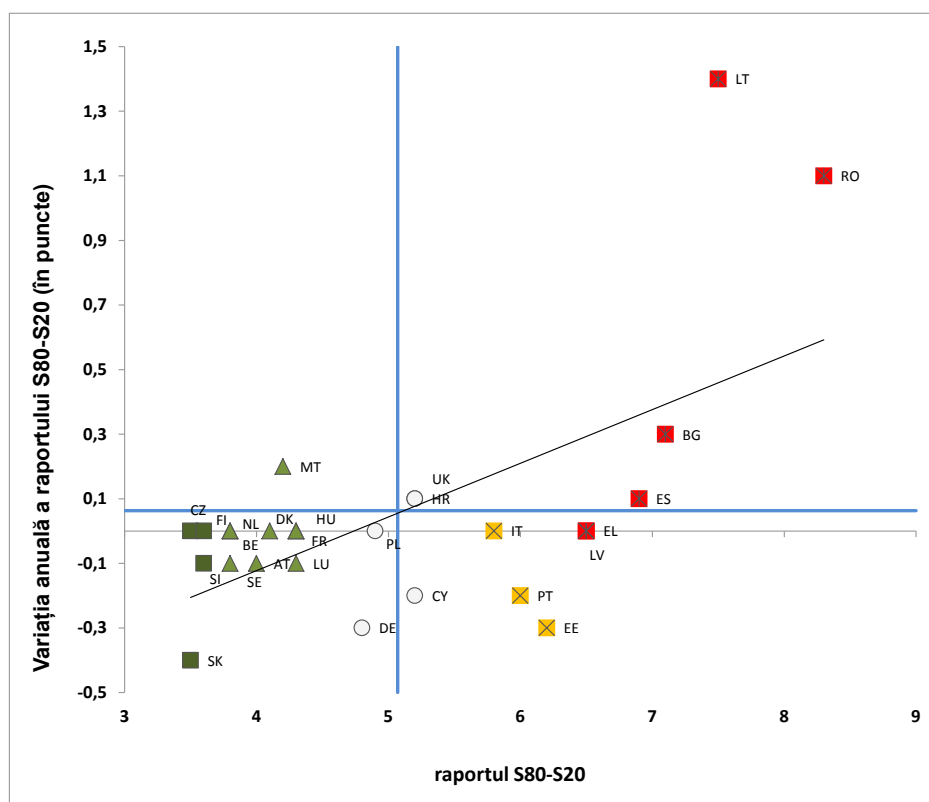
⁴⁰ La 26 octombrie 2016 (data-limită pentru tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă), lipseau datele privind GDHI din nouă state membre.

Figura 26: Variația GDHI în 2015, raportată în tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă



Sursă: Eurostat, conturile naționale (calculare efectuată de DG EMPL). Notă: datele pentru BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL nu erau disponibile la 26 octombrie 2016.

Figura 27: Inegalitatea veniturilor (măsura S80/S20), raportată în tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă



Sursă: Eurostat, EU-SILC (calculare efectuată de DG EMPL). Perioada: Nivelul din 2015 și variația din perioada 2014-2015.

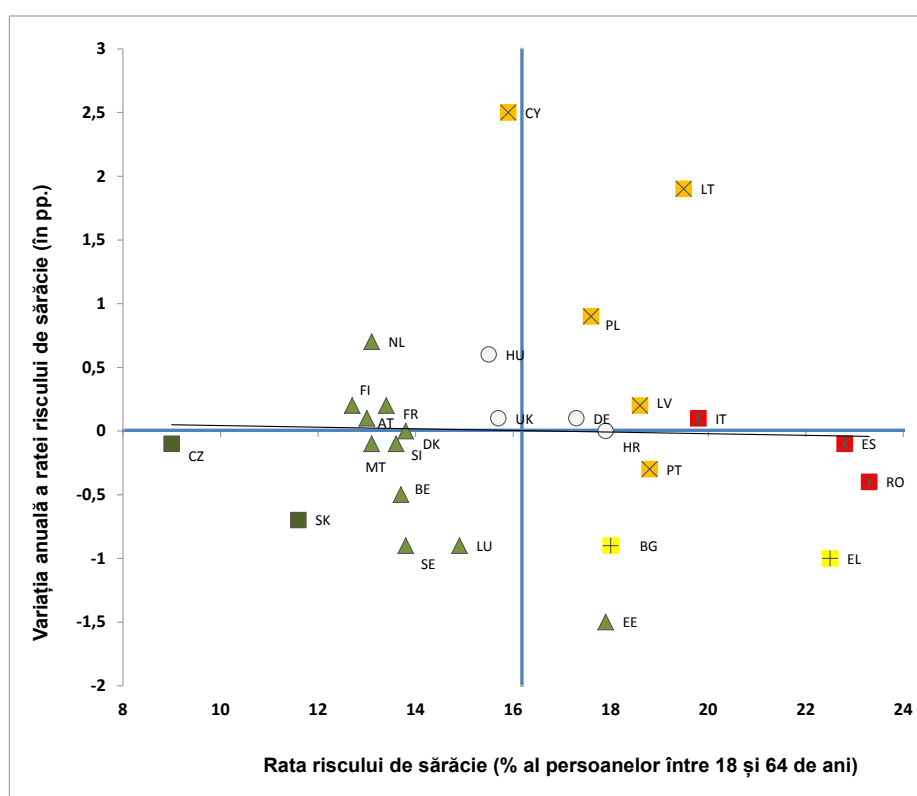
Notă: nu există date disponibile pentru Irlanda (26 octombrie 2016). Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut în 2015, cu variații importante între statele membre. În România și Bulgaria, rata AROPE a fost de aproximativ 40 %, în timp ce în Republica Cehă, Țările de Jos, Finlanda și Suedia, rata a fost de sub 17 %. În timp ce unele state membre precum Estonia, Ungaria, Letonia, Malta și România au înregistrat progrese semnificative în 2015, în ceea ce privește reducerea numărului persoanelor sărace sau excluse din punct de vedere social (reduceri de 3,6 pp. în Ungaria și de 1,4 pp. în Malta), Bulgaria, Cipru și Lituania s-au confruntat cu creșteri substanțiale în cursul anului (Lituania cu 2 pp., Bulgaria cu 1,2 pp., iar Cipru cu 1,5 pp.). Printre motivele decalajului existent între ratele sărăciei și excluziunii sociale la nivelul UE se numără impactul inegal al crizei economice și modul în care au reacționat piața muncii și sistemele sociale la încetinirea creșterii economice, precum și pachetele de consolidare fiscală implementate în majoritatea statelor membre.

Sărăcia monetară a înregistrat o ușoară creștere în cazul populației în vârstă de muncă.

Între 2014 și 2015, douăsprezece state membre au înregistrat o creștere a ratelor riscului de sărăcie în grupa de vârstă 18-64 de ani. Rata AROP a crescut în mod substanțial în Cipru (cu 2,5 pp.), în Lituania (cu 1,9 pp.) și în Polonia (cu 0,9 pp.). În rândul statelor membre care au înregistrat o scădere, se pot menționa în special Estonia (cu 1,5 pp.) și Grecia (cu 1 pp.). Cu toate acestea, în Grecia, îmbunătățirea ratei sărăciei trebuie analizată în contextul unei scăderi semnificative a pragurilor de sărăcie care reflectă deteriorarea performanței economice generale. Cele mai ridicate rate ale sărăciei în rândul populației în vârstă de muncă (în jur de 20 % sau mai mare) au fost înregistrate în România, Spania, Grecia și Italia. Așa cum reiese din figura 28, divergența dintre ratele sărăciei în rândul statelor membre a rămas neschimbată în 2015, însă în același timp nu există nicio dovadă de convergență.

Figura 28: Ratele riscului de sărăcie la populația în vârstă de muncă (18-64), raportate în tabloul de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă



Sursă: Eurostat, EU-SILC (calculare efectuate de DG EMPL). Perioada: Nivelul din 2015 și variația din perioada 2014-2015.

