

Bruksela, 22 listopada 2018 r.
(OR. en)

14442/18

SOC 731
EMPL 548
EDUC 439
ECOFIN 1121

PISMO PRZEWODNIE

Od:	Sekretarz Generalny Komisji Europejskiej, podpisał dyrektor Jordi AYET PUIGARNAU
Data otrzymania:	22 listopada 2018 r.
Do:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Sekretarz Generalny Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2018) 761 final
Dotyczy:	PROJEKT WSPÓLNEGO SPRAWOZDANIA KOMISJI I RADY O ZATRUDNIENIU towarzyszący komunikatowi Komisji w sprawie rocznej analizy wzrostu gospodarczego na 2019 r.

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2018) 761 final.

Załącznik: COM(2018) 761 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 21.11.2018 r.
COM(2018) 761 final

**PROJEKT WSPÓLNEGO SPRAWOZDANIA
KOMISJI I RADY O ZATRUDNIENIU**

towarzyszący komunikatowi Komisji

w sprawie rocznej analizy wzrostu gospodarczego na 2019 r.

SPIS TREŚCI

<u>PRZEDMOWA</u>	2
<u>GLÓWNE PRZESŁANIA</u>	4
<u>1. OGÓLNY ZARYS RYNKU PRACY ORAZ TENDENCJI I WYZWAŃ SPOŁECZNYCH W UNII EUROPEJSKIEJ</u>	15
<u>1.1 Tendencje na rynku pracy</u>	15
<u>1.2 Tendencje społeczne</u>	21
<u>2. PODSUMOWANIE TABLICY WYNIKÓW ZAWIERAJĄCEJ WSKAŹNIKI SPOŁECZNE</u>	26
<u>2.1 Objąsnienie tablicy wynikóW</u>	26
<u>2.2 Dowody zebrane na podstawie tablicy wynikóW zawierającej wskaźniki społeczne</u>	29
<u>3. REFORMY W OBSZARZE ZATRUDNIENIA I POLITYKI SPOŁECZNEJ – DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I OSIĄGANE WYNIKI</u>	36
<u>3.1 Wytyczna 5: Pobudzanie popytu na pracę</u>	36
<u>3.1.1 Kluczowe wskaźniki</u>	37
<u>3.1.2 Rozwiązania polityczne</u>	52
<u>3.2 Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji</u>	59
<u>3.2.1 Kluczowe wskaźniki</u>	59
<u>3.2.2 Rozwiązania polityczne</u>	89
<u>3.3 Wytyczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego</u>	104
<u>3.3.1 Kluczowe wskaźniki</u>	104
<u>3.3.2 Rozwiązanie polityczne</u>	135
<u>3.4 Wytyczna 8: Promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa</u>	151
<u>3.4.1 Kluczowe wskaźniki</u>	151
<u>3.4.2 Rozwiązanie polityczne</u>	176
<u>ZAŁĄCZNIKI</u>	183

PRZEDMOWA

Obowiązek składania przez Komisję Europejską i Radę wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu wynika z art. 148 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Wstępna propozycja dotycząca tego sprawozdania sporządzana przez Komisję Europejską stanowi część pakietu jesiennego, który obejmuje roczną analizę wzrostu gospodarczego rozpoczynającą cykl europejskiego semestru. Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu zawiera roczny przegląd kluczowych kwestii dotyczących zatrudnienia i sytuacji społecznej w Europie, jak również działań państw członkowskich w kierunku reform zgodnych z wytycznymi dotyczącymi polityki zatrudnienia państw członkowskich¹. Sprawozdawczość w zakresie tych reform odzwierciedla strukturę wytycznych: pobudzanie popytu na pracę (wytyczna 5), zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji (wytyczna 6), poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego (wytyczna 7) oraz promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa (wytyczna 8).

Ponadto we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu monitoruje się wyniki państw członkowskich w odniesieniu do tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne ustanowionej w kontekście Europejskiego filaru praw socjalnych. Filar ustanowiono w podpisanej przez Parlament Europejski, Radę i Komisję międzyinstytucjonalnej proklamacji w dniu 17 listopada 2017 r. Określono w nim zasady i prawa w trzech obszarach: (i) równe szanse i dostęp do zatrudnienia, (ii) sprawiedliwe warunki pracy oraz (iii) ochrona socjalna i włączenie społeczne. Monitorowanie postępów w tych obszarach opiera się zwłaszcza na szczegółowej analizie tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne towarzyszącej filarowi.

Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu ma następującą strukturę: w rozdziale wprowadzającym (rozdział 1) opisano główne tendencje na rynku pracy i tendencje społeczne w Unii Europejskiej w celu przedstawienia kontekstu. W rozdziale 2 przedstawiono główne wyniki analizy tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne towarzyszącej Europejskiemu filarowi praw socjalnych. W rozdziale 3 zawarto szczegółowy opis kluczowych wskaźników w poszczególnych państwach w ujęciu przekrojowym (w tym

¹ Rada Unii Europejskiej przyjęła w lipcu 2018 r. zmienione wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia, dostosowując je do Europejskiego filaru praw socjalnych (decyzja Rady (UE) 2018/1215 z dnia 16 lipca 2018 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich).

wskaźników tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne) i polityk wdrażanych przez państwa członkowskie w celu uwzględnienia wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia.

GLÓWNE PRZESŁANIA

Europa czyni postępy w zakresie wskaźników w tablicy wskaźników społecznych towarzyszącej Europejskiemu filarowi praw socjalnych. W związku z polepszeniem się sytuacji na rynku pracy i malejącym ubóstwem średnio w skali ostatniego roku 13 z 14 głównych wskaźników w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne uległo poprawie. Ożywienie gospodarcze nie przynosi jednak jeszcze równomiernych korzyści wszystkim obywatelom i państwom. W większości państw członkowskich występują problemy w odniesieniu do niektórych zasad filaru. Obecne ożywienie gospodarcze stanowi okazję do przyspieszenia reform mających na celu zwiększenie włączającego charakteru rynków pracy i systemów ochrony socjalnej, ich odporności i sprawiedliwości, a tym samym wspieranie konwergencji w kierunku poprawy warunków życia i pracy w UE. Istnieje jednak ryzyko załamania ożywienia, co sprawia, że państwa członkowskie pilnie muszą wykorzystać tę okazję.

Tendencja tworzenia nowych miejsc pracy utrzymuje się, a zatrudnienie w UE osiąga rekordowy poziom. W drugim kwartale 2018 r. w UE zatrudnionych było 239 mln osób, o 14 mln więcej w porównaniu z najniższym poziomem odnotowanym w połowie 2013 r. w szczytowym momencie kryzysu. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat wzrósł w tym samym okresie do 73,2 %: biorąc pod uwagę obecną tendencję, UE jest na dobrej drodze do osiągnięcia celu strategii „Europa 2020”, którym jest wskaźnik zatrudnienia wynoszący 75 % w 2020 r. Wzrost zatrudnienia w 2017 r. i w pierwszych dwóch kwartałach 2018 r. dotyczył wszystkich głównych grup demograficznych, przy czym największy wzrost odnotowano – podobnie jak w poprzednich latach – wśród starszych pracowników (55–64 lat). Znaczne różnice w poziomie zatrudnienia w całej UE wskazują jednak na fakt, że istnieje możliwość dalszej poprawy, zwłaszcza w tych państwach członkowskich, które wciąż jeszcze nie osiągnęły swoich krajowych celów w ramach strategii „Europa 2020”.

Bezrobocie wróciło do poziomu sprzed kryzysu, ale utrzymuje się na wysokim poziomie w wielu państwach członkowskich. Dzięki stałej poprawie sytuacji na rynku pracy stopa bezrobocia nadal zmniejszała się w 2017 r., osiągając w drugim kwartale 2018 r. poziom 6,9 %. Obecnie utrzymuje się na najniższym od dziesięciu lat poziomie, czyli jest o ponad 4 p.p. niższa od wartości szczytowej z 2013 r. W strefie euro stopa bezrobocia utrzymuje się na poziomie 8,3 % w II kwartale 2018 r. i jest o jeden punkt procentowy wyższa od najniższego

poziomu odnotowanego w 2008 r. Stopa bezrobocia jest nadal szczególnie wysoka w Grecji, Hiszpanii, Włoszech, Chorwacji i na Cyprze.

Wzrost zatrudnienia wciąż jest bardziej widoczny pod względem osób zatrudnionych niż liczby przepracowanych godzin. Łączna liczba przepracowanych godzin w UE nadal rosła w 2017 r. – jednak wolniej niż zatrudnienie ogółem – i nie wróciła jeszcze do poziomu z 2008 r. Wysoki wskaźnik osób, na których wymusza się pracę w niepełnym wymiarze godzin (tj. pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ale pragnących pracować więcej), nadal o 1,3 mln osób więcej niż w 2008 r., również wskazuje na utrzymujący się zastój na rynku pracy. Zmniejszająca się liczba przepracowanych godzin na osobę jest jednak częścią strukturalnej tendencji, która rozpoczęła się na początku XXI wieku.

Dochody gospodarstw domowych nadal rosną prawie we wszystkich państwach członkowskich. Realny dochód do dyspozycji gospodarstwa domowego na mieszkańca wzrósł bardziej w państwach członkowskich, które niedawno przystąpiły do Unii, co przyczyniło się do procesu pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej. Choć zmiany te wynikały głównie z korzystnych warunków gospodarczych, wpłynęły na nie również reformy prowadzące do poprawy adekwatności świadczeń społecznych, w tym systemów dochodu minimalnego. Jednak w wielu krajach realne dochody do dyspozycji brutto na mieszkańca utrzymują się na poziomie znacznie niższym niż przed kryzysem. Dochody gospodarstw domowych rosły wolniej niż PKB, uwidaczniając, że wzrost dochodów związany z ożywieniem gospodarczym dotyczy tylko częściowo gospodarstw domowych – co rodzi wątpliwości co do kwestii, czy niedawny wzrost gospodarczy sprzyja włączeniu społecznemu.

Wraz z ożywieniem gospodarczym i ożywieniem na rynku pracy, w 2017 r. istotnie zmniejszył się odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Ponad 5 mln osób – czyli najwięcej od rozpoczęcia ożywienia gospodarczego – udało się wyjść z ubóstwa lub uniknąć wykluczenia społecznego. Wpłynęła na to głównie malejąca liczba osób doświadczających pogłębionej deprywacji materialnej lub żyjących w gospodarstwach domowych o małej intensywności pracy (po osiągnięciu szczytowych wartości wskaźniki te spadły odpowiednio o 15 i 8 mln). Łączna liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, wynosząca w 2017 r. 113 mln, czyli 22,5 % całkowitej liczby ludności, osiąga obecnie poziom niższy niż ten sprzed kryzysu. Szacunki wskazują, że tendencja ta utrzyma się w przyszłym roku. Pozostaje jeszcze jednak wiele do zrobienia, aby osiągnąć cel strategii „Europa 2020” w zakresie zmniejszenia ubóstwa i wykluczenia

społecznego. Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pozostaje wyzwaniem, zwłaszcza w przypadku dzieci, osób niepełnosprawnych i osób ze środowisk migracyjnych.

W 2017 r. tempo wzrostu płacy realnej uległo spowolnieniu, jednak w 2018 r. nastąpiło jego ponowne ożywienie. Ogólnie rzecz biorąc, wzrost płac pozostaje poniżej poziomu, jakiego można by oczekiwać w związku z pozytywnymi tendencjami na rynku pracy i wynikami gospodarczymi. Niewielka dynamika płac w ostatnich latach może wynikać ze słabego wzrostu wydajności, wciąż niskich oczekiwań inflacyjnych i pozostających rezerw na rynku pracy. W ujęciu realnym średnie płace wciąż pozostają poniżej poziomów sprzed kryzysu w wielu państwach członkowskich, a ich wzrost w 2017 r. był niższy niż wzrost wydajności. Jest to zgodne z tendencją długoterminową: w UE w latach 2000–2017 rzeczywista wartość dodana w przeliczeniu na osobę zatrudnioną wzrosła o 15,6 %, natomiast realne wynagrodzenie w przeliczeniu na pracownika wzrosło jedynie o 11,2 %. Pomimo tych zmian istnieją dowody na to, że konwergencja poziomów dochodów z pracy odbywa się pomimo znacznych różnic między państwami członkowskimi i w ich obrębie.

Ramy ustalania wynagrodzeń (w tym wynagrodzeń minimalnych) zaczynają reagować na poprawę warunków na rynku pracy. W szczególności w kilku krajach, przy udziale partnerów społecznych, podwyższono ustawowe wynagrodzenie minimalne. Tendencja ta ma znaczenie z uwagi na utrzymujące się w wielu państwach członkowskich wysokie wskaźniki ubóstwa pracujących, co wymaga również działań w zakresie struktury podatków i adekwatności świadczeń. W tym kontekście ważne jest, aby dostosowanie poziomów minimalnego wynagrodzenia odbywało się w sposób przejrzysty i przewidywalny, biorąc pod uwagę ich wpływ na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy i ubóstwo pracujących.