Notă: nu există date disponibile pentru Irlanda (26 octombrie 2016). Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării fără persoane ocupate a scăzut. Pe lângă îmbunătățirea condițiilor de pe piața muncii, șaptesprezece state membre au înregistrat o reducere în 2015 în comparație cu 2014, cea mai mare dintre acestea în Ungaria (cu 3,4 pp.), urmată de Letonia (cu 1,8 pp.) și de Spania (cu 1,7 pp.). Cele mai ridicate procentaje ale persoanelor care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate s-au înregistrat în Grecia (16,8 %) și în Spania (15,4 %), iar cele mai scăzute în Estonia (6,6 %), în Suedia (5,8 %) și în Luxemburg (5,7 %). Într-un orizont de timp mai lung, nouă state membre au înregistrat o creștere a ponderii persoanelor care locuiesc în gospodării fără persoane ocupate, între anii 2015 și 2012, cele mai mari creșteri fiind observate în Cipru (cu 1,2 pp.), România (cu 1,5 pp.) și Finlanda (cu 0,8 pp.).

Deprivarea materială severă a scăzut și mai mult în 2015. Acest lucru s-a datorat în principal scăderii puternice din Ungaria (cu 4,6 pp.), Letonia (cu 2,8), România (cu 2,3 pp.) și Polonia (cu 2,3 pp.). Cu toate acestea, în unele state membre deprivarea materială severă a crescut, în special în Bulgaria (cu 1,1 pp.) și în Grecia (cu 0,7 pp.), dar și în Danemarca (cu 0,5 pp.) și în Luxemburg (cu 0,6 pp.). Nivelurile generale ale deprivării materiale severe au variat mult de la un stat membru la altul, în special din cauza diferențelor în ceea ce privește standardul de viață și eficiența politicilor sociale, de la 34,2 % în Bulgaria, la numai 2 % în Luxemburg și 0,7 % în Suedia.

Sărăcia sau excluziunea socială în rândul copiilor și al tinerilor a scăzut ușor, dar se menține la un nivel ridicat. În 2015, rata AROPE a scăzut în cazul tinerilor (18-24 de ani), mai ales în Slovenia (cu 3,4 pp.), în Ungaria (cu 3,8 pp.), în Danemarca (cu 2,6 pp.) și în Portugalia (cu 2,9 pp.). Cu toate acestea, ea a crescut în Bulgaria (cu 4,4 pp.), în Spania (cu 3,1 pp.), în Cipru (cu 2,2 pp.), în Țările de Jos (cu 2,4 pp.) și în Finlanda (cu 2,4 pp.). Ratele cele mai ridicate ale sărăciei sau excluziunii sociale din rândul tinerilor s-au înregistrat în Grecia (peste 50 %), dar și în România, Danemarca și Bulgaria (peste 40 %). Rata AROPE în rândul copiilor a scăzut și ea ușor, în general (a se vedea secțiunea 1.2), însă rămâne la un nivel ridicat în anumite țări, ca o consecință a deteriorării condițiilor de pe piața muncii pentru populația în vârstă de muncă, precum și a numărului tot mai mare al gospodăriilor fără persoane ocupate și al persoanelor care trăiesc cu venituri reduse. Opt state membre au înregistrat o creștere a ratei AROPE în cazul copiilor, în special Lituania și Cipru (cu aproximativ 4 pp.). Cinci state membre au înregistrat scăderi substanțiale, în special Ungaria (cu 5,7 pp.), Luxemburg (cu 3,4 pp.), Letonia (cu 4 pp.), Malta (cu 3,1 pp.) și România (cu 3,7 pp.). Se observă niveluri alarmante al AROPE în rândul copiilor în România (aproximativ

50 %), în Bulgaria și în Ungaria (peste 40 %). În Grecia, Spania, Italia, Regatul Unit, Portugalia, Letonia și Lituania, rata sărăciei și a excluziunii sociale a copiilor s-a situat la un nivel mai mare de 30 %.

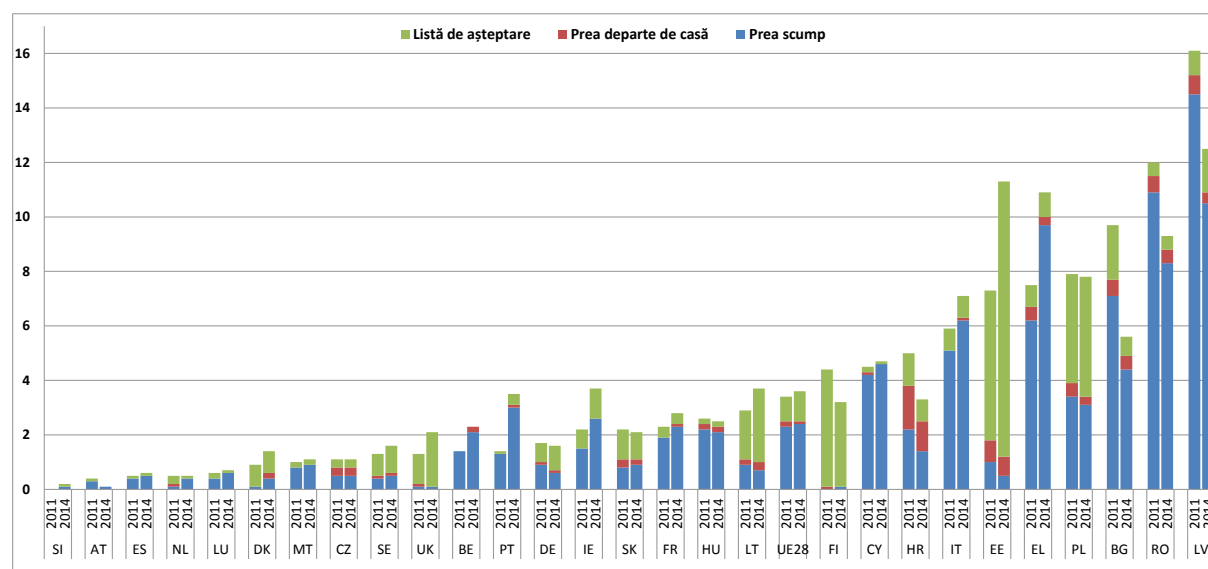
Persoanele cu handicap, resortisanții țărilor terțe și șomerii sunt categoriile cele mai afectate de sărăcie sau excluziune socială. În 2014, rata AROPE în rândul persoanelor cu handicap a înregistrat vârfuri în Bulgaria (52,6 %), în Letonia (43,2 %), în România (42,3 %) și în Lituania (40,9 %). Decalajul dintre rata AROPE în rândul persoanelor cu handicap și cea pentru întreaga populație a crescut până la 17,8 pp. în Belgia, 18,3 pp. în Letonia și 18,5 pp. în Lituania. Dacă se analizează situația resortisanților țărilor terțe, în 2014, decalajul dintre rata AROPE în rândul acestora și rata AROPE în rândul resortisanților țării gazdă a ajuns la peste 53 pp. în Belgia, la peste 35 pp. în Grecia, Spania și Suedia și la peste 30 pp. în Finlanda, Franța și Slovenia. Rata AROPE în rândul șomerilor a variat între un maxim de 84,7 % în Germania și o pondere de peste 70 % în România, Bulgaria, Ungaria, Lituania, Regatul Unit, Țările de Jos și Grecia, și un minim de aproximativ 50 % în Franța și Suedia.

În ciuda unei stabilizări generale în 2015, nivelurile sărăciei și evoluțiile înregistrate în rândul persoanelor încadrate în muncă au fost destul de amestecate între statele membre, ele reflectând diferitele caracteristici ale pieței muncii. Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă a variat foarte mult în UE, de la 3,5 % în Finlanda și 4 % în Republica Cehă, la 13,2 % în Spania, 13,4 % în Grecia și 18,6 % în România. Ea a crescut în special în Ungaria (cu 2,6 pp.), în Lituania (cu 1,8 pp.), în Cipru (cu 1,4 pp.) și în Letonia (cu 1,1 pp.). Pe de altă parte, cea mai puternică reducere a avut loc în Bulgaria și în Estonia (cu 1,5 pp.), unde anterior se înregistrase o creștere a acestei rate.