W kontekście tworzenia trwałych miejsc pracy niektóre grupy nadal mają trudności w czerpaniu korzyści z ożywienia gospodarczego. Wzrost liczby miejsc pracy w 2017 r. napędzany jest głównie przez kobiety, pracowników starszych i osoby wysoko wykwalifikowane. Z drugiej strony wskaźnik zatrudnienia pracowników o niskich umiejętnościach nadal utrzymuje się poniżej poziomu sprzed kryzysu i jest prawie o 30 p.p. niższy niż w przypadku pracowników wysoko wykwalifikowanych. Mimo że wskaźnik zatrudnienia osób młodych wzrasta, jest on niższy niż w 2008 r. (o 2,7 p.p.). Pozytywne jest natomiast to, że odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (10,9 %) wraca do poziomu sprzed kryzysu. Osoby ze środowisk migracyjnych zmagają się z wyzwaniami dotyczącymi szans na zatrudnienie: różnica między wskaźnikami zatrudnienia

rodowitych mieszkańców a osób urodzonych poza UE wynosiła w 2017 r. 10 p.p. (zaś w 2008 r. – 4,5 p.p.). Jest to szczególnie widoczne w przypadku migrantek. Ponadto mniej aktywne na rynku pracy są zazwyczaj osoby niepełnosprawne: ich potencjał pozostaje w dużej mierze niewykorzystany.

Udział kobiet w rynku pracy nadal rośnie w szybkim tempie. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w 2017 r. wynosił 66,5 % i był o prawie 5 p.p. wyższy niż w 2008 r. Nadal utrzymują się znaczne różnice w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć, przy czym występują znaczne różnice między państwami członkowskimi. Chociaż kobiety są ogólnie lepiej wykwalifikowane niż mężczyźni pod względem poziomu wykształcenia, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest wysokie i jedynie stopniowo maleje. Kobiety są nadmiernie reprezentowane w sektorach i zawodach charakteryzujących się niższymi wynagrodzeniami oraz częściej pracują w zawodach wymagających niższych kwalifikacji w porównaniu z ich poziomem umiejętności. Na niższe wskaźniki zatrudnienia mają wpływ rodzicielstwo i obowiązki opiekuńcze, a główną przeszkodę w utrzymaniu zatrudnienia lub powrocie na rynek pracy stanowią słabo rozwinięte usługi. Ponadto nieformalni opiekunowie, z których większość stanowią kobiety, są bardziej narażeni na ubóstwo i uzależnienie finansowe, a przerwy w karierze zawodowej często przekładają się na niższe uprawnienia emerytalne. Szereg państw członkowskich podejmuje działania w celu zapewnienia przystępnego cenowo i równego dostępu do usług w zakresie opieki nad dziećmi i usług opieki długoterminowej wysokiej jakości, ale to nie koniec wyzwań. W niektórych przypadkach korzystna byłaby bardziej zrównoważona dystrybucja płatnych urlopów ze względów rodzinnych między kobietami i mężczyznami. Kilka państw członkowskich dostosowuje swoje systemy podatków i świadczeń, aby usunąć czynniki zniechęcające do podejmowania pracy przez drugich żywicieli rodziny. Konkretnie działania mające na celu rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć istnieją jedynie w niewielu państwach.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat wskaźnik zatrudnienia pracowników w starszym wieku znacząco się zwiększył. Dla grupy wiekowej 55–64 lat wzrósł z 45,5 % (2008 r.) do 57,1 % (2017 r.). Pracownicy w starszym wieku byli stosunkowo bardziej chronieni przed recesją, a wskaźnik ich zatrudnienia rósł w czasie kryzysu, aby stać się następnie ważnym czynnikiem sprzyjającym tworzeniu miejsc pracy. Wydłużający się okres aktywności zawodowej wynika z szeregu czynników, takich jak podwyższenie ustawowego wieku emerytalnego, lepszy dostęp do usług opieki, dostępność elastycznej organizacji pracy oraz strategie na rzecz aktywności

osób starszych. Kilka państw członkowskich nadal promuje aktywność zawodową starszych pracowników, m. in. wspierając elastyczność przy przechodzeniu na emeryturę i zapewniając zachęty finansowe zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy nadal się poprawia, ale bezrobocie młodzieży utrzymuje się w kilku państwach członkowskich na wysokim poziomie. Stopa bezrobocia osób młodych (grupa wiekowa 15–24 lat), choć stale się zmniejsza i powróciła do poziomu z 2008 r., jest zróżnicowana w poszczególnych państwach i w niektórych z nich jest ona bardzo wysoka. Wciąż znaczna część młodych ludzi jest bierna zawodowo. Ogólnie w UE w 2017 r. prawie 6 mln osób w wieku od 15 do 24 lat nie pracowało, nie kształciło się ani nie szkoliło (młodzież NEET). Jeśli sytuacja ta będzie się utrzymywać, utrata kontaktu z rynkiem pracy w przypadku młodych ludzi może mieć negatywne konsekwencje dla potencjalnego wzrostu oraz negatywne skutki dla samej młodzieży, takie jak deprecjacja umiejętności, wyższe zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym w późniejszym życiu. Działania podejmowane przez państwa członkowskie zgodnie z zaleceniem Rady ustanawiającym gwarancję dla młodzieży są kluczowymi czynnikami poprawy.

Zapewnienie dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia sprzyjających włączeniu społecznemu umożliwia kształtowanie zaangażowanej i aktywnej postawy obywatelskiej młodszych pokoleń, pomagając im w integracji na rynku pracy i w społeczeństwie. Europa dąży do osiągnięcia wyznaczonego na 2020 r. głównego celu dotyczącego wczesnego kończenia nauki (w wysokości 10 %) i niemal osiągnęła cel dotyczący odsetka osób z wykształceniem wyższym (40 %). Nadal jednak utrzymują się duże różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi i grupami ludności (przykładowo między mężczyznami i kobietami oraz między rodowitymi mieszkańcami a osobami urodzonymi poza UE). Wysoki odsetek osób osiągających słabe wyniki w zakresie podstawowych umiejętności oraz silny związek między wynikami edukacyjnymi a statusem społeczno-ekonomicznym i wynikami na rynku pracy budzą obawy. Państwa członkowskie podejmują kroki w celu poprawy swoich systemów kształcenia, w szczególności w celu dalszego zmniejszania odsetka osób wcześniej kończących naukę, wspierania równego dostępu i poprawy wyników kształcenia osób uczących się będących w niekorzystnej sytuacji. Priorytetem w niektórych państwach członkowskich jest zwiększenie (i podniesienie efektywności) inwestycji w systemy kształcenia i szkolenia. Priorytetem państw członkowskich jest również poprawa jakości

szkolnictwa wyższego i jego znaczenia dla rynku pracy, zwłaszcza w kontekście zwiększania odsetka osób z wykształceniem wyższym.

Zmiany technologiczne i związane z nimi przekształcenia na rynku pracy wymagają zasadniczo podnoszenia umiejętności i przekwalifikowywania się ludności w wieku produkcyjnym. Posiadanie odpowiednich kwalifikacji na rynku pracy ma coraz większe znaczenie dla pracowników, aby mogli dostosować się do szybko zmieniającego się otoczenia. W UE stosunek osób dorosłych o niskich kwalifikacjach do liczby miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji wynosi średnio trzy do jednego. Jednak osoby o niskich kwalifikacjach i osoby starsze znacznie rzadziej uczestniczą w programach kształcenia dorosłych niż średnia. Utrzymują się znaczne luki w zakresie umiejętności cyfrowych: ponad 40 % dorosłych w UE nie posiada podstawowych umiejętności cyfrowych, a w niektórych państwach członkowskich poziom ten wynosi 70 %. Oznacza to, że znaczna część ludności nie ma dostępu do wielu różnych usług, co ma negatywny wpływ na integrację i wydajność.

Państwa członkowskie dostosowują swoje systemy rozwoju umiejętności i opracowują strategie mające na celu poprawę dopasowania szkolenia do potrzeb rynku pracy w celu ułatwienia przechodzenia osób uczących się na rynek pracy i przepływów na nim. Obejmuje to ułatwianie zrozumienia i uznawania w całej Europie umiejętności i kwalifikacji oraz uwzględnianie procesu uczenia się poza kontekstem instytucjonalnym. Odbywa się obecnie rewizja i aktualizacja systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, co ma na celu poprawę ich przydatności na rynku pracy i promowanie dostępu, lecz systemy te nadal wymagają poprawy. Zapewnienie zachęt dla grup w niekorzystnej sytuacji do uczestnictwa w kształceniu dorosłych oraz zapewnienie odpowiednich wytycznych i świadczenie wsparcia finansowego dla przedsiębiorstw na rzecz szkoleń pracowników to ważne mechanizmy polityczne pozwalające osiągnąć lepsze wyniki. Zgodnie z inicjatywą „Ścieżki poprawy umiejętności” państwa członkowskie wciąż zwiększają ofertę możliwości uczenia się i zdobywania kwalifikacji dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach. Ważne miejsce wśród priorytetów państw członkowskich w zakresie edukacji i umiejętności zajmuje promowanie rozwoju umiejętności cyfrowych.

Występowanie niestandardowych form zatrudnienia jest mniej więcej stabilne na poziomie UE, ale silna segmentacja rynków pracy pozostaje problemem w niektórych państwach członkowskich. Odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony ogółem nie zmienił się znacząco w ciągu ostatnich lat i wynosił średnio około 14 %. W przypadku ponad połowy

pracowników praca tymczasowa ma charakter wymuszony, osiągając w 12 państwach członkowskich poziom co najmniej 70 %. W kilku krajach połączenie wysokiego odsetka umów na czas określony z niskimi wskaźnikami przechodzenia na umowy o pracę na czas nieokreślony jest charakterystyczne dla rozwarstwienia rynku pracy. Zjawisko to budzi obawy, ponieważ niestandardowe formy zatrudnienia wpływają na niższą jakość miejsc pracy i wiążą się z wyższym ubóstwem pracujących. Ponadto około jedną czwartą wszystkich osób pracujących na własny rachunek w UE można sklasyfikować jako osoby „znajdujące się w trudnej sytuacji” lub „zatrudnione w ramach ukrytego stosunku pracy”. Wyniki badania zdają się sugerować, że odsetek osób zarabiających ponad połowę swojego dochodu z pracy za pośrednictwem platform internetowych może obecnie osiągać ok. 2 % (2017 r.), i oczekuje się, że odsetek ten wzrośnie, co wskazuje wyraźnie na konieczność zwiększenia zainteresowania polityki tą kwestią. W niektórych państwach członkowskich prowadzone są reformy przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia, których celem jest osiągnięcie lepszej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem oraz uniknięcie segmentacji. Obejmują one, w niektórych przypadkach, bardziej rygorystyczne warunki korzystania z umów na czas określony lub szerszy zakres rokowań zbiorowych w celu określania ich ram. Uregulowanie nowych form pracy, w tym pracy za pośrednictwem platform internetowych i samozatrudnienia, zostało zainicjowane w kilku państwach członkowskich.

Odpowiedniej wysokości zasiłki dla bezrobotnych wypłacane przez rozsądny okres i dostępne dla wszystkich pracowników, którym towarzyszą skuteczne środki aktywizacji zawodowej, mają kluczowe znaczenie dla wsparcia osób poszukujących pracy w okresach przejściowych. Struktura tych systemów w znacznym stopniu różni się w poszczególnych państwach członkowskich, we wszystkich aspektach. Niedawne reformy w tej dziedzinie koncentrowały się głównie na wzmocnieniu wymogów w zakresie aktywizacji osób poszukujących pracy otrzymujących świadczenia, na przykład poprzez wzmocnienie obowiązku poszukiwania pracy i warunków przyjmowania nowej pracy. Utrzymują się obawy związane z objęciem ubezpieczeniem społecznym pracowników pracujących w niestandardowych formach zatrudnienia, którzy często nie mają pełnego dostępu do systemu, oraz brakiem ubezpieczenia społecznego w przypadku pracowników samozatrudnionych – kwestie te zostały podkreślone we wniosku Komisji dotyczącym zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników i osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej.

Skuteczna aktywna polityka w zakresie rynku pracy i publiczne służby zatrudnienia mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia dobrze funkcjonującego rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu. Aktywna polityka w zakresie rynku pracy sprzyja lepszemu dostosowaniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy i zwiększa szanse osób poszukujących pracy na jej znalezienie. Jej rola jest szczególnie ważna dla wspierania integracji osób długotrwale bezrobotnych. Publiczne służby zatrudnienia są głównymi instytucjami odpowiedzialnymi za wspieranie wysiłków bezrobotnych w poszukiwaniu pracy i kierowanie ich do działań aktywizujących. Udział w aktywnej polityce rynku pracy i inwestycje w nią różnią się jednak znacznie w poszczególnych państwach UE. Podobnie skuteczność publicznych służb zatrudnienia w zapewnianiu wsparcia w poszukiwaniu pracy jest zróżnicowana w poszczególnych państwach członkowskich, a niekiedy także w ich obrębie. Chociaż w większości państw członkowskich wprowadzane są ważne środki, z naciskiem na świadczenie zindywidualizowanych usług, szereg państw członkowskich ma możliwość wzmocnienia swoich systemów aktywnej polityki rynku pracy. Państwa członkowskie poczyniły postępy w zakresie wdrażania zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych, wraz z dalszymi działaniami niezbędnymi do wspierania współpracy między różnymi podmiotami oraz zwiększenia zasięgu działań skierowanych do osób biernych zawodowo. Publiczne służby zatrudnienia kontynuują realizację programu reform w ramach europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia. Choć niektóre państwa członkowskie przedsięwzięły dalsze środki promowania integracji migrantów na rynku pracy (szczególnie te skierowane do uchodźców), brakuje systematycznego podejścia i istnieje potrzeba zwiększenia inwestycji w podnoszenie kwalifikacji i uznawanie umiejętności i kwalifikacji, skuteczne polityki w zakresie rynku pracy oraz wspieranie publicznych służb zatrudnienia.

Po raz pierwszy w latach pokryzysowych odnotowano w 2017 r. nieznaczny spadek w nierównościach dochodowych w UE, co spowodowane było szybszym wzrostem dochodów gospodarstw domowych o niższych dochodach. Sugeruje to, że ożywienie gospodarcze zaczyna docierać do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Dostępne szacunki wskazują, że ta pozytywna tendencja utrzyma się w większości państw członkowskich. W 2017 r. najbogatsze 20 % ludności dysponowało dochodem przewyższającym 5,1 razy dochód do dyspozycji najuboższych 20 % mieszkańców UE (stosunek ten w 2016 r. wynosił 5,2), przy czym między państwami członkowskimi występują duże różnice. W niektórych państwach

poziom nierówność kształtuje się na poziomie wyższym niż przed kryzysem i jest często powiązany z nierównymi szansami w dostępie do kształcenia, szkolenia i ochrony socjalnej oraz skorelowany ze słabymi wynikami na rynku pracy. Niektóre państwa członkowskie stosują politykę redukującą nierówności, zwłaszcza w zakresie kształtowania minimalnego wynagrodzenia oraz systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego. Aby przerwać międzypokoleniowe dziedziczenie nierówności, państwa członkowskie mogą podejmować dalsze działania w różnych obszarach, takich jak wspieranie równych szans w dziedzinie kształcenia i szkolenia, zapewnianie dostępu do wysokiej jakości opieki zdrowotnej i innych usług, promowanie równości płci i eliminowanie różnic między regionami.

Mierzony wpływ transferów socjalnych (bez emerytur) na ograniczanie ubóstwa wciąż mała w 2017 r. Jest to zgodne z ograniczonymi efektami automatycznych stabilizatorów koniunktury na etapie ekspansji gospodarczej, chociaż między państwami członkowskimi utrzymują się duże różnice. Wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa zmniejszył się głównie w państwach członkowskich należących do UE od wielu lat, wzrósł zaś w państwach, które przystąpiły do UE niedawno (co sugeruje, że ma miejsce konwergencja). Ogólny wynik zależy od poprawy warunków na rynku pracy (i związanych z tym zmian w charakterystyce osób zagrożonych ubóstwem), jak również od zmian zakresu i adekwatności świadczeń, w tym faktu, że świadczenia czasami pozostają w tyle za ogólnie zwiększającymi się dochodami. Adekwatność świadczeń zapewniających dochód minimalny jest bardzo zróżnicowana w poszczególnych państwach członkowskich, o czym świadczą wyniki związanej z tym analizy porównawczej.

Państwa członkowskie nadal wprowadzają środki na rzecz modernizacji systemów ochrony socjalnej, zwiększenia zakresu i adekwatności świadczeń i usług. Podejmowane są działania na rzecz poprawy dostępu do ochrony socjalnej, zwłaszcza w odniesieniu do osób zatrudnionych w niestandardowych formach i osób samozatrudnionych, które borykają się z istotnymi nierównościami w dostępie. Wprowadzane są również pewne innowacje w stosunku do nowych form zatrudnienia. Kontynuowane są prace nad poprawą adekwatności świadczeń, jednak w niektórych przypadkach doszło do opóźnień. Szereg państw członkowskich udoskonala systemy dochodu minimalnego, łącząc odpowiednie poziomy wsparcia z dostępem do towarów i usług wspomagających oraz zachęcając do (ponownego) wejścia na rynek pracy, w ramach podejścia opartego na aktywnym włączeniu. Niektóre państwa członkowskie zwiększają zintegrowane świadczenie usług (takich jak pomoc społeczna, usługi dotyczące

zatrudnienia i inne usługi socjalne). W sytuacji, w której wydatki związane z mieszkalnictwem stanowią znaczną część dochodów wielu gospodarstw domowych, a liczba osób bezdomnych nie spada, niektóre państwa członkowskie podjęły reformy mające na celu poprawę dostępu do mieszkań, albo poprzez tworzenie zachęt, albo poprzez środki zapobiegawcze.

Ze względu na zmiany demograficzne i rosnącą średnią długość życia istnieje wyraźna potrzeba dostosowania systemów emerytalnych, systemów opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej. Zapotrzebowanie na opiekę długoterminową i opiekę zdrowotną rośnie, a potrzeby zmieniają się w miarę starzenia się społeczeństwa. Szacuje się, że w przeciągu kolejnych pięćdziesięciu lat liczba Europejczyków powyżej 80 roku życia podwoi się. W 2050 r. na jedną osobę w wieku powyżej 65 lat przypadać będą tylko dwie osoby w wieku produkcyjnym (15–64 lat), a nie trzy jak obecnie; stosunek ten już się zmniejsza. W związku z tym, mimo że środki mające na celu poprawę stabilności finansowej stanowią nadal priorytet dla wielu państw członkowskich, zapewnienie adekwatności świadczeń emerytalnych zyskuje na znaczeniu. Istnieją znaczne różnice między państwami członkowskimi, jeśli chodzi o zdolność do zastąpienia dochodów oraz do zapobiegania ubóstwu świadczeniami emerytalnymi. Państwa członkowskie podejmują coraz częściej działania mające zapewnić adekwatność świadczeń emerytalnych, takie jak gwarancje minimalne i indeksacja świadczeń, uelastycznienie zasad przechodzenia na emeryturę, dostosowywanie naliczania świadczeń emerytalnych do różnych kategorii pracowników oraz wzmacnianie roli emerytur dodatkowych.

Poprawa dostępu do wysokiej jakości opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej oraz poprawa ich skuteczności są wiodącą zasadą reform w państwach członkowskich. Dla niektórych Europejczyków koszty i czas oczekiwania nadal stanowią poważne przeszkody w dostępie do opieki zdrowotnej. W szeregu państw członkowskich reformy systemów opieki zdrowotnej skupiają się zatem na poprawie ich skuteczności dzięki lepszej koordynacji i większej roli przypisywanej podstawowej opiece zdrowotnej i zapobieganiu. Podejmowane są działania mające na celu poprawę przygotowania zawodowego i warunków pracy pracowników służby zdrowia. W zakresie opieki długoterminowej opieka wciąż świadczona jest nadal głównie przez członków rodziny z powodu braku kompleksowych systemów zaspokajających potrzebę opieki nad osobami starszymi w większości państw członkowskich. Obecne reformy mają na celu połączenie systemu wsparcia dla opiekunów nieformalnych i będących członkami rodziny oferowanego przez instytucje publiczne z siecią usług

społecznych i instytucjonalnych, by zapewnić ich zrównoważony charakter w obliczu wyzwań demograficznych.

Dobrze funkcjonujący dialog społeczny jest kluczowym elementem europejskiej społecznej gospodarki rynkowej. Pomaga we wzmacnianiu spójności społecznej i ograniczaniu konfliktów w społeczeństwie, ze wzajemną korzyścią dla pracowników, pracodawców i rządów. Zaangażowanie partnerów społecznych w przygotowanie reform może poprawić ich strukturę i wdrażanie, zwiększyć odpowiedzialność obywateli i ostatecznie doprowadzić do lepszych efektów społeczno-gospodarczych. Stopień zaangażowania partnerów społecznych oraz jego wpływ różni się jednak znacząco w poszczególnych państwach członkowskich i w wielu przypadkach jest niewielki. Chociaż nie istnieje uniwersalny model praktyk dialogu społecznego, w niektórych państwach członkowskich istnieje wyraźna możliwość poprawy zdolności partnerów społecznych i zapewnienia im odpowiednich ram dla przewidywalnych i terminowych konsultacji, w tym również na wszystkich kluczowych etapach europejskiego semestru. Także wykorzystanie doświadczeń organizacji społeczeństwa obywatelskiego może odegrać i odgrywa ważną rolę w zapewnieniu odpowiedniego przygotowania i wdrażania reform. Stopień zaangażowania zainteresowanych grup społecznych różni się jednak znacznie w poszczególnych państwach członkowskich; w niektórych z nich problemem jest niedostateczna zdolność aktywnego uczestnictwa w debacie politycznej.

1. OGÓLNY ZARYS RYNKU PRACY ORAZ TENDENCJI I WYZWAŃ SPOŁECZNYCH W UNII EUROPEJSKIEJ

W niniejszej sekcji przedstawiono ogólny zarys rynku pracy oraz tendencji i wyzwań społecznych w Unii Europejskiej zawierający szczegółowe informacje analityczne na temat głównych obszarów zatrudnienia i polityki społecznej.

1.1 *Tendencje na rynku pracy*

Sytuacja na rynku pracy ulega ciągłej poprawie, a zatrudnienie osiąga rekordowy poziom w UE. Wraz z silnym wzrostem gospodarczym (2,4 %) liczba osób zatrudnionych w UE wzrosła w 2017 r. o 1,6 %, co stanowi największą roczną stopę wzrostu od początku ożywienia gospodarczego. Całkowite zatrudnienie wzrosło w pierwszych dwóch kwartałach 2018 r., osiągając poziom 238,9 mln² – ponad 3,2 mln miejsc pracy więcej niż rok temu, co oznacza najwyższy poziom w historii UE. Od połowy 2013 r., od kiedy nastąpiło ożywienie zatrudnienia, utworzono ponad 14 mln dodatkowych miejsc pracy.

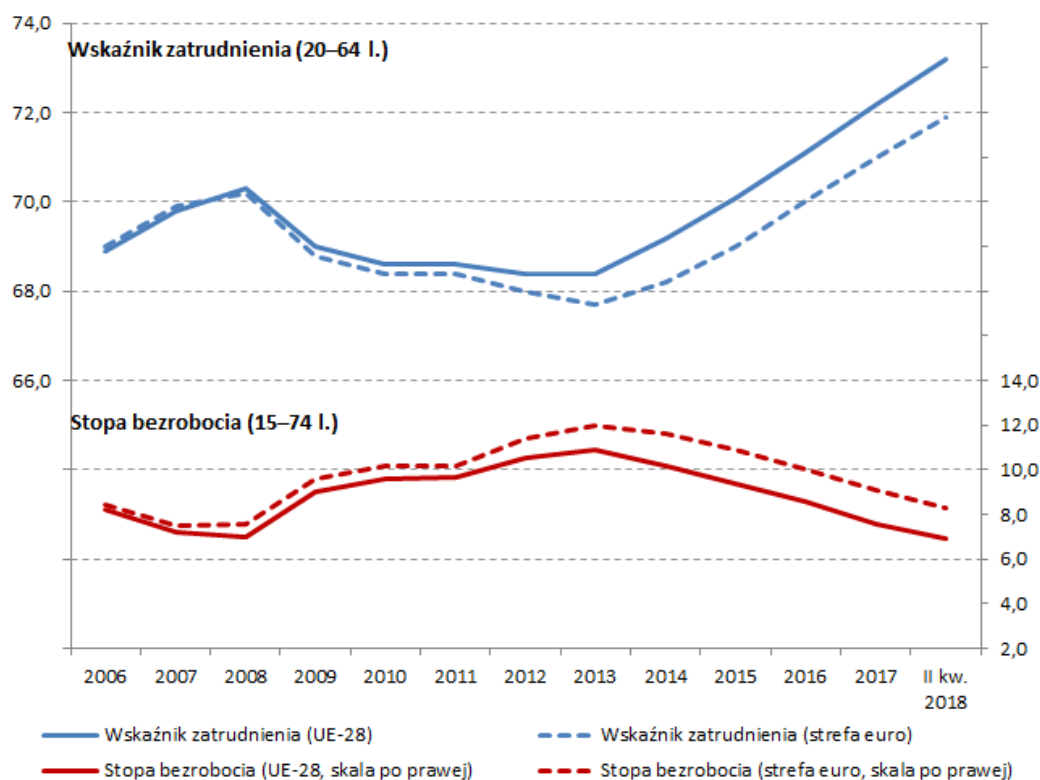
Wskaźnik zatrudnienia (osób w wieku 20–64 lat) stale rośnie, zbliżając się do celu strategii „Europa 2020”. Wskaźnik zatrudnienia rósł nieznacznie szybciej niż w 2016 r., o 1,1 punkt procentowy do 72,2 % w 2017 r., i nadal rósł w pierwszych dwóch kwartałach 2018 r., do 73,2 % (wykres 1). Jeśli pozytywna tendencja wzrostowa utrzyma się na tym samym poziomie, UE byłaby w stanie osiągnąć cel strategii „Europa 2020” zakładający stopę zatrudnienia na poziomie 75 %. Sytuacja ulega dalszej poprawie również w strefie euro, w której wskaźnik zatrudnienia osiągnął w II kwartale 2018 r. najwyższy poziom wynoszący 71,9 %. Podstawą tych pozytywnych zmian jest utrzymująca się tendencja wzrostowa w zakresie uczestnictwa w rynku pracy. W II kwartale 2018 r. współczynnik aktywności zawodowej (wśród osób w wieku 15–64 lat) osiągnął rekordowy poziom 73,8 % (73,5 % w

² Dane dotyczące całkowitego zatrudnienia pochodzą z rachunków narodowych (konceptja krajowa), inne zaś z badania aktywności ekonomicznej ludności. W niniejszej sekcji wykorzystuje się kwartalne dane liczbowe skorygowane o czynnik sezonowy.

strefie euro). Współczynnik aktywności zawodowej w UE rośnie w stałym tempie, nawet w czasie kryzysu, dzięki czemu zmniejsza się dystans do Stanów Zjednoczonych. W 2017 r. w dalszym ciągu wzrastała aktywność ekonomiczna starszych pracowników i kobiet.