În mai multe state membre, accesul la asistența medicală rămâne în continuare dificil pentru o parte semnificativă a populației, și în special pentru gospodăriile cu venituri mici. Proporția populației UE care se confruntă cu nevoi nesatisfăcute în materie de examinare medicală – fie că este din cauza costurilor prea mari, a timpului prea lung de așteptare sau a distanței prea mari care trebuie parcurse pentru a putea beneficia de aceste servicii – a crescut ușor, din 2011, conform indicatorului corespunzător calculat pe baza unei anchete, cu creșteri importante în Grecia, Estonia, Irlanda și Portugalia. Proporția populației afectate a depășit 6 % în 2014 în Letonia, Estonia, Grecia, România, Polonia și Italia (în principal din cauza costurilor în Letonia, Grecia, România și Italia, și a timpilor de așteptare în Estonia și în Polonia). Cu toate acestea, au fost înregistrate scăderi semnificative în

Letonia, precum și în alte state membre cu un nivel relativ ridicat al nevoilor nesatisfăcute, cum ar fi România, Bulgaria și Croația. Per ansamblu, cu toate că recenta creștere a nevoilor nesatisfăcute rezultă din componenta timpului de așteptare (a se vedea figura 29), costurile rămân principalul obstacol. În medie la nivelul UE, 6,4 % din persoanele care locuiau în gospodării cu venituri mici (chintila inferioară) în 2014 au raportat o nevoie nesatisfăcută de asistență medicală, în comparație cu 1,5 % din cei care locuiau în gospodării cu venituri mai mari (chintila superioară), iar acest decalaj la nivelul chintilei veniturilor s-a mărit din 2011. Acest aspect poate fi analizat pe fundalul ponderii substanțiale a cheltuielilor nerambursate⁴¹ din totalul cheltuielilor de sănătate ale mai multor țări (figura 30).

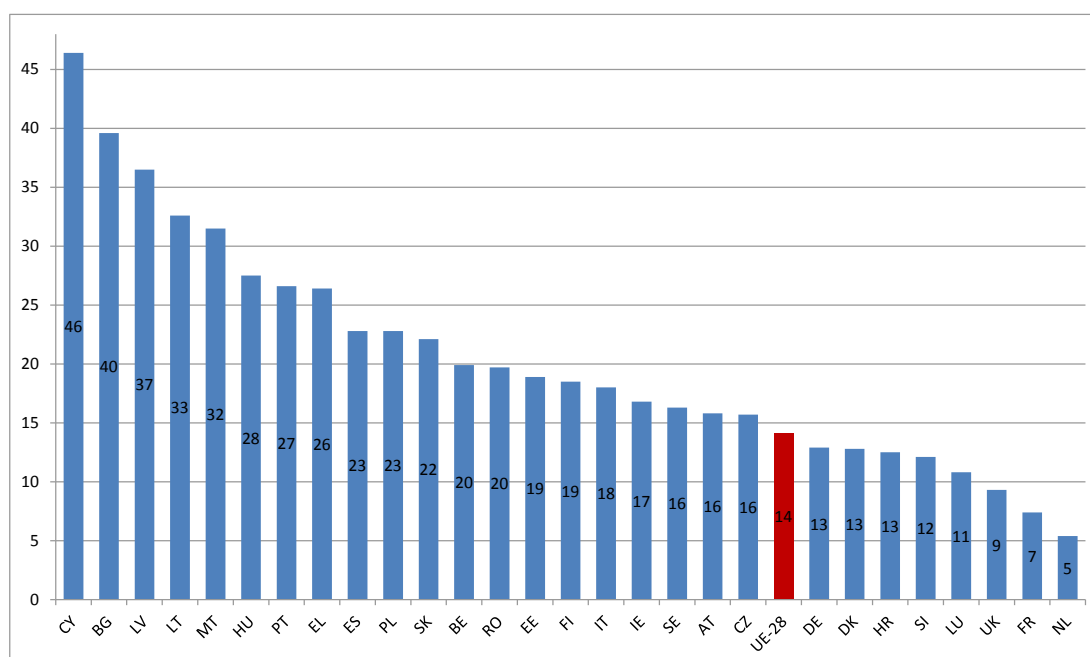
Figura 29: Nevoi nesatisfăcute autodeclarate de examinări medicale, 2011 și 2014



Sursă: Eurostat, EU-SILC.

⁴¹ Cheltuielile nerambursate reprezintă suma coplăților către diversele fonduri de asigurări prezente în sistemul sanitar și a plăților „din buzunar” (și a altor plăți directe) pentru bunuri și servicii achiziționate de gospodării, în calitate de plătitor direct și ultim.

Figura 30: Cheltuielile medicale directe, ca % din cheltuielile actuale de sănătate, 2013



Sursă: Date medicale ale Eurostat, OCDE și OMS și calculele efectuate de serviciile Comisiei. A se vedea „Raportul comun privind sistemele de sănătate și de îngrijire pe termen lung și sustenabilitatea fiscală a acestora” al Comisiei Europene (2016), din octombrie 2016.

2.4.2 Răspunsul politic

Un număr de state membre au instituit reforme politice menite să abordeze aspecte referitoare la anvergura și adecvarea prestațiilor sociale și la legătura dintre acestea și măsurile de activare, în conformitate cu principiile incluziunii active. Estonia a mărit ajutorul de șomaj cu 10 %. Pe lângă aceasta, s-a introdus o nouă procedură de evaluare a capacității de muncă și o gamă mai largă de măsuri de activare care să-i ajute pe cetățeni să revină pe piața muncii. Italia a extins acoperirea și durata asigurării de șomaj și a revizuit modalitățile de activare și de condiționalitate. Prestațiile de șomaj sunt acum mai incluzive, au o acoperire mai largă și durează mai mult. Mecanismul de asistență de șomaj, care inițial era temporar, a fost transformat într-unul permanent. În plus, acordarea prestațiilor este condiționată acum de semnarea unui contract de „incluziune activă”. De asemenea, Italia a extins la nivel național o măsură de combatere a sărăciei numită SIA (sprijin pentru incluziunea activă), care îmbină programele de sprijin economic și de activare, ca parte a unui plan național de combatere a sărăciei și excluziunii sociale. În septembrie 2015, Franța a mărit cu 2 % cuantumul venitului minim al persoanelor neîncadrate în muncă. De asemenea, ea a fuzionat două mecanisme de sprijin salarial într-un singur bonus, pentru a consolida

componenta de activare a acestuia și a-i mări gradul de utilizare la nivelul gospodăriilor din partea inferioară a grilei de salarizare. Croația a mărit cu 15 % cuantumul prestației salariale minime garantate pentru persoanele singure care nu sunt capabile să muncească și pentru gospodăriile monoparentale. Danemarca a sporit stimulentele pentru a încuraja șomerii să accepte un loc de muncă, chiar și numai pentru perioade scurte de timp. Malta introduce o serie de măsuri, printre care diminuarea progresivă a prestațiilor pentru cei care se încadrează în muncă, precum și a prestațiilor pentru exercitarea unei activități profesionale. În Slovacia, diminuarea contribuțiilor sociale în 2015 a contribuit la limitarea costurilor forței de muncă și a oferit stimulente persoanelor cu venituri reduse, încurajându-le să lucreze.

Alte state membre și-au fixat ca obiectiv asigurarea incluziunii sociale a celor care nu pot să muncească. Grecia a adoptat strategia națională de incluziune socială pentru a combate sărăcia, excluziunea socială și discriminarea. România intenționează să dezvolte echipe de intervenție integrată pentru comunitățile marginalizate și implementează un pachet global de măsuri anti-sărăcie.