Stopa bezrobocia zmalała do poziomu sprzed kryzysu. Dzięki stałej tendencji wzrostowej w zakresie tworzenia miejsc pracy stopa bezrobocia spada, osiągnąwszy w II kwartale 2018 r. 6,9 % – poziom nieodnotowany w UE od II kwartału 2008 r. i o ponad 4 p.p. niższy niż wartość szczytowa z 2013 r. Sytuacja jest nieco mniej korzystna w strefie euro, gdzie stopa bezrobocia utrzymuje się na poziomie 8,3 % w II kwartale 2018 r. i jest o jeden punkt procentowy wyższa od najniższego poziomu odnotowanego w 2008 r. Te pozytywne tendencje związane są z ciągłym spadkiem stopy bezrobocia długotrwałego (tj. odsetka osób bezrobotnych przez co najmniej rok wśród ludności aktywnej zawodowo), która zmalała o 0,5 p.p. w ujęciu rok do roku do poziomu 3 % w II kwartale 2018 r. w UE (3,9 % w strefie euro). Chociaż we wszystkich państwach członkowskich odnotowano w ciągu ostatniego roku spadek bezrobocia (w tym długoterminowego), nadal utrzymuje się znaczne zróżnicowanie stóp bezrobocia (jak wskazano w sekcji 3.1.1), przy czym w niektórych z tych państw nadal nie osiągnięto minimalnych poziomów sprzed kryzysu.

Wykres 1: Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia w UE i w strefie euro



Bezrobocie osób młodych również szybko się zmniejsza i w ujęciu rok do roku zmalało o 1,8 p.p. do poziomu 15,2 % w II kwartale 2018 r. (16,9 % w strefie euro). Poziom ten odpowiada minimalnemu poziomowi sprzed kryzysu (II kwartał 2008 r.) i jest obecnie o prawie 9 p.p. niższy niż wartość szczytowa z 2013 r. Bezrobocie osób młodych nadal utrzymuje się na wysokim poziomie w niektórych państwach członkowskich, osiągając ponad 30 % w Hiszpanii, we Włoszech i w Grecji (zob. sekcja 3.2.1). Następuje ciągła poprawa stopy bezrobocia osób w wieku 15–24 lat, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (NEET) – zmalała ona w 2017 r. o 0,6 p.p. do poziomu 10,9 %, czyli do podobnego poziomu jak w 2008 r.

Spadkowi stopy bezrobocia osób młodych odpowiada równoległy wzrost poziomu wykształcenia wśród młodzieży: odsetek osób wcześniej kończących naukę w systemach kształcenia i szkolenia (w wieku 18–24 lat), który stale zmniejszał się w ciągu ostatnich dziesięciu lat, osiągnął po ostatnim spadku (o 0,1 p.p.) poziom 10,6 % w 2017 r. To poziom bardzo zbliżony do celu strategii „Europa 2020” (10 %), choć istnieje możliwość jego dalszego obniżenia³. Odsetek osób z wykształceniem wyższym wśród osób w wieku od 30 do 34 lat stale wzrastał, osiągając w 2017 r. 39,9 %, a tym samym osiągając niemal poziom 40 %, określony w strategii „Europa 2020”.

Ożywienie gospodarcze nadal jest bardziej widoczne pod względem osób zatrudnionych niż liczby przepracowanych godzin. W 2017 r. łączna liczba godzin przepracowanych w UE wzrosła o 1,2 %, kontynuując pozytywną tendencję zapoczątkowaną w 2015 r. Niemniej wzrost ten pozostaje poniżej poziomu wzrostu całkowitego zatrudnienia (który wyniósł 1,6 %, zob. powyżej) i oznacza, że liczba przepracowanych godzin na mieszkańca zmniejszyła się. Łączna liczba przepracowanych godzin nadal nie osiągnęła szczytowego poziomu z 2008 r. Wskazuje to na utrzymujący się zastój na rynku pracy, co potwierdzają również inne wskaźniki. W 2017 r. wymuszona praca w niepełnym wymiarze godzin dotyczyła prawie 9 mln osób w UE (tj. pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ale pragnących pracować więcej), co oznacza spadek z 10,3 mln w 2013 r., ale wciąż o 1,3 mln

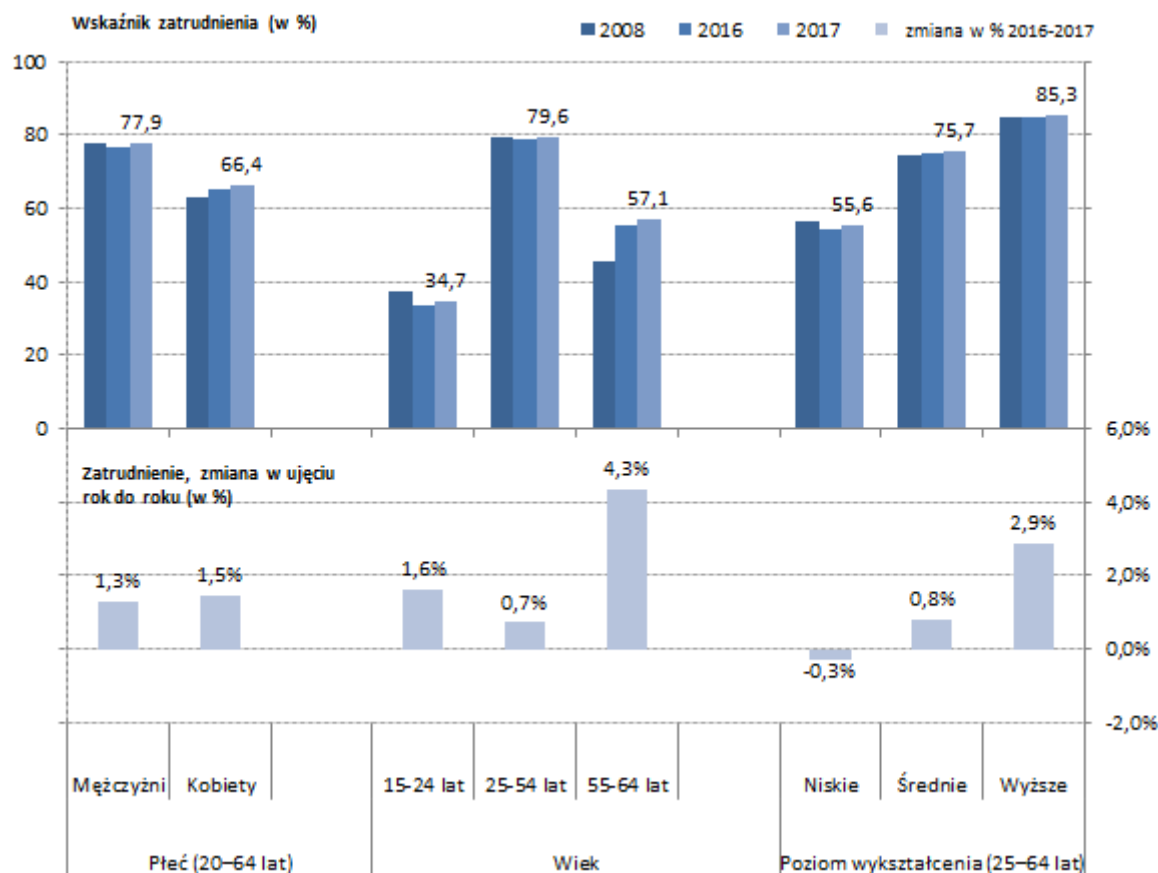
³ W komunikacie pt. „Wzmocnienie tożsamości europejskiej dzięki edukacji i kulturze” z dnia 14 listopada 2017 r. (COM(2017) 673 final) Komisja wyraża zamiar ustanowienia bardziej ambitnych poziomów odniesienia, obniżając poziom odniesienia dla osób wcześniej kończących naukę do 5 % do 2025 r.

osób więcej niż w 2008 r. W dłuższej perspektywie umiarkowana dynamika czasu pracy jest elementem przesunięcia strukturalnego, związanego z coraz częstszym występowaniem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w ciągu ostatnich 15 lat oraz ze zmieniającymi się preferencjami pracowników w odniesieniu do organizacji czasu pracy. Od 2000 r. liczba przepracowanych godzin w przeliczeniu na osobę w związku z tym powoli spada⁴.

W 2017 r. wzrost zatrudnienia odnotowano we wszystkich głównych grupach demograficznych. Podobnie jak w poprzednich latach, największy wzrost odnotowano w przypadku starszych pracowników (55–64 lat) (wykres 2): w 2017 r. liczba osób zatrudnionych w tej grupie wzrosła o 4,3 %, co oznacza, że wskaźnik zatrudnienia wzrósł do 57,1 % i był najwyższy w historii (o prawie 12 p.p. wyższy niż w 2008 r.). Liczba zatrudnionych młodych ludzi (w wieku 15–24 lat) wzrosła nieco szybciej niż w 2016 r. (1,6 % w porównaniu z 1,3 %). Jednak wskaźnik zatrudnienia ludzi młodych nie powrócił do stanu sprzed kryzysu, osiągając w 2017 r. poziom 34,7 %, czyli 2,7 p.p. niższy niż w 2008 r. Biorąc jednak pod uwagę stabilny współczynnik aktywności zawodowej (41,7 % w 2017 r. w porównaniu z 41,6 % w 2016 r.), wzrost zatrudnienia przełożył się na stały spadek bezrobocia w tej grupie wiekowej. Zatrudnienie rosło nieznacznie szybciej wśród kobiet niż wśród mężczyzn w 2017 r. (1,5 % w porównaniu z 1,3 %). Różnica w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn pozostaje prawie niezmienną i wynosi 11,5 p.p., czyli o 0,1 p.p. poniżej poziomu z 2016 r. (choć jest znacznie niższa niż wartość sprzed kryzysu wynosząca 15 p.p. w 2008 r.). Pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób urodzonych poza UE w przedziale wiekowym 20–64 o 1,7 p.p. do poziomu 63 % w 2017 r. wskaźnik ten jest o 10 p.p. niższy niż w przypadku rodowitych mieszkańców UE. Różnica ta jest większa w przypadku kobiet (około 14 p.p.).

⁴ Dalsze informacje zob. Komisja Europejska (2018), „Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie. Przegląd roczny 2018”.

Wykres 2: Wskaźniki zatrudnienia i wzrost zatrudnienia w różnych grupach na terytorium UE



Źródło: Eurostat, BAEL.

Dzięki ożywieniu gospodarczemu stale zwiększa się liczba wysoko wykwalifikowanych pracowników w gospodarce. Liczba zatrudnionych osób z wyższym wykształceniem wzrosła w 2017 r. o 2,9 % (grupa wiekowa 25–64 lat), natomiast odnotowano umiarkowany wzrost o 0,8 % zatrudnienia wśród pracowników o średnich umiejętnościach (tj. tych z wykształceniem na poziomie ponadgimnazjalnym). Liczba pracowników o niskich kwalifikacjach (tj. z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym) spadła zaś o 0,4 %. Ponieważ ogólna liczba pracowników nisko wykwalifikowanych w wieku 25–64 lat spada (o 2,7 % w porównaniu z 2016 r.) – w ramach tendencji odzwierciedlających starzenie się społeczeństwa i wyższe wykształcenie wśród młodszych pokoleń – wskaźnik zatrudnienia tej grupy wzrósł z 54,3 % w 2016 r. do 55,6 % w 2017 r. Różnica między wskaźnikami zatrudnienia pracowników o niskich i wysokich kwalifikacjach zmniejszyła się nieznacznie z 30,5 p.p. w 2016 r. do 29,7 p.p. w 2017 r., ale pozostaje na bardzo wysokim poziomie, co

wskazuje, że jest pole do podjęcia działań w celu zwiększenia szans na zatrudnienie osób o niskim poziomie wykształcenia. Szczegółowe tendencje w poszczególnych państwach członkowskich przedstawiono w dalszych sekcjach sprawozdania.

Praca na czas określony, jako odsetek całkowitego zatrudnienia, w 2017 r. utrzymywała się na prawie niezmiennym poziomie, podczas gdy praca w niepełnym wymiarze czasu pracy spadła tylko nieznacznie. Podobnie jak w ostatnich latach ożywienie gospodarcze sprzyja tworzeniu miejsc pracy zarówno w przypadku umów na czas nieokreślony, jak i na czas określony, których liczba wzrosła w 2017 r. odpowiednio o około 2,7 mln i 0,8 mln (co odpowiada procentowi wzrostu o 1,7 % i 2,9 %). Niemniej jednak, jako odsetek zatrudnienia ogółem, odsetek pracowników tymczasowych pozostał na niemal niezmiennym poziomie, wzrastając nieznacznie o 0,1 p.p. do poziomu 14,3 % (grupa wiekowa 15–64 lat). Drugi rok z rzędu odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (grupa wiekowa 15–64 lat) zmniejszył się marginalnie (o 0,1 % do poziomu 19,4 % w 2017 r.) i utrzymał prawie 2 p.p. powyżej poziomu z 2008 r. Wśród pozytywów odnotowano wspomniane również powyżej znaczne zmniejszenie odsetka osób, na których wymusza się pracę w niepełnym wymiarze godzin (z 21,1 % w 2016 r. do 19,8 % w 2017 r.), choć pozostaje on wysoki. Liczba osób pracujących na własny rachunek (15–64 lat) w stosunku do zatrudnienia ogółem powoli lecz stale się zmniejszała i spadła do 13,7 % w 2017 r. (z 14,0 % w 2016 r. i 14,4 % w 2013 r.).

Jeśli chodzi o rozwój sytuacji w poszczególnych sektorach, punkt ciężkości zatrudnienia wciąż przenosi się w kierunku świadczenia usług. Zgodnie z tendencją występującą w ostatnich latach największą liczbę miejsc pracy utworzono w sektorze usług⁵ (2,8 mln dodatkowych osób w 2017 r. lub +1,6 % w porównaniu z 2016 r.; na podstawie rachunków narodowych). W latach 2008–2017 udział zatrudnienia w świadczeniu usług w UE stale wzrastał i zwiększył się z 70,1 % do 73,9 %. Największy wzrost zatrudnienia od czasu recesji, wynoszący 2 %, odnotowano w budownictwie, co skonsolidowało proces ożywienia rozpoczęty w 2015 r.; liczba zatrudnionych osób jest tam jednak nadal o prawie 15 % niższa niż w 2008 r. Dobrą koniunkturę odnotowano również w przemyśle (wzrost o 1,5 %,

⁵ W ramach usług największy wzrost procentowy odnotowano w działalności związanej z informacją i komunikacją, a następnie w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (odpowiednio o 3,4 % i 2,9 % w 2017 r.). Usługi finansowe i ubezpieczeniowe odnotowały za to spadek o 0,7 %.

najwyższy od 2007 r.). Wreszcie, po długiej serii spadków, nieznacznie, bo o 0,3 %, wzrosło w 2017 r. zatrudnienie w rolnictwie.

1.2 Tendencje społeczne

Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE⁶)⁷ znacznie spadła w 2017 r. i jest obecnie niższa niż przed kryzysem. Trend zniżkowy tego wskaźnika utrzymał się w 2017 r. już piąty rok z rzędu, kiedy liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym spadła do 113 mln (czyli 22,5 % całkowitej liczby ludności), odzwierciedlając wzrost zatrudnienia i dochodu do dyspozycji. W rezultacie w 2017 r. w UE było o 5 mln mniej osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym niż przed kryzysem (w 2008 r.), a w stosunku do rekordowo wysokiego poziomu z 2012 r. spadek ten wyniósł prawie 11 mln. Biorąc jednak pod uwagę kryzys, zasadniczy cel w ramach strategii „Europa 2020” (mniejsza o 20 mln liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w porównaniu z rokiem 2008) jest daleki od osiągnięcia. Wpływ na obecne ogólne zmniejszenie tego wskaźnika mają jego wszystkie trzy elementy składowe, choć w różnym stopniu (zob. poniżej oraz wykres 3).

⁶ Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE) to osoby, którym grozi ubóstwo (wskaźnik zagrożenia ubóstwem AROP) lub osoby dotknięte pogłębioną deprivacją materialną (SMD) lub osoby mieszkające w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy (VLWI).

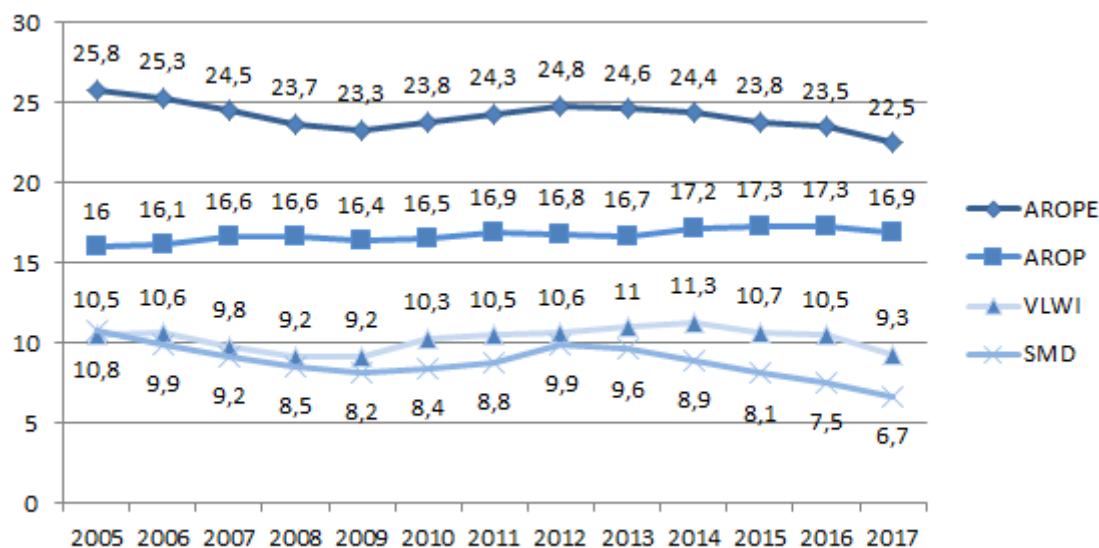
Osoby zagrożone ubóstwem to osoby żyjące w gospodarstwie domowym, w którym ekwiwalentny dochód do dyspozycji wynosi mniej niż 60 % krajowej mediany dochodu ekwiwalentnego (w związku z tym jest to wskaźnik ubóstwa dochodowego).

Uznaje się, że osoba jest dotknięta pogłębioną deprivacją materialną, jeżeli żyje ona w gospodarstwie domowym, którego nie stać na co najmniej cztery z następujących elementów: 1) zapłacenie czynszu/raty kredytu lub rachunków za media w terminie; 2) dostateczne ogrzanie mieszkania; 3) pokrycie niespodziewanego wydatku; 4) spożywanie co drugi dzień mięsa, ryb lub równoważnego źródła białka; 5) spędzenie tygodniowego urlopu poza miejscem zamieszkania; 6) dostęp do samochodu do prywatnego użytku; 7) posiadanie pralki; 8) posiadanie telewizora kolorowego oraz 9) posiadanie telefonu.

Osoby żyjące w gospodarstwach domowych o bardzo niskiej intensywności pracy (tj. gospodarstwach domowych osób (quasi-)bezrobotnych) to osoby w wieku 0–59 lat żyjące w gospodarstwie domowym, w którym dorośli w wieku produkcyjnym (18–59 lat) podczas poprzedniego roku przepracowali mniej niż 20 % swojego całkowitego potencjalnego czasu pracy.

⁷ Dane statystyczne EU–SILC dotyczące dochodów odnoszą się do poprzedniego roku finansowego, z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa (rok przeprowadzenia badania) i Irlandii (dochód z 12 miesięcy poprzedzających badanie).

Wykres 3: Odsetek ludności zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE) i jego elementy składowe (2005–2017).



Źródło: Eurostat, SILC. Uwaga: legenda znajduje się w przypisie 6.

Liczba osób dotkniętych pogłębioną deprywacją materialną gwałtownie spadła i osiągnęła najniższy odnotowany poziom, co odzwierciedla rosnący poziom życia. W 2017 r. udało się wydzwignąć ponad 3 mln osób z pogłębionej deprywacji materialnej, a łączna liczba dotkniętych nią osób spadła do 34,8 mln lub 6,9 % ludności UE (o 0,6 p.p. mniej niż w 2017 r. i poniżej poziomu z 2008 r.). Spadek ten oznacza znaczną poprawę piąty rok z rzędu, co odzwierciedla poprawę sytuacji materialnej gospodarstw domowych. Pomimo tych pozytywnych zmian nadal istnieją duże różnice między państwami członkowskimi (zob. sekcja 3.4).

Rekordowy wzrost wskaźników zatrudnienia przyczynił się do zmniejszenia liczby osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych o 3,7 mln w 2017 r. Jako odsetek populacji w wieku 0–59 lat odpowiada to spadkowi z 10,5 % w 2016 r. do 9,3 % w 2017 r. – poniżej poziomu 10 % po raz pierwszy od 2009 r. Jednak zarówno ten wskaźnik, jak i liczba osób, których to dotyczy, pozostają na poziomie wyższym niż przed kryzysem.

Odsetek ludności zagrożonej ubóstwem zmniejszył się po raz pierwszy od czasu kryzysu. Po wzroście liczby osób zagrożonych ubóstwem, który trwał do 2014 r., wskaźnik ten ustabilizował się w kolejnych dwóch latach. W 2017 r. odsetek ten spadł o 0,4 p.p. do poziomu 16,9 %, czyli prawie o 2 mln osób – po raz pierwszy po kryzysie dochody ubogich

gospodarstw domowych rosły wtedy szybciej niż mediana dochodów. Najnowsze dane z szybkich szacunków Eurostatu⁸ wskazują, że ta tendencja spadkowa wskaźnika ubóstwa ma się utrzymać. Natomiast wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób żyjących w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy czwarty rok z rzędu wzrastał, osiągając rekordowo wysoki poziom 62,3 %. Wskazuje to na utrzymujące się różnice w adekwatności świadczeń socjalnych w kilku krajach i zostało uznane przez Komitet Ochrony Socjalnej⁹ za tendencję wymagającą obserwacji.

Pomimo ogólnego spadku odsetka osób zagrożonych ubóstwem ubóstwo pracujących utrzymuje się na wysokim poziomie. W 2017 r. dochody gospodarstw domowych 9,6 % ludności aktywnej zawodowo utrzymywały się poniżej 60 % mediany krajowej, czyli na poziomie niezmiennym od 2016 r. – i znacznie powyżej poziomu z 2008 r. wynoszącego 8,5 %. Wzrost do tej pory miał wpływ zarówno na pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak i na pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, chociaż zagrożenie ubóstwem w przypadku tych pierwszych jest nadal znacznie wyższe (15,8 % w porównaniu z 8,0 %). Tendencja ta dotknęła w szczególności młodszych pracowników (w wieku poniżej 30 lat), w przypadku których zagrożenie ubóstwem – w porównaniu z pracownikami w wieku 30 lat i starszymi – jest wyższe i rośnie. Ubóstwo pracujących zostało uznane przez Komitet Ochrony Socjalnej za tendencję wymagającą obserwacji zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej¹⁰.

Dane dotyczące ubóstwa osób najbardziej podatnych na zagrożenia wskazują na skromne postępy, odwracające dotychczasowe tendencje. Luka dochodowa ubogich, która mierzy, jak daleko od granicy ubóstwa znajdują się osoby zagrożone ubóstwem, uległa w 2017 r. zmniejszeniu. Spadła nieznacznie z 25 % do 24,7 %, pozostając jednak jeszcze daleko od poziomu przed kryzysem. Oznacza to, że względna sytuacja w zakresie dochodów osób najbardziej podatnych na zagrożenia nieznacznie się poprawia. W przypadku osób bezrobotnych zagrożenie ubóstwem spadło po raz pierwszy od czasu kryzysu do 48 %, jednak pozostaje na niemal rekordowo wysokim poziomie.

⁸ Dane EU-SILC odnoszą się w przypadku większości państw członkowskich do dochodów uzyskanych w poprzednim roku (tj. dochody z 2016 dla SILC 2017, zob. również przypis 7). Szybkie szacunki opublikowane przez Eurostat wskazują na oczekiwaną poprawę wskaźnika zagrożenia ubóstwem (a także wskaźnika nierówności rozkładu dochodów S80/S20) w większości państw członkowskich dla dochodów uzyskanych w 2017 r. (tj. dla wskaźników opublikowanych w 2018 r.).

⁹ Sprawozdanie roczne Komitetu Ochrony Socjalnej z 2018 r.

¹⁰ Sprawozdanie roczne Komitetu Ochrony Socjalnej z 2018 r.

Pomimo ogólnej poprawy wysokie pozostaje ryzyko ubóstwa lub wykluczenia społecznego, które zagraża dzieciom. Wskaźnik AROPE dla dzieci (w wieku 0–17 lat) nadal spada i zmniejszył się w 2017 r. z 26,4 % do 24,5 %, czyli znacznie poniżej poziomu sprzed kryzysu. Jednak zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pozostaje 62,9 % dzieci rodziców o niskich umiejętnościach zawodowych, a tylko 9 % dzieci rodziców będących wysoko wykwalifikowanymi pracownikami. W przypadku dzieci osób urodzonych poza UE odsetek dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wzrastał przez cały okres po kryzysie, osiągając w 2017 r. 34,5 %, czyli ponad dwa razy więcej niż w przypadku odsetka dzieci rodziców urodzonych w UE. Ubóstwo wśród dzieci spowodowane jest głównie wzrostem liczby gospodarstw domowych osób samotnie wychowujących dzieci, których udział zwiększył się z 4,4 % ludności UE w 2011 r. do 4,8 % w 2016 r. (ale spadł do 4,3 % w 2017 r.). Wskaźnik zagrożenia ubóstwem dzieci pochodzących z gospodarstw domowych osób samotnie wychowujących dzieci jest dwukrotnie wyższy niż średnia dla dzieci ogółem i różnica ta nadal rośnie.