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a facilita accesul la servicii sociale de calitate. Bulgaria testează centrele de asistență socială și de ocupare a forței de muncă, care sunt un nou model de servicii sociale și de ocupare a forței de muncă integrate. Croația se află în plin proces de instituire a ghișeelor unice, care sunt destinate să îndeplinească funcția de punct administrativ unic pentru furnizarea de servicii sociale.

Un anumit număr de state membre au întreprins reforme în domeniul ofertei de locuințe, pentru a îmbunătăți perspectivele persoanelor defavorizate de a dobândi o locuință și pentru a promova mobilitatea forței de muncă. Republica Cehă a introdus o nouă lege pentru a facilita accesul grupurilor defavorizate la locuințele sociale. Spania a adoptat o strategie cuprinzătoare pentru 2015-2020 privind persoanele fără adăpost, care include obiective concrete pentru prevenirea și reducerea lipsei de adăpost și abordarea consecințelor sociale ale evacuărilor. Obiectivele politicii locative au apărut și ca parte a strategiilor integrate de politică socială și de eradicare a sărăciei. În ceea ce privește pachetul național anti-sărăcie, România a adoptat o serie de măsuri pentru a oferi un dispozitiv de siguranță celor mai săraci, urmând o abordare unică și coordonată. Se preconizează că aceste măsuri vor include subvenții destinate renovării locuințelor aflate în stare critică. Noul plan de ajutor familial integral al Spaniei urmărește și el să acopere inițiative din domeniul locativ. Pentru a face locuințele mai accesibile din punct de vedere financiar, Irlanda a introdus, în

iulie 2016, asistența pentru locuințe (*Housing Assistance Payment, HAP*), care este o formă de sprijin de tip „locuințe sociale”, destinată persoanelor cu nevoi de lungă durată în materie de locuințe. Țările de Jos au prezentat un pachet pentru a controla creșterea chiriilor și pentru a îmbunătăți, per ansamblu, tranziția de la locuințe sociale la locuințe închiriate în sectorul privat a persoanelor cu venituri mai mari decât pragul pentru locuințele sociale.

Multe state membre au luat de asemenea măsuri pentru a moderniza furnizarea de servicii de îngrijire a copiilor abordabile, accesibile și de calitate. Portugalia a anunțat că în 2019 va institui o garanție de educație și îngrijire a copiilor preșcolari pentru copii începând cu vârsta de 3 ani. În mod similar, Republica Cehă a introdus în aprilie 2015 un an obligatoriu de învățământ preșcolar. În septembrie 2015, participarea la educația și îngrijirea copiilor preșcolari a devenit obligatorie în Ungaria, iar începând din 2016, învățământul preșcolar din Lituania va fi obligatoriu pentru copiii în vârstă de 6 ani. Legea de îngrijire a copiilor, adoptată în martie 2016 în Regatul Unit, va asigura un număr suplimentar de 15 ore de îngrijire pentru copiii de 3 și 4 ani ai căror părinți lucrează în Anglia, acestea adăugându-se celor 15 ore de îngrijire gratuită a copilului, acordate actualmente în mod universal. România a adoptat o lege de îmbunătățire a accesului la învățământul preșcolar al copiilor proveniți din familii defavorizate, prin acordarea de bonuri sociale pentru grădiniță.

În statele membre ale UE au fost implementate importante reforme ale sistemului de sănătate, menite să încurajeze furnizarea de servicii eficiente de asistență medicală primară și accesul la acestea, să raționalizeze și să mărească sustenabilitatea asistenței medicale spitalicești și specializate și să îmbunătățească accesul la medicamente accesibile, utilizate în mod rentabil. Abordarea fragmentării serviciilor și reorganizarea formulelor de guvernare sunt alte domenii în care se depun eforturi politice importante pentru îmbunătățirea accesului la serviciile de sănătate, alături de asigurarea unei forțe de muncă adecvate, ca o condiție prealabilă pentru existența unui sistem de sănătate performant. Republica Cehă, Lituania și Letonia au depus eforturi pentru a îmbunătăți transparența procedurilor și disponibilitatea informațiilor, precum și pentru a consolida drepturile pacienților și opțiunile acestora în materie de furnizori de asistență medicală, precum și pentru a reduce timpul de așteptare în cadrul serviciilor de sănătate. Bulgaria, Germania, România și Slovacia implementează reforme ale serviciilor medicale spitalicești, care includ corelarea finanțării spitalelor cu rezultatele obținute de acestea, dezvoltarea serviciilor de îngrijire medicală ambulatorie și revizuirea procedurilor de achiziții, astfel încât să se asigure o mai bună rentabilitate. Bulgaria, Republica Cehă, Germania, Spania și Portugalia au instituit

măsuri de reducere a costurilor, atât în ceea ce privește medicamente, cât și materialele medicale, prin centralizarea sistemului lor de achiziții sau printr-o utilizare sporită a medicamentelor generice. Pentru a contracara deficitul în materie de forță de muncă în domeniul sănătății cauzat de îmbătrânirea forței de muncă și de provocările legate de recrutarea sau de păstrarea lucrătorilor, Estonia și Letonia au adoptat măsuri care oferă creșteri salariale și sprijină dezvoltarea profesională și îmbunătățirea condițiilor de muncă, într-un efort de a mări atractivitatea sectorului asistenței medicale.

Impulsionate de îmbătrânirea propriei populații, unele state membre iau măsuri pentru a îmbunătăți eficiența, calitatea și accesul la serviciile de îngrijire pe termen lung, asigurându-se, în același timp, că finanțele publice rămân sustenabile. Se pune accent pe menținerea autonomiei personale cât mai mult timp posibil, în special prin servicii comunitare, îngrijire la domiciliu și prevenire. Statele membre abordează, de asemenea, fragmentarea serviciilor și a finanțării. De exemplu, Slovenia își consolidează *Legea privind îngrijirea pe termen lung*, sporind integrarea serviciilor de îngrijire și introducând o nouă metodă pentru organizarea și finanțarea îngrijirii pe termen lung. Germania a adoptat o reformă a asigurărilor de îngrijire pe termen lung, care cuprinde o schimbare fundamentală a definiției conceptului „care necesită îngrijire” și va fi implementată începând cu 2017. Luxemburgul a propus o nouă reformă a asigurărilor de îngrijire pe termen lung care ar urma să simplifice procedurile și să garanteze o mai mare flexibilitate și o mai mare atenție acordată nevoilor individuale, grație unei noi liste a categoriilor de sprijin și de dependență. De asemenea, măsurile care vizează mărirea sprijinului acordat îngrijitorilor informal, discutate mai sus în secțiunea 2.2.2, reprezintă încă un element important al eforturilor de reformare a sistemelor de îngrijire pe termen lung.

Reforme sistemului de pensii adoptate de statele membre în perioada 2015-2016 reflectă o recunoaștere crescândă a nevoii de a însoți reformele de consolidare a sustenabilității cu măsuri complementare de salvagardare a adecvării pensiilor. Preocupările principale ale reformelor introduse după debutul crizei financiare s-au axat pe limitarea costurilor legate de îmbătrânirea populației, prin mărirea vârstei de pensionare, înăsprirea condițiilor de acces și revizuirea calculului prestațiilor. Ca urmare a acestui fapt, în 2015, proiecțiile privind cheltuielile anticipau pentru prima dată o scădere pe termen lung a cheltuielilor cu pensiile în majoritatea statelor membre (cu 0,2 pp. din PIB, în medie, între 2013 și 2060). Se poate observa, de asemenea, că adecvarea depinde într-o măsură tot mai

mare de existența unor cariere lungi și stabile, care să conducă la o pensie integrală sau, alternativ, de deținerea unor economii suplimentare și a unor garanții minime.

În acest context, cele mai recente reforme adoptate de statele membre prezintă o imagine mai diversificată, mergând de la creșteri suplimentare ale vârstei de pensionare în țările în care sustenabilitatea rămâne o provocare, până la măsuri de sprijinire a adecvării, precum garanțiile minime și o indexare mai favorabilă. Belgia a adoptat un pachet cuprinzător de reforme, care include mărirea vârstei de pensionare și a numărului minim de ani de activitate, precum și înăsprirea accesului la pensionarea anticipată. În Finlanda, va intra în vigoare un nou sistem de pensii în 2017. Reforma sistemului de pensii va corela vârsta de pensionare cu speranța de viață și urmărește să încurajeze prelungirea carierelor profesionale. Alte state membre (Croatia, Slovenia) au prezentat și ele pachete de reforme care sunt încă în curs de finalizare și de legiferare. Normele de pensionare flexibile care vizează facilitarea prelungirii vieții profesionale sunt din ce în ce mai răspândite, ele fiind adoptate în Țările de Jos, Austria și Slovenia. Mai multe state membre au căutat să îmbunătățească protecția pensionarilor cu venituri reduse, prin introducerea sau mărirea pensiilor minime (Republica Cehă, Slovacia) și/sau prin prestații suplimentare specifice (Republica Cehă, Estonia, Suedia). Letonia a ajustat normele de acumulare a drepturilor de pensie, pentru a proteja drepturile în perioade de recesiune economică, în timp ce Lituania a revizuit normele de indexare, iar Portugalia a reluat indexarea pensiilor de nivel mediu și scăzut. În schimb, Grecia a instituit o înghețare a pensiilor în curs de plată și a revizuit regulile de calcul pentru a îmbunătăți sustenabilitatea sistemului de pensii. În ceea ce privește pensiile suplimentare, Belgia și Franța au luat măsuri de îmbunătățire a sustenabilității regimurilor de pensii suplimentare, în timp ce unele state membre (Danemarca, Țările de Jos, Polonia, Slovenia) au prezentat planuri de reformare a acordării de pensii suplimentare, cu toate că acestea nu au fost încă finalizate și legiferate. Republica Cehă a finalizat lichidarea pilonului obligatoriu al pensiilor finanțate prin capitalizare.

În ceea ce privește persoanele cu handicap, mai multe state membre au luat măsuri pentru a mări participarea acestora pe piața muncii. La 1 iulie 2016, Estonia a introdus cote pentru ocuparea forței de muncă din administrația publică și și-a stabilit obiectivul de a angaja 1000 de persoane cu handicap în sectorul public până în 2020. Irlanda a adoptat o strategie globală de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap, pentru perioada 2015-2024, care stabilește, printre altele, că obiectivul unei ocupări a forței de muncă de 3 % pentru persoanele cu handicap în sectorul public ar trebui să crească progresiv până la 6 % în

2024. În plus, guvernul a început finanțarea unui serviciu de sprijin inter pares destinat angajatorilor și a unei linii de asistență telefonică privind handicapul.

Statele membre au introdus de asemenea măsuri orientate de sprijinire a integrării migrantilor și a refugiaților pe piața muncii și în societate. În secțiunea 2.2.2 poate fi consultată o descriere detaliată a acestor măsuri.

Anexa 1 Tablou de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă, cu mediile UE ca puncte de referință

	Rata șomajului			Șomajul în rândul tinerilor						Creșterea reală a venitului brut disponibil al gospodăriilor		Rata riscului de sărăcie (18-64)			Inegalități - S80/S20		
				Rata șomajului în rândul tinerilor			Tinerii NEET										
	Variație An-An (S1.2015-S1.2016)	Distanța față de media UE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. UE	Variație An-An (S1.2015-S1.2016)	Distanța față de media UE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. UE	Variație An-An (2014-2015)	Distanța față de media UE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. UE	Variație An-An (2014-2015)	An-An ptr. SM față de An-An ptr. UE	Variație An-An (2014-2015)	Distanța față de media UE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. UE	Variație An-An (2014-2015)	Distanța față de media UE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. UE
UE28 (ponderată)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
ZE19 (ponderată)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
UE28 (neponderată)	-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~	~
ZE19 (neponderată)	-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

Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra ocupării forței de muncă, conturile naționale și statisticile EU-SILC (calculare efectuate de DG EMPL).

Pentru fiecare indicator (cu excepția creșterii reale a GDHI, reprezentată ca valoare monetară), cele trei coloane se referă la i) variația de la an la an în termeni absoluți; ii) diferența față de ratele medii ale UE (sau ale zonei euro) în același an; (iii) variația de la an la an pentru o anumită țară, raportată la variația de la an la an la nivelul UE sau al zonei euro (care indică dacă situația din țara respectivă se deteriorează/se îmbunătățește mai rapid decât în restul UE/zonei euro, reflectând dinamica divergenței/convergenței

socioeconomice). S1 reprezintă primul semestru și se bazează pe date trimestriale ajustate sezonier. Întreruperi ale seriilor NEET pentru ES (2014), FR (2014), HU (2015) și LU (2015). Întreruperi ale seriilor AROP și S80/S20 pentru EE (2014) și UK (2015). Cifrele AROP și S80/S20 sunt provizorii pentru NL.

La 26 octombrie 2016, nu sunt încă disponibile marcasele pentru semnificația statistică a variațiilor și a diferențelor față de media UE a indicatorilor AROP și S80/S20.

Anexa 2 Tablou de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă, cu mediile zonei euro ca puncte de referință

	Rata șomajului			Șomajul în rândul tinerilor						Creșterea reală a venitului brut disponibil al gospodăriilor		Rata riscului de sărăcie (18-64)			Inegalități - S80/S20		
				Rata șomajului în rândul tinerilor			Tineri NEET										
	Variație An-An (S1.2015-S1.2016)	Distanța față de media ZE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. ZE	Variație An-An (S1.2015-S1.2016)	Distanța față de media ZE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. ZE	Variație An-An (2014-2015)	Distanța față de media ZE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. ZE	Variație An-An (2014-2015)	An-An ptr. SM față de An-An ptr. ZE	Variație An-An (2014-2015)	Distanța față de media ZE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. ZE	Variație An-An (2014-2015)	Distanța față de media ZE	An-An ptr. SM față de An-An ptr. ZE
UE28 (ponderată)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
ZE19 (ponderată)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
UE28 (neponderată)	-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
ZE19 (neponderată)	-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

Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra ocupării forței de muncă, conturile naționale și statisticile EU-SILC (calculare efectuate de DG EMPL). A se vedea anexa 1 pentru detalii.

Anexa 3 Tablou de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă, cu valori absolute pe trei ani consecutivi