Dochody gospodarstw domowych wzrastają w dalszym ciągu, ale w tempie wolniejszym niż cała gospodarka. O ile dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych rosły w 2017 r. już czwarty rok z rzędu i są obecnie znacznie wyższe od poziomu z 2008 r., ich roczny wzrost wciąż pozostaje w tyle za wzrostem PKB (wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych wynosił poniżej 1 % rocznie do roku 2017, podczas gdy realny PKB na mieszkańca rósł w tym samym okresie o 2,2 %). Świadczy to o fakcie, że wzrost dochodów gospodarstw domowych pozostaje w tyle za ogólnym wzrostem dochodów w gospodarce. Jak wykazano w sekcji 3.4, w wielu państwach członkowskich dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca w ujęciu realnym utrzymują się poniżej poziomu sprzed kryzysu.

Tendencja wzrostowa nierówności dochodowych w latach pokryzysowych odwróciła się w 2017 r., choć nie wyrównała jeszcze wcześniejszych wzrostów. Najbogatsze 20 % gospodarstw domowych w państwach członkowskich ma średnio dochód, który przekracza ponad pięciokrotnie dochody 20 % najuboższych gospodarstw domowych. W latach 2008–2016 nierówność rozkładu dochodów S80/S20 wzrosła z 5,0 do 5,2, co spowodowane było m.in. słabymi warunkami na rynku pracy i stagnacją dochodów, zwłaszcza w zakresie ich najniższych wartości. W 2017 r. wskaźnik ten zaczął spadać, wracając do średniego poziomu

5,1 w UE. Z najnowszych szybkich szacunków Eurostatu wynika, że tendencja spadkowa utrzyma się.

2. PODSUMOWANIE TABLICY WYNIKÓW ZAWIERAJĄCEJ WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

W Europejskim filarze praw socjalnych, proklamowanym międzyinstytucjonalnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w dniu 17 listopada 2017 r., określono szereg istotnych zasad i praw, na których mają opierać się sprawiedliwe i sprawnie funkcjonujące rynki pracy i systemy opieki społecznej. Filar ten służy jako kompas wyznaczający kierunek odnowionej konwergencji we wszystkich państwach członkowskich służącej poprawie warunków społeczno-gospodarczych.

Europejskiemu filarowi praw socjalnych towarzyszy tablica wyników zawierająca wskaźniki społeczne, która służy do monitorowania wyników i śledzenia tendencji występujących w państwach członkowskich¹¹. W tablicy wyników przedstawiono szereg wskaźników (głównych i dodatkowych) służących monitorowaniu wyników państw członkowskich w dziedzinie zatrudnienia i wyników społecznych pod kątem trzech szeroko pojmowanych wymiarów określonych w kontekście filaru. Są to: (i) równe szanse i dostęp do zatrudnienia, (ii) dynamiczne rynki pracy i sprawiedliwe warunki pracy oraz (iii) wsparcie publiczne/ochrona socjalna i włączenie społeczne. Od wydania z 2018 r. wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu uwzględnia tablicę wskaźników społecznych, której wyniki (w odniesieniu do głównych wskaźników) podsumowano w niniejszym rozdziale. Analiza ta wpisuje się w szerszy kontekst reform przedstawiony w rozdziale 3.

2.1 *Objaśnienie tablicy wyników*

Tablica wyników zawierająca wskaźniki społeczne jest głównym narzędziem monitorowania wyników w dziedzinie zatrudnienia i dziedzinie społecznej oraz konwergencji prowadzącej do lepszych warunków pracy i życia. W szczególności pomaga ona monitorować sytuację państw członkowskich w dających się zmierzyć wymiarach filaru, uzupełniając istniejące narzędzia monitorowania, zwłaszcza Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i przegląd sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej¹². Tablica obejmuje przede

¹¹ SWD(2017) 200 final, dokument towarzyszący komunikatowi COM(2017) 250 final z dnia 26 kwietnia 2017 r.

¹² Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i przegląd sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej to roczne sprawozdania przygotowywane odpowiednio przez Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej. Określa się w nich tendencje wymagające obserwacji, kluczowe wyzwania w dziedzinie zatrudnienia i sytuacji

wszystkim 14 głównych wskaźników, które służą ogólnej ocenie tendencji w obszarach zatrudnienia i sytuacji społecznej¹³:

- *Równe szanse i dostęp do zatrudnienia:*
 - Odsetek osób wcześniej kończących naukę w wieku 18–24 lat
 - Wskaźnik zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia w wieku 20–64 lat
 - Nierówności w dochodach mierzone wskaźnikiem zróżnicowania kwintylowego S80/S20
 - Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE)
 - Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się (odsetek młodzieży NEET) w wieku 15–24 lat
- *Dynamiczne rynki pracy i sprawiedliwe warunki pracy:*
 - Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat
 - Stopa bezrobocia osób w wieku 15–74 lat
 - Stopa bezrobocia długotrwałego osób w wieku 15–74 lat
 - Realne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca¹⁴
 - Zarobki netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie¹⁵
- *Wsparcie publiczne/ochrona socjalna i włączenie społeczne:*

społecznej w państwach członkowskich oraz monitoruje postępy w realizacji celów strategii „Europa 2020” w zakresie zatrudnienia i ograniczania ubóstwa.

¹³ We wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu z 2018 r., na wniosek Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej (oraz ich podgrup ds. wskaźników), dwa główne wskaźniki w zakresie „dynamicznych rynków pracy i uczciwych warunków pracy” („uczestnicy aktywnej polityki rynku pracy na 100 osób, które chcą pracować” oraz „wynagrodzenie za godzinę pracy, w euro”) nie zostały ujęte w tabeli przeglądowej i nie zostały przedstawione jako wskaźniki w tabeli wyników w późniejszej analizie ze względu na problemy techniczne. W wyniku dyskusji we wrześniu 2018 r. komitety uzgodniły, że zastąpią te wskaźniki alternatywnymi wskaźnikami (odpowiednio „stopa bezrobocia długotrwałego” oraz „zarobki netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie”). Wskaźniki te, powiązane zwłaszcza z zasadami filaru dotyczącymi „aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia” i „wynagrodzeń”, zostaną wykorzystane w analizach obecnego wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu.

¹⁴ Zgodnie z wymogami komitetów wskaźnik ten mierzy się za pomocą „dochodu nieskorygowanego” (tj. bez uwzględniania rzeczowych transferów socjalnych), rezygnując ze stosowania jednostek standardów siły nabywczej (PPS).

¹⁵ Poziomy tego wskaźnika są wyrażone w standardach siły nabywczej (PPS), natomiast zmiany wyrażone są w walucie krajowej w ujęciu realnym. Aby uniknąć krótkookresowych wahań, zarówno dla poziomów, jak i dla zmian stosuje się średnie 3-letnie. Wskaźnik ten należy odczytywać i interpretować w połączeniu z innymi wskaźnikami, takimi jak wskaźnik ubóstwa pracujących, stosunek między piątym a pierwszym decylem rozkładu wynagrodzeń (D5/D1) i inne istotne wskaźniki zawarte w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i przeglądzie sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej i wskaźniki wspólnych ram oceny.

- Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa¹⁶
- Dzieci poniżej trzeciego roku życia objęte formalną opieką
- Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny
- Odsetek ludności posiadający podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe.

Główne wskaźniki są analizowane przy użyciu wspólnej metodyki uzgodnionej przez Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej (szczegółowe informacje zob. załącznik 3). Metodyka ta pozwala dokonać oceny sytuacji i zmian w państwach członkowskich na podstawie poziomów i zmian w skali roku¹⁷ każdego z głównych wskaźników w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne. Poziomy i zmiany sklasyfikowane są na podstawie ich przesunięcia względem odpowiednich (nieważonych) średnich Unii Europejskiej. Wyniki państw członkowskich wyrażone jako poziom danego wskaźnika i jego zmiana są następnie łączone (stosując wcześniej ustalony wzór) i każde państwo członkowskie zostaje przypisane do jednej z siedmiu kategorii („najlepsze wyniki”, „wyniki powyżej średniej”, „wyniki dobre, ale wymagające obserwacji”, „wyniki odpowiadające średniej/neutralne”, „wyniki słabe, lecz poprawiające się”, „wymagające obserwacji” i „sytuacja krytyczna”). Na tej podstawie powstała tabela 1 zawierająca streszczenie tablicy wyników zgodnie z najnowszymi danymi liczbowymi dostępnymi w odniesieniu do każdego wskaźnika.

Zalecane jest skrupulatne i niemechaniczne odczytywanie tabeli. W tym celu w rozdziale 3 przedstawiono szczegółową analizę czternastu wskaźników, w tym, w stosownych przypadkach, bardziej długotrwałych tendencji i wskaźników dodatkowych. Ponadto sprawozdania dotyczące poszczególnych państw, które zostaną następnie opracowane, zapewnią dogłębną analizę wszystkich „sytuacji krytycznych” oraz dodatkowy kontekst społeczno-ekonomiczny i polityczny umożliwiający lepszą klasyfikację wyzwań w

¹⁶ Mierzony jest jako różnica, w odniesieniu do całkowitej liczby ludności, między odsetkiem osób zagrożonych ubóstwem przed transferem socjalnym i po transferze socjalnym.

¹⁷ Z wyjątkiem dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych, które mierzy się jako numer indeksujący (2008=100, odzwierciedlając w ten sposób zmiany w porównaniu z okresem sprzed kryzysu) i które ulegają zmianie w ostatnim roku, oraz zarobków netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie, wobec których stosuje się średnie 3-letnie, jak uzgodniono z Komitetem ds. Zatrudnienia i Komitetem Ochrony Socjalnej.

poszczególnych państwach w kontekście europejskiego semestru. Wraz z dalszymi analizami zawartymi w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i w przeglądzie sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej będzie to w stosownych przypadkach stanowić podstawę analizy kolejnych wniosków Komisji w sprawie zaleceń dla poszczególnych krajów.

2.2 Dowody zebrane na podstawie tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne

W analizie tabeli wyników podkreśla się utrzymującą się poprawę sytuacji na rynku pracy i sytuacji społecznej w UE jako całości¹⁸. Średnio w UE¹⁹ w przypadku 13 z 14 głównych wskaźników odnotowano poprawę w ciągu ostatniego dostępnego roku (tj. 2017 r. lub 2016 r. w zależności od dostępności danych), a tylko jeden (wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa) uległ nieznacznemu pogorszeniu, chociaż zmiana ta była związana z ograniczoną skutecznością automatycznych stabilizatorów koniunktury na etapie ekspansji gospodarczej. Największy postęp odnotowano w przypadku stóp bezrobocia (ogólnego i długoterminowego), które spadły w 2017 r. we wszystkich państwach członkowskich, z wyjątkiem tylko jednego przypadku „sytuacji krytycznej”. Również zmiany wskaźnika zatrudnienia i wskaźnika zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym były we wszystkich przypadkach bardzo pozytywne, gdyż zdecydowana większość państw członkowskich odnotowała poprawę w porównaniu z rokiem poprzednim.

Większość państw członkowskich boryka się z wyzwaniami dotyczącymi co najmniej jednego głównego wskaźnika, choć ogólna liczba takich przypadków zmniejszyła się w porównaniu z ubiegłym rokiem. Jeśli chodzi o wszystkie trzy bardziej problematyczne kategorie w ujęciu łącznym, tj. „sytuacja krytyczna”, „wymagające obserwacji” i „wyniki słabe, lecz poprawiające się”, większość państw członkowskich, z wyjątkiem Niemiec, Finlandii, Francji, Niderlandów i Szwecji, jest nimi oznaczona co najmniej raz. Jeśli chodzi tylko o kategorię „sytuacja krytyczna” (tj. wskaźniki, których poziom jest gorszy od średniej, nie poprawia się wystarczająco szybko lub ulega dalszemu pogorszeniu), liczba państw członkowskich oznaczonych nią we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu 2018 (z

¹⁸ Datą graniczną dla ekstrakcji głównych wskaźników zawartych w tablicy wyników jest 26 października 2018 r. Aktualizacja nastąpi w wersji ostatecznej wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, która zostanie przedstawiona do przyjęcia Radzie EPSCO.

¹⁹ Dane te odnoszą się do średnich ważonych UE, z wyjątkiem wskaźnika „zarobki netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie”, dla którego użyto średniej nieważonej.

mniejszym zestawem wskaźników) wynosiła 14 i spadła do 13 w obecnym sprawozdaniu (nie ma już w tej grupie Estonii, Malty i Portugalii, zaś dołączyły do niej Węgry i Łotwa). Liczba wyzwań wskazuje na poprawę we wszystkich przypadkach. W 14 ocenianych dziedzinach stwierdzono w sumie 117 przypadków „sytuacji krytycznych”, „wymagających obserwacji” i „wyników słabych, lecz poprawiających się”, czyli ok. 31 % całkowitej liczby ocen (w porównaniu z 33 % we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu 2018). Wśród nich 39 przypadków to „sytuacje krytyczne”, co odpowiada 10 % wszystkich ocen (w porównaniu z 13 % we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu 2018)²⁰.