	Rata șomajului			Șomajul în rândul tinerilor						Creșterea reală a venitului brut disponibil al gospodăriilor			Rata riscului de sărăcie (18-64)			Inegalități - S80/S20		
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
UE28 (ponderată)	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
ZE19 (ponderată)	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
UE28 (neponderată)	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
ZE19 (neponderată)	11,3	10,7	9,8	25,2	23,3	21,8	12,4	12,0	11,5	-0,4	0,3	2,0	15,7	16,2	16,2	4,8	5,0	5,0
BE	8,5	8,5	8,3	23,2	22,1	20,8	12,7	12,0	12,2	-0,3	0,3	:	13,4	14,2	13,7	3,8	3,8	3,8
BG	11,4	9,2	8,0	23,8	21,6	16,4	21,6	20,2	19,3	5,2	-7,1	:	17,1	18,9	18,0	6,6	6,8	7,1
CZ	6,1	5,1	4,1	15,9	12,6	10,5	9,1	8,1	7,5	-0,7	2,9	3,2	8,6	9,1	9,0	3,4	3,5	3,5
DK	6,6	6,2	6,0	12,6	10,8	11,5	6,0	5,8	6,2	-0,9	1,5	7,3	13,4	13,8	13,8	4,0	4,1	4,1
DE	5,0	4,6	4,3	7,7	7,2	7,2	6,3	6,4	6,2	0,7	1,4	2,5	16,9	17,2	17,3	4,6	5,1	4,8
EE	7,4	6,2	6,6	15,0	13,1	14,2	11,3	11,7	10,8	6,1	2,4	:	17,3	19,4	17,9	5,5	6,5	6,2
IE	11,3	9,4	8,4	23,9	20,9	17,4	16,1	15,2	14,3	-2,1	1,1	:	14,0	16,1	:	4,5	4,8	:
EL	26,5	24,9	23,8	52,4	49,8	49,6	20,4	19,1	17,2	-6,4	-1,3	:	24,1	23,5	22,5	6,6	6,5	6,5
ES	24,5	22,1	20,3	53,2	48,3	45,8	18,6	17,1	15,6	-1,9	0,7	2,1	20,4	22,9	22,8	6,3	6,8	6,9
FR	10,3	10,4	10,1	24,3	24,7	24,6	11,2	11,4	12,0	-0,3	0,7	1,7	13,7	13,2	13,4	4,5	4,3	4,3
HR	17,3	16,3	13,8	45,5	43,0	31,4	19,6	19,3	18,5	-3,7	1,1	:	17,8	17,9	17,9	5,3	5,1	5,2
IT	12,7	11,9	11,6	42,7	40,3	37,5	22,2	22,1	21,4	-0,8	0,3	0,8	19,1	19,7	19,8	5,8	5,8	5,8
CY	16,1	15,0	12,8	36,0	32,8	28,0	18,7	17,0	15,3	-5,4	-5,8	-0,8	14,4	13,4	15,9	4,9	5,4	5,2
LV	10,8	9,9	9,7	19,6	16,3	17,5	13,0	12,0	10,5	4,4	1,3	4,8	18,8	18,4	18,6	6,3	6,5	6,5
LT	10,7	9,1	8,4	19,3	16,3	14,7	11,1	9,9	9,2	4,4	1,6	2,8	19,0	17,6	19,5	6,1	6,1	7,5
LU	6,0	6,4	6,3	22,3	16,6	17,5	5,0	6,3	6,2	:	:	:	15,0	15,8	14,9	4,6	4,4	4,3
HU	7,7	6,8	5,5	20,4	17,3	13,9	15,5	13,6	11,6	1,8	3,8	2,0	15,2	14,9	15,5	4,3	4,3	4,3
MT	5,8	5,4	5,0	11,7	11,8	9,8	9,9	10,5	10,4	:	:	:	13,6	13,2	13,1	4,1	4,0	4,2
NL	7,4	6,9	6,4	12,7	11,3	11,2	5,6	5,5	4,7	-1,4	-0,6	3,2	10,9	12,4	13,1	3,6	3,8	3,8
AT	5,6	5,7	6,1	10,3	10,6	11,1	7,3	7,7	7,5	-1,7	0,0	0,3	12,9	12,9	13,0	4,1	4,1	4,0
PL	9,0	7,5	6,4	23,9	20,8	18,1	12,2	12,0	11,0	1,3	2,7	:	16,7	16,7	17,6	4,9	4,9	4,9
PT	14,1	12,6	11,7	34,7	32,0	29,1	14,1	12,3	11,3	-1,0	-0,5	1,7	18,4	19,1	18,8	6,0	6,2	6,0
RO	6,8	6,8	6,3	24,0	21,7	:	17,0	17,0	18,1	33,0	6,1	5,8	21,7	23,7	23,3	6,8	7,2	8,3
SI	9,7	9,0	8,2	20,2	16,3	15,4	9,2	9,4	9,5	-1,7	1,8	2,1	13,0	13,7	13,6	3,6	3,7	3,6
SK	13,2	11,5	10,1	29,7	26,5	22,9	13,7	12,8	13,7	0,1	2,6	4,0	12,1	12,3	11,6	3,6	3,9	3,5
FI	8,7	9,4	9,0	20,5	22,4	21,2	9,3	10,2	10,6	0,4	-0,8	1,0	11,3	12,5	12,7	3,6	3,6	3,6
SE	7,9	7,4	7,0	22,9	20,4	18,9	7,5	7,2	6,7	1,7	2,7	2,5	14,0	14,7	13,8	3,7	3,9	3,8
UK	6,1	5,3	5,0	17,0	14,6	13,4	13,2	11,9	11,1	-0,1	1,5	3,3	14,7	15,6	15,7	4,6	5,1	5,2

Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra ocupării forței de muncă, conturile naționale și statisticile EU-SILC (calculare efectuate de DG EMPL). A se vedea anexa 1 pentru detalii.

Anexa 4 Notă metodologică cu privire la identificarea tendințelor și a nivelurilor din tabloul de bord

La mijlocul anului 2015, Comisia Europeană și statele membre au discutat modalitățile de îmbunătățire a analizei, a rezultatelor și a interpretării tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă, având în vedere următoarea versiune a proiectului de raport comun privind ocuparea forței de muncă, punând un accent special pe problema elaborării unei metodologii de evaluare a performanței statelor membre pe baza tabloului de bord. S-a convenit că metodologia de aplicat ar trebui să poată oferi, pentru fiecare indicator, o măsură a situației relative a fiecărui stat membru, în conformitate cu valoarea indicatorului său (punctajul), în cadrul distribuirii valorilor indicatorilor (punctajelor) din UE. Metodologia se aplică atât pentru nivelurile anuale (niveluri), precum și pentru variațiile dintr-un singur an (variații), permițând astfel o evaluare generală a performanței statelor membre.

Pentru a îndeplini acest obiectiv, se poate aplica o abordare directă și utilizată în mod obișnuit. Acest lucru implică, pentru fiecare indicator, analizarea distribuției nivelurilor și, respectiv, a variațiilor și detectarea observațiilor (a punctajelor statelor membre) care se abat în mod semnificativ de la tendința comună – ceea ce, din punct de vedere statistic, înseamnă detectarea „valorilor aberante” ale distribuției punctajelor din UE pentru indicatorul în cauză.

Pentru ca această abordare să fie aplicată, înainte de a se trece la analiză se recomandă convertirea, pentru fiecare indicator, a punctajelor statelor membre în punctaje standard (cunoscute și sub denumirea de punctaje z), care au avantajul de a oferi o modalitate de a echivala diferite metode de măsurare, permițând astfel ca aceeași metodă de măsurare să se aplice pentru toți indicatorii.

Acest lucru se realizează prin standardizarea valorilor brute ale nivelurilor și ale variațiilor pentru fiecare indicator, conform formulei:

$$z - \text{punctaj al } SM_x = \frac{[\text{indicator } SM_x - \text{media}(\text{indicator al } MS)]}{\text{deviație standard}(\text{indicator al } MS)}$$

Această abordare permite exprimarea pentru fiecare stat membru a valorii brute a indicatorului în ceea ce privește numărul de deviații standard cu care se abate de la medie. Ulterior, performanța fiecărui stat membru poate fi evaluată și clasificată comparând rezultatele punctajelor z cu un set de praguri predefinite, care pot fi setate ca multipli ai deviației standard. Ar trebui menționat faptul că, în contextul cadrului de evaluare LIME⁴², a fost deja stabilită de comun acord și utilizată o metodologie comparabilă.

Cel mai important aspect în cadrul acestei abordări este stabilirea unor puncte de referință. Având în vedere faptul că nu se pot emite ipoteze parametrice privind distribuția valorilor brute observate în cazul indicatorilor ocupării forței de muncă⁴³, la selectarea pragurilor se utilizează de obicei o „regulă generală”. Conform analizei principalilor

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

⁴³ Au fost efectuate atât teste normale, cât și teste de distribuție în formă de T , care au avut drept rezultat respingerea oricărei ipoteze de distribuție.

indicatori utilizați în tabloul de bord și ținând seama de faptul că performanța este cu atât mai bună cu cât indicatorii privind șomajul și NEET și indicatorii sociali (cu excepția GDHI) sunt mai mici, s-a convenit să se considere că⁴⁴:

1. Orice punctaj sub -1 indică o performanță foarte bună
2. Orice punctaj cuprins între -1 și -0,5 indică o performanță bună
3. Orice punctaj cuprins între -0,5 și 0,5 indică o performanță neutră
4. Orice punctaj cuprins între 0,5 și 1 indică o performanță slabă
5. Orice punctaj mai mare ca 1 indică o performanță foarte slabă⁴⁵

Metodologia sugerată aici se referă la evaluarea performanței tuturor indicatorilor pentru fiecare stat membru, atât în ceea ce privește nivelurile, cât și variațiile. Astfel, rezultatul acestei etape va fi, pentru fiecare dintre indicatori, evaluarea punctajelor obținute de statele membre în ceea ce privește nivelurile, cât și variațiile, în funcție de cinci criterii, conform tabelului 1:

Tabelul 1: Sugestie pentru valorile-limită ale punctajelor z

valori-limită ale punctajelor z					
	-1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
	(sub)	(sub)	(între)	(peste)	(peste)
	Evaluare				
Niveluri	Foarte scăzut	Scăzut	Mediu	Ridicat	Foarte ridicat
Variații	Mult mai scăzută decât media	Mai scăzută decât media	Medie	Peste medie	Mult peste medie

⁴⁴ Setările diferite ale punctelor de referință au fost discutate la nivel intern în cadrul grupului de lucru. Prezenta propunere reflectă rezultatele acestui proces.

⁴⁵ În caz de normalitate, punctele de referință alese corespund aproximativ unor procentaje de 15 %, 30 %, 50 %, 70 % și 85 % din distribuția cumulativă.

Prin combinarea evaluării nivelurilor și a variațiilor, performanța generală a unei țări poate fi clasificată în funcție de fiecare indicator într-una dintre următoarele șapte categorii. Codurile de culoare sunt prezentate în figurile 1, 14, 15, 27 și 28.

Cele mai bune rezultate	care au obținut punctaje ale nivelurilor sub -1,0 și punctaje ale variațiilor sub 1,0	Statele membre cu niveluri mult peste media UE și cu o situație care se ameliorează sau nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Rezultate peste medie	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -1,0 și -0,5 și punctaje ale variațiilor sub 1 <u>sau</u> care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor sub -1,0	Statele membre cu niveluri peste media UE și cu o situație care se ameliorează sau nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Rezultate bune, dar de monitorizat	care au obținut punctaje ale nivelurilor sub -0,5 și punctaje ale variațiilor de peste 1, <u>și</u> care prezintă o variație mai mare ca zero ⁴⁶	State membre cu niveluri peste sau mult peste media UE, dar cu o situație care se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Rezultate medii	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor cuprinse între -1,0 și 1,0	State membre cu niveluri medii și a căror situație nu se ameliorează și nici nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Rezultate slabe, dar îmbunătățite	care au obținut punctaje ale nivelurilor peste 0,5 și punctaje ale variațiilor sub -1,0	Statele membre cu niveluri mai scăzute sau mult mai scăzute decât media UE, dar cu o situație care se ameliorează mult mai rapid decât media UE
De supravegheat	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între 0,5 și 1,0 și punctaje ale variațiilor peste -1,0 <u>sau</u> care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor peste 1,0	Această categorie se grupează în două cazuri diferite: i) state membre cu niveluri mai scăzute decât media UE și a căror situație se deteriorează sau nu se ameliorează suficient de rapid; ii) state membre cu niveluri aliniate mediei UE, dar a căror situație se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Situații critice	care au obținut punctaje ale nivelurilor peste 1,0 și punctaje ale variațiilor peste -1,0	State membre cu niveluri mult mai scăzute decât media UE și a căror situație se deteriorează sau nu se ameliorează suficient de rapid

În ceea ce privește venitul brut disponibil al gospodăriilor (GDHI), care este prezentat doar în variații, s-a utilizat următoarea clasificare (a se vedea figura 26).

Cele mai bune rezultate	cu un punctaj al variațiilor peste 1,0	State membre cu variații mult peste media UE
Rezultate peste medie	cu un punctaj al variațiilor cuprins între 1,0 și 0,5	State membre cu variații peste media UE

⁴⁶ Această din urmă condiție împiedică semnalarea unei tendințe de „deteriorare” în cazul unui stat membru care prezintă un nivel „scăzut” sau „foarte scăzut”, atunci când acesta prezintă o variație „mult peste medie”, dar încă în scădere.

Rezultate medii	cu un punctaj al variațiilor cuprins între -0,5 și 0,5	Statele membre cu variații medii
De supravegheat	cu un punctaj al variațiilor cuprins între -0,5 și -1,0	State membre cu variații sub media UE
Situații critice	care au obținut punctaje ale variațiilor sub -1,0, și care prezintă o variație negativă a GDHI ⁴⁷	Statele membre cu variații mult sub media UE

Tabel de sinteză al punctelor de referință

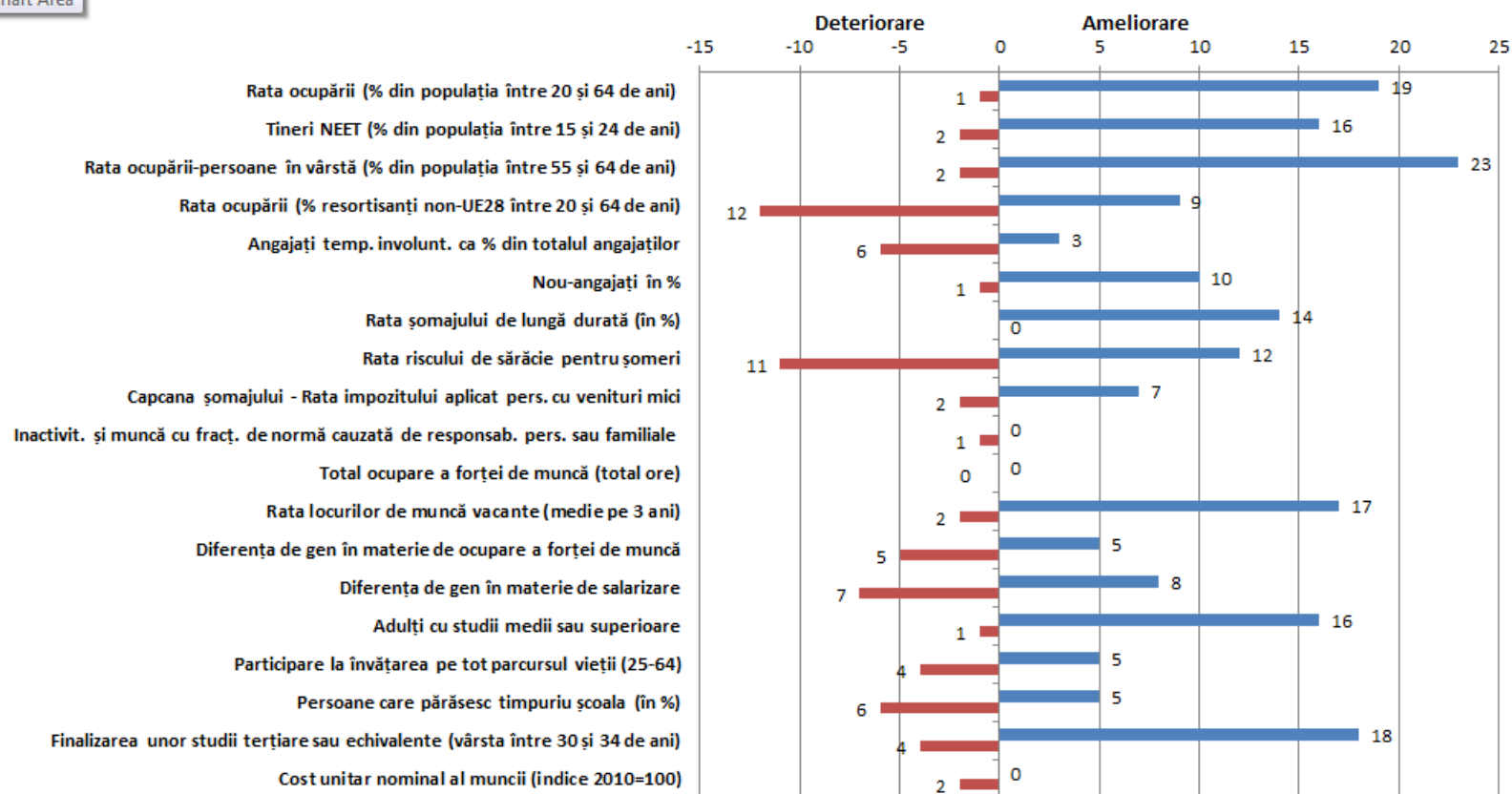
		Foarte scăzut	Scăzut	Mediu	Ridicat	Foarte ridicat
Rata șomajului	Niveluri	sub 4,4 %	sub 6,6 %	între 6,6 % și 11,1 %	peste 11,1 %	peste 13,4 %
	Variații	sub -1,9 pp.	sub -1,4 pp.	între -1,4 pp. și -0,6 pp.	peste -0,6 pp.	peste -0,2 pp.
Rata șomajului în rândul tinerilor	Niveluri	sub 9,7 %	sub 15,0 %	între 15,0 % și 25,6 %	peste 25,6 %	peste 31,0 %
	Variații	sub -5,2 pp.	sub -3,7 pp.	între -3,7 pp. și -0,8 pp.	peste -0,8 pp.	peste 0,7 pp.
NEET	Niveluri	sub 7,3 %	sub 9,5 %	între 9,5 % și 13,9 %	peste 13,9 %	peste 16,1 %
	Variații	sub -1,3 pp.	sub -0,9 pp.	între -0,9 pp. și -0,1 pp.	peste -0,1 pp.	peste 0,3 pp.
GDHI	Variații	sub 0,7 %	sub 1,7 %	între 1,7 % și 3,6 %	peste 3,6 %	peste 4,6 %
AROP (18-64)	Niveluri	sub 12,6 %	sub 14,4 %	între 14,4 % și 18,0 %	peste 18,0 %	peste 19,8 %
	Variații	sub -0,8 pp.	sub -0,4 pp.	între -0,4 pp. și 0,4 pp.	peste 0,4 pp.	peste 0,8 pp.
Raportul S80-S20	Niveluri	sub 3,7	sub 4,4	între 4,4 % și 5,8	peste 5,8	peste 6,4
	Variații	sub -0,3	sub -0,1	între -0,1 și 0,3	peste 0,3	peste 0,4

⁴⁷ Această din urmă condiție împiedică semnalarea unei „situații critice” în cazul unui stat membru care prezintă o creștere a GDHI.

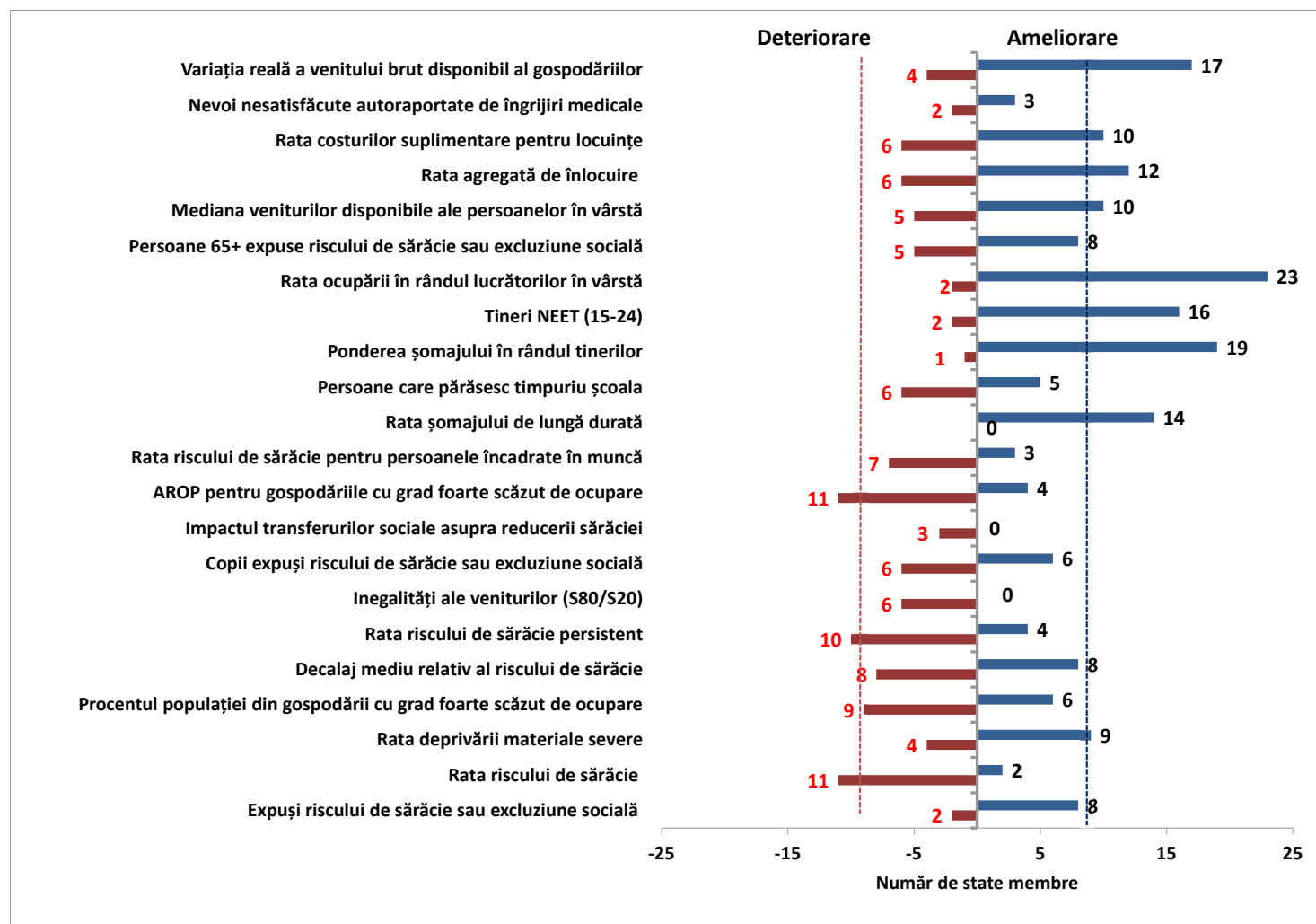
Anexa 5: Prezentare de sinteză a „tendințelor de urmărit în materie de ocupare a forței de muncă” și a numărului de state membre cu deteriorări sau ameliorări, astfel cum au fost identificate în raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (EPM) 2016; Variație 2015-2014

Chart Area

Variație de la an la an



Anexa 6: Prezentare de sinteză a „tendințelor sociale de urmărit” și a numărului de state membre cu deteriorări sau îmbunătățiri, astfel cum au fost identificate în raportul de monitorizare a rezultatelor privind protecția socială 2016; Variație 2014-2013



Notă: Pentru indicatorii bazați pe EU-SILC, variațiile se referă în general la perioada 2012-2013, în cazul indicatorilor de venituri și de intensitate a muncii în gospodării, și la perioada 2013-2014, în cazul deprivării materiale severe și al necesităților nesatisfăcute de îngrijire medicală. Variațiile venitului brut disponibil al

gospodăriilor se referă la perioada 2013-2014. Indicatori bazați pe LFS [rata șomajului de lungă durată, abandonul școlar timpuriu, rata șomajului în rândul tinerilor, NEET (15-24), rata de ocupare (55-64)] se referă la mai recenta perioadă 2014-2015. În versiunea finală a raportului comun privind ocuparea forței de muncă va fi disponibilă o actualizare conținând date mai recente.