Biorąc pod uwagę wszystkie trzy szeroko pojmowane wymiary objęte tablicą wyników, podobnie jak w przypadku wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu 2018, oznaczenia ostrzeżeniem o problemie pojawiają się częściej w obszarze **„wsparcie publiczne/ochrona socjalna i włączenie społeczne”**, w którym średnia wynosi 9,3 przypadków (w tym 3,5 to „sytuacje krytyczne”) na wskaźnik. Wydaje się, że **wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa** jest najbardziej problematycznym wskaźnikiem, ponieważ ostrzeżenia występują w przypadku 11 państw członkowskich (w tym 5 zaliczonych do najniższej kategorii).

W dalszej kolejności znajdują się obszary **„równe szanse i dostęp do zatrudnienia”** oraz **„dynamiczne rynki pracy i sprawiedliwe warunki pracy”**, w przypadku których występuje odpowiednio średnio 8,6 i 7,4 oznaczeń na wskaźnik („sytuacje krytyczne” – odpowiednio 3,2 i 1,8). W pierwszym z tych obszarów najczęściej oznaczanym wskaźnikiem był wskaźnik **„osoby wcześniej kończące naukę”** (10 razy). W drugim zaś obszarze najczęściej oznaczanym jest wskaźnik **„zarobki netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie”** (12 oznaczeń).

Podobnie jak w zeszłym roku sytuacja państw członkowskich i waga danych problemów znacznie się różnią w zależności od państwa. Sytuacja Grecji, Rumunii i Włoch wciąż jest zaliczana do kategorii „krytyczna”, „wymagająca obserwacji” lub „wyniki słabe, lecz poprawiające się” w przypadku co najmniej dziesięciu wskaźników, z czego w przypadku odpowiednio 7, 4 i 6 wskaźników sytuację oznaczono jako „krytyczną”(zob. tabela 1). W

²⁰ Tendencja w kierunku poprawy potwierdza się, jeśli wyliczy się dwa nowe wskaźniki („stopa bezrobocia długotrwałego” i „zarobki netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie”), by umożliwić porównanie na podstawie tego samego zestawu wskaźników. Wówczas ogólny odsetek przypadków „sytuacji krytycznych”, „wymagających obserwacji” lub „wyników słabych, lecz poprawiających się” w całkowitej liczbie ocen wynosi nadal 31 %, natomiast odsetek przypadków „sytuacji krytycznych” nieznacznie wzrasta do 11 %.

przypadku tych państw problemy rozkładają się równomiernie we wszystkich trzech obszarach (jednak wyniki „powyżej średniej” oznaczono dla Grecji i Włoch raz, odpowiednio w przypadku wskaźnika osób wcześniej kończących naukę oraz wskaźnika „niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny”, a w przypadku Rumunii dwukrotnie, dla wskaźników „stopa bezrobocia” i „wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca”). Pod względem ogólnej liczby przypadków kolejne miejsca zajmują Chorwacja i Hiszpania (po 9 problemów), Bułgaria (8 problemów), Cypr, Łotwa i Portugalia (po 6 problemów). Natomiast „najlepsze wyniki” lub „wyniki powyżej średniej” osiągają pod względem 11 głównych wskaźników Niderlandy, a w dalszej kolejności plasują się Republika Czeska i Szwecja (po 10 wskaźników), Austria, Niemcy i Słowenia (po 8 wskaźników).

Pod względem **równości szans i dostępu do rynku pracy** największą poprawę odnotowano średnio dla wskaźnika zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym i odsetka młodzieży NEET, zaś poprawa była bardziej ograniczona, jeśli chodzi o wczesne kończenie nauki, różnicę w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn oraz nierówności dochodowe (choć ten ostatni wskaźnik wykazuje spadek po raz pierwszy od zakończenia kryzysu). Biorąc pod uwagę poszczególne wskaźniki:

- Hiszpania, Włochy i Rumunia znajdują się w „sytuacji krytycznej”, jeżeli chodzi o osoby wcześniej kończące naukę, w przeciwieństwie do Chorwacji, Irlandii, Polski i Słowenii, które osiągają w tym zakresie „najlepsze wyniki”;
- Grecja, Włochy i Rumunia uzyskują krytyczny wynik pod względem różnic w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, w przeciwieństwie do Finlandii, Litwy i Szwecji, które osiągają w tym zakresie „najlepsze wyniki”;
- Bułgaria, Hiszpania, Łotwa i Litwa znajdują się w „sytuacji krytycznej” pod względem nierówności dochodowych, w przeciwieństwie do Republiki Czeskiej, Finlandii, Słowenii i Słowacji, które osiągają w tym zakresie „najlepsze wyniki”;
- sytuacja pod względem zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym jest krytyczna w Bułgarii i Grecji, w przeciwieństwie do Republiki Czeskiej i Finlandii, które osiągają w tym zakresie „najlepsze wyniki”;
- Cypr, Chorwacja, Grecja i Włochy stoją wobec „sytuacji krytycznej” w obszarze młodzieży NEET, w przeciwieństwie do Austrii, Republiki Czeskiej, Niemiec, Niderlandów, Słowenii i Szwecji, które osiągają w tym zakresie najlepsze wyniki.

Jeżeli chodzi o **dynamiczne rynki pracy i sprawiedliwe warunki pracy w UE**, średnio w ciągu ostatniego roku sytuacja uległa poprawie pod względem wszystkich wskaźników, zwłaszcza wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia (ogólnego i długoterminowego), dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca oraz zarobków netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie. Biorąc pod uwagę poszczególne wskaźniki:

- Chorwacja, Grecja, Włochy i Hiszpania znajdują się w „sytuacji krytycznej” pod względem wskaźnika zatrudnienia, w przeciwieństwie do Republiki Czeskiej, Estonii, Niemiec, Niderlandów, Szwecji i Zjednoczonego Królestwa, które osiągają w tym zakresie „najlepsze wyniki”;
- żadne państwo nie uzyskuje krytycznego wyniku pod względem stopy bezrobocia (Cypr, Chorwacja, Grecja i Hiszpania zostały oznaczone jako osiągające „wyniki słabe, lecz poprawiające się”, zaś sytuacja Włoch „wymaga obserwacji”); Republika Czeska osiąga zaś „najlepsze wyniki”;
- Włochy uzyskują krytyczny wynik pod względem stopy bezrobocia długotrwałego (przy pomocy zastosowanej metodyki nie zidentyfikowano żadnego państwa, które osiągnęło „najlepsze wyniki”, zaś wyniki 14 państw były „powyżej średniej”);
- wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca jest postrzegany jako „sytuacja krytyczna” w Grecji i na Cyprze, w przeciwieństwie do Bułgarii i Polski, które osiągają w tym zakresie „najlepsze wyniki”;
- sytuacja dotycząca zarobków netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie oceniana jest jako krytyczna w przypadku Węgier i Słowacji, zaś Austria, Niemcy, Luksemburg, Niderlandy i Zjednoczone Królestwo osiągają „najlepsze wyniki”.

Jeżeli chodzi o **wsparcie publiczne oraz ochronę socjalną i włączenie społeczne**, w ciągu ostatniego roku sytuacja uległa poprawie w zakresie dostępności opieki nad dzieckiem, niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny i umiejętności cyfrowych, ale uległa pogorszeniu pod względem wpływu transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa, jak wspomniano powyżej. Biorąc pod uwagę poszczególne wskaźniki:

- Bułgaria, Grecja, Włochy, Litwa i Rumunia znajdują się w „sytuacji krytycznej” pod względem zdolności wpływu transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa. Dla porównania Dania, Finlandia, Węgry i Szwecja mają „najlepsze wyniki”;
- Bułgaria, Republika Czeska, Grecja, Polska i Słowacja uzyskały krytyczny wynik w zakresie uczestnictwa dzieci poniżej 3 roku życia w formalnej opiece nad dzieckiem, w przeciwieństwie do Francji, Luksemburga, Niderlandów i Portugalii, które osiągają w tym zakresie „najlepsze wyniki”;
- Łotwa znajduje się w „sytuacji krytycznej” pod względem niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (przy pomocy zastosowanej metodyki nie zidentyfikowano żadnego państwa, które osiągnęło „najlepsze wyniki”, zaś wyniki 12 państw były „powyżej średniej”);
- Bułgaria, Chorwacja i Rumunia znajdują się w „sytuacji krytycznej” pod względem poziomów umiejętności cyfrowych, w przeciwieństwie do Finlandii, Luksemburga, Niderlandów i Szwecji, które osiągają w tym zakresie „najlepsze wyniki”.

Tabela 1. Podsumowanie głównych wskaźników w tablicy wskaźników społecznych

	Równe szanse i dostęp do zatrudnienia					Dynamiczne rynki pracy i sprawiedliwe warunki pracy					Wsparcie publiczne / ochrona socjalna i włączenie społeczne			
	Odsetek osób wcześniej kończących naukę	Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć	Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym	Odsetek młodzieży NEET	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia	Stopa bezrobocia długotrwałego	Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008 = 100)	Zarobki netto osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie	Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa	Dzieci do 3 r.ż. objęte formalną opieką	Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny	Poziom umiejętności cyfrowych u jednostek
Rok	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2016	2016	2017	2016	2017	2017
Najlepsze wyniki	HR, IE, PL, SI	FI, LT, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, FI	AT, CZ, DE, NL, SE, SI	CZ, DE, EE, NL, SE, UK	CZ		BG, PL	UK, NL, LU, AT, DE	DK, FI, HU, SE	FR, LU, NL, PT		FI, LU, NL, SE
Wyniki lepsze od średniej	AT, CZ, EL, LT, LV, NL	DK, EE, LU, PT, SI, SK	BE, DK, HU, MT, NL, SE	CY, DE, FR, MT, PL, SE, SI, SK	IE	AT, BG, LT, PT, SI	AT, DE, HU, LU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, DE, CY, CZ, DK, EE, HR, HU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, LT, RO, SE	BE, FR, SE, DK, IE, FI	BE, CZ, FR, NL, PL, SI	EE, ES, MT, SI	AT, CZ, DE, DK, ES, FR, HU, IT, LU, MT, NL, PL	AT, CZ, DE, MT, UK
Wyniki odpowiadające średniej	BE, DE, EE, FI, FR, SE, UK	AT, BE, BG, CY, DE, ES, FR, IE, NL, UK	CY, DE, EE, FR, HR, LU, PL	BE, EE, HU, PT	BE, FI, FR, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, HU, IE, LU, LV, MT, PL, SK	BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LU, LV, RO, SI	CZ, EE, DE, FR, FI, HU, LV, NL, SI, SK	MT, IT, EL, ES	CY, DE, MT, SK	CY, DE, FI, IE, IT, LV, UK	BE, BG, FI, HR, LT, PT, SE, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Wyniki dobre, ale wymagające monitorowania	LU	LV	AT	AT, DK, NL	DK, LU	DK					AT	BE, DK, SE		DK
Wyniki słabe, lecz poprawiające się	BG, MT, PT	MT	EL, IT, RO	RO	BG, RO	RO	CY, EL, ES, HR	EL, ES		LT, EE, RO, BG, LV		RO	EE, EL	CY
Wymagające obserwacji	CY, DK, HU, SK	CZ, HR, HU, PL	PT	ES, HR, IT, LT, LU, LV	EE, ES	BE	IT	SK	AT, BE, ES, IE, IT, LU, PT, UK	PT, PL, CZ, HR, SI	EE, ES, HR, LT, LU, PT	AT, HR, HU, LT	CY, RO, SI	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Sytuacja krytyczna	ES, IT, RO	EL, IT, RO	BG, ES, LT, LV	BG, EL	CY, EL, HR, IT	EL, ES, HR, IT		IT	CY, EL	HU, SK	BG, EL, IT, LV, RO	BG, CZ, EL, PL, SK	LV	BG, HR, RO

Uwaga: Na dzień 26 października 2018 r.: wskaźnik zróżnicowania kwintylowego, wskaźnik AROPE, wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa i potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny nie są dostępne dla IE i UK; brak dostępnych danych dotyczących wzrostu dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca w przypadku HR i MT; brak dostępnych danych dotyczących zarobków netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie dla CY; brak dostępnych danych dotyczących poziomu umiejętności cyfrowych u jednostek dla IT. Przerwy w szeregu i pozostałe oznaczenia statystyczne podane są w załącznikach 1 i 2.

Ramka 1. Analiza porównawcza – stan prac

Znaczenie analizy porównawczej jako narzędzia wspierania reform strukturalnych i wspierania pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w dziedzinie zatrudnienia i kwestii społecznych zostało uznane w sprawozdaniu pięciu przewodniczących z czerwca 2015 r.²¹, a następnie podkreślone w dokumencie otwierającym debatę na temat pogłębienia UGW w maju 2017 r.²² W komunikacie z dnia 26 kwietnia 2017 r. ustanawiającym Europejski filar praw socjalnych²³ podkreślono kluczową rolę analizy porównawczej dla wsparcia wdrażania filaru w ramach europejskiego semestru. Od tego czasu analizy porównawcze zostały opracowane i omówione z państwami członkowskimi w kilku obszarach.

Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej uzgodniły wspólną metodę polegającą na trzystopniowym podejściu: 1) określenie kluczowych wyzwań i zbioru nadrzędnych wskaźników dotyczących wyników odpowiednich dla omawianego obszaru polityki; 2) wskaźniki efektywności umożliwiające przeprowadzenie analizy porównawczej wyników; 3) określenie mechanizmów politycznych, którym towarzyszą zasady ogólne dotyczące wytycznych w zakresie polityki oraz, jeżeli to możliwe, określone wskaźniki. Na tym etapie nie wyznaczono wartości referencyjnych dla mechanizmów politycznych, ponieważ celem jest umożliwienie porównania między państwami członkowskimi.

Ramy analizy porównawczej w zakresie zasiłków dla bezrobotnych i aktywnej polityki rynku pracy zostały po raz pierwszy wykorzystane w europejskim semestrze w 2018 r. W tym kontekście do wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu w 2018 r. i sprawozdań krajowych włączono analizę porównawczą specyficznych cech i skuteczności systemów świadczeń dla bezrobotnych, zwłaszcza w odniesieniu do aspektów kwalifikowalności i adekwatności. Po zatwierdzeniu przez Komitet ds. Zatrudnienia elementy tych ram związane z komponentem aktywizacyjnym systemów świadczeń dla bezrobotnych (np. gotowość do pracy jako warunek otrzymywania świadczeń dla bezrobotnych) oraz z usługami związanymi z rynkiem pracy wspierającymi osoby poszukujące pracy są obecnie włączone do europejskiego semestru 2019 i zostały przedstawione w niniejszym sprawozdaniu.

Po zatwierdzeniu przez Komitet Ochrony Socjalnej przewidziano również pełną integrację w europejskim semestrze 2019 ram analizy porównawczej w zakresie świadczeń zapewniających dochód minimalny, obejmujących adekwatność, zakres oraz elementy aktywizacyjne systemów dochodu minimalnego, w tym w odniesieniu do ich relacji ze świadczeniami rzeczowymi (usługi – opieka zdrowotna, edukacja i mieszkalnictwo). Wreszcie, semestr ten po raz pierwszy korzysta z wyników ram odniesienia w zakresie umiejętności i uczenia się dorosłych, co uzgodniono z Komitetem ds. Zatrudnienia w październiku 2018 r. W odpowiednich komitetach trwają obecnie prace dotyczące ewentualnych dodatkowych ram odniesienia, takich jak adekwatność świadczeń emerytalnych, mających znaleźć wykorzystanie w kolejnych cyklach semestru.

²¹ *Dokończenie budowy europejskiej unii gospodarczej i walutowej* – sprawozdanie opracowane przez Jean-Claude'a Junckera w ścisłej współpracy z Donaldem Tuskiem, Jeroenem Dijsselbloemem, Mario Draghim i Martinem Schulzem, 22 czerwca 2015 r.

²² COM(2017) 291 final.

²³ COM(2017) 250 final.

3. REFORMY W OBSZARZE ZATRUDNIENIA I POLITYKI SPOŁECZNEJ – DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I OSIĄGANE WYNIKI

W niniejszej sekcji przedstawiono ogólny zarys kluczowych wskaźników i działań w obszarze zatrudnienia i polityki społecznej podjętych przez państwa członkowskie w obszarach priorytetowych określonych w unijnych wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia²⁴ przyjętych przez Radę w 2018 r. W odniesieniu do każdej wytycznej przedstawiono najnowsze zmiany dotyczące wyboru kluczowych wskaźników, jak również działania w ramach polityki podjęte przez państwa członkowskie. Jeżeli chodzi o te działania, niniejsza sekcja opiera się na krajowych programach reform państw członkowskich z 2018 r. i na źródłach Komisji Europejskiej²⁵. Jeżeli nie wskazano inaczej, w sprawozdaniu przedstawiono wyłącznie działania w ramach polityki wdrożone od czerwca 2017 r. Dogłębna analiza sytuacji na rynku pracy w ostatnim czasie znajduje się w sprawozdaniu dotyczącym zmian na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń z 2018 r.²⁶ oraz w przeglądzie sytuacji w zakresie zatrudnienia i kwestii społecznych w Europie w 2018 r.²⁷

3.1 Wytyczna 5: Pobudzanie popytu na pracę

Niniejszy rozdział jest poświęcony wdrażaniu wytycznej dotyczącej zatrudnienia nr 5, w której zaleca się państwom członkowskim stworzenie warunków sprzyjających popytowi na pracę i tworzeniu miejsc pracy. W pierwszej kolejności przedstawiono przegląd stopy bezrobocia i wskaźnika zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich, uzupełniając analizę na poziomie UE przeprowadzoną w rozdziale 1, aby podkreślić znaczenie wyzwania w zakresie tworzenia miejsc pracy we wszystkich państwach. Następnie zwrócono uwagę na dynamikę samozatrudnienia jako wskaźnik dotyczący przedsiębiorczości

²⁴ Decyzja Rady (UE) 2018/1215 z dnia 16 lipca 2018 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich.

²⁵ W tym na bazie danych LABREF dostępnej na stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>

²⁶ Komisja Europejska (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018. [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie, roczny przegląd z 2018 r.] Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dostępny pod adresem:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8139&furtherPubs=yes>

²⁷ Komisja Europejska (2018). Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018. [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie, roczny przegląd z 2018 r.] Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dostępny pod adresem:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>

i jako źródło wzrostu zatrudnienia samo w sobie (aspekty samozatrudnienia związane z nowymi formami pracy omówiono w rozdziale 3.3). Na koniec przeanalizowano najważniejsze czynniki makroekonomiczne wpływające na decyzje o zatrudnianiu pracowników, tj. zmiany w zakresie wynagrodzeń i klina podatkowego. W sekcji 3.1.2 przedstawiono środki z zakresu polityki, wdrożone przez państwa członkowskie w tych obszarach w celu stymulowania popytu na pracę, w tym subwencjonowanie zatrudnienia.

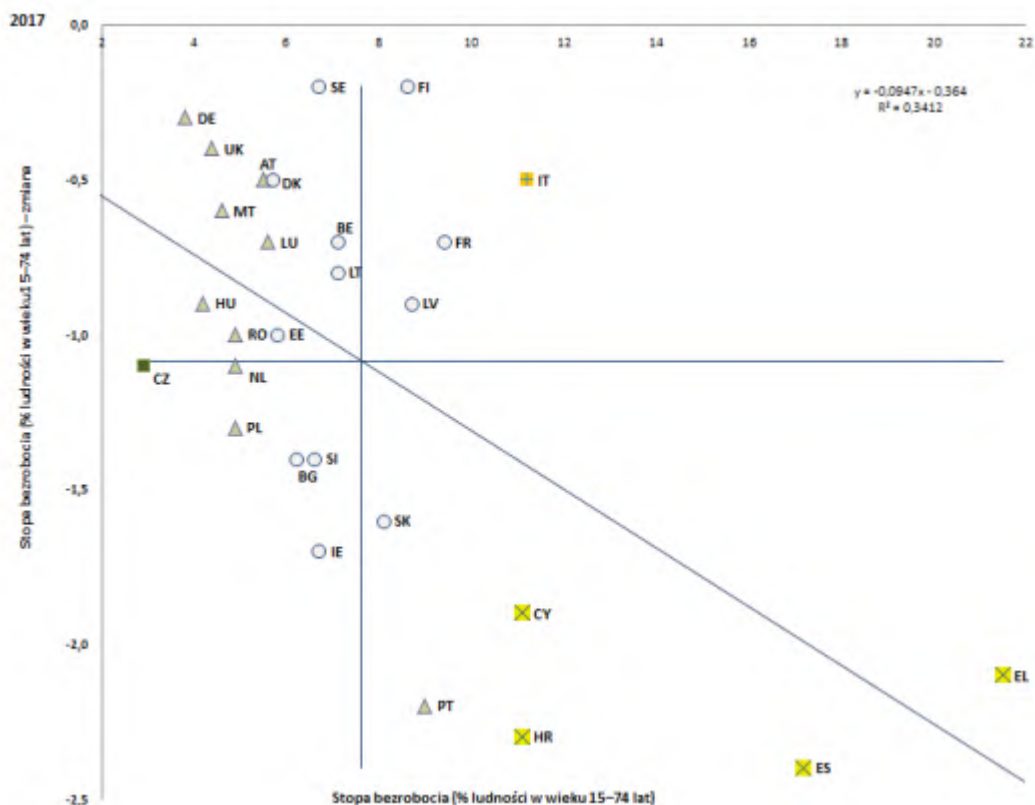
3.1.1 Kluczowe wskaźniki

W 2017 r. bezrobocie malało w szybszym tempie. Po raz pierwszy od kryzysu stopa bezrobocia zmniejszyła się we wszystkich państwach członkowskich UE. Spadek nastąpił w tempie szybszym niż średnie, zwłaszcza w niektórych państwach członkowskich charakteryzujących się bardzo wysoką stopą bezrobocia – w szczególności w Grecji, Hiszpanii, Chorwacji i Portugalii (wszędzie o co najmniej 2 p.p.), co świadczy o wyraźnej konwergencji²⁸ w kierunku obniżenia poziomu bezrobocia. Znaczny spadek miał jednak miejsce także w niektórych krajach o niskiej stopie bezrobocia – o ponad 1 p.p. w Republice Czeskiej, Niemczech i Polsce. Jak wynika z wykresu 4 (na którym uwzględniono łącznie poziomy i zmiany zgodnie z uzgodnioną metodyką stosowaną do oceny głównych wskaźników znajdujących się w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne²⁹), w 2017 r. utrzymywało się znaczne zróżnicowanie stóp bezrobocia, przy czym ich wartości wahały się od około 3 % w Republice Czeskiej do 21,5 % w Grecji. Stopa bezrobocia utrzymuje się na wysokim poziomie również we Włoszech, gdzie zaszła tylko niewielka poprawa w porównaniu z rokiem 2016. Mimo stałej tendencji spadkowej, postępującej od 2013 r., w wielu państwach członkowskich stopa bezrobocia pozostaje znacznie wyższa niż w 2008 r. (wykres 5) – w szczególności w Chorwacji, Grecji, na Cyprze, we Włoszech i Hiszpanii. W Niemczech, na Węgrzech i w Polsce stopa bezrobocia w 2017 r. była natomiast niższa o ponad 2 p.p. niż przed kryzysem.

²⁸ Jeżeli chodzi o dane liczbowe ujęte w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne zgodnie ze wspólną metodyką, w sprawozdaniu wykorzystano koncepcję konwergencji poziomów lub „beta-konwergencji”. Odnosi się to do sytuacji, w której wskaźniki w państwach osiągających najgorsze wyniki poprawiają się szybciej niż w państwach osiągających najlepsze wyniki. Można to ocenić, obserwując nachylenie linii regresji na wykresie rozproszenia poziomów względem zmian.

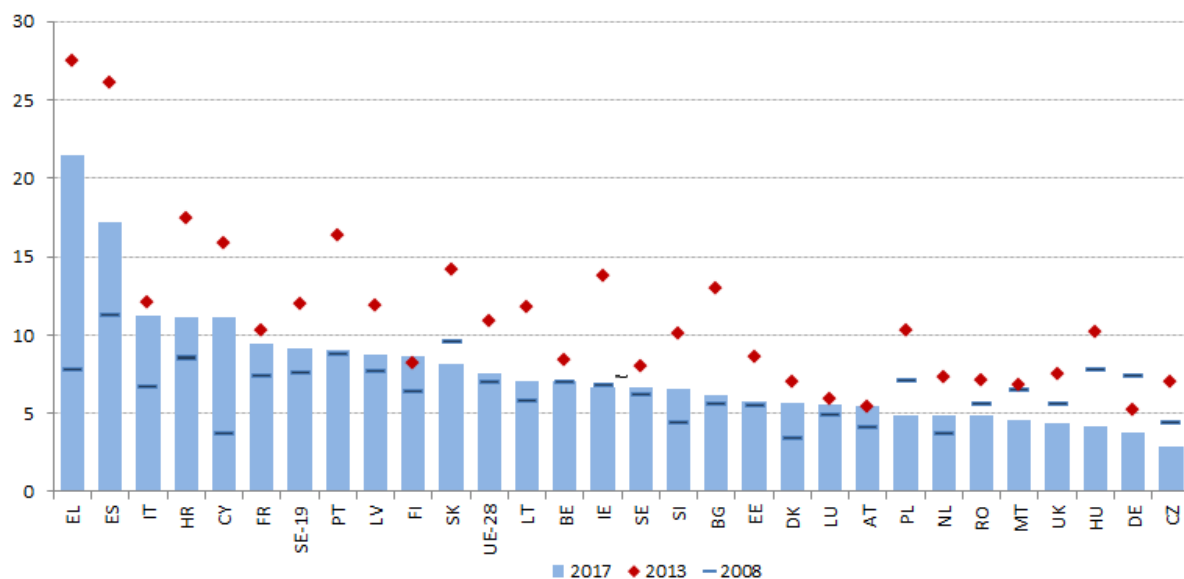
²⁹ W celu uzyskania szczegółowych informacji zob. rozdział 2 i załącznik 2.

Wykres 4: Stopa bezrobocia (osoby w wieku 15–74 lat) i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat, BAEL. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku.

Wykres 5: Stopa bezrobocia (osoby w wieku 15–74 lat), porównanie wieloletnie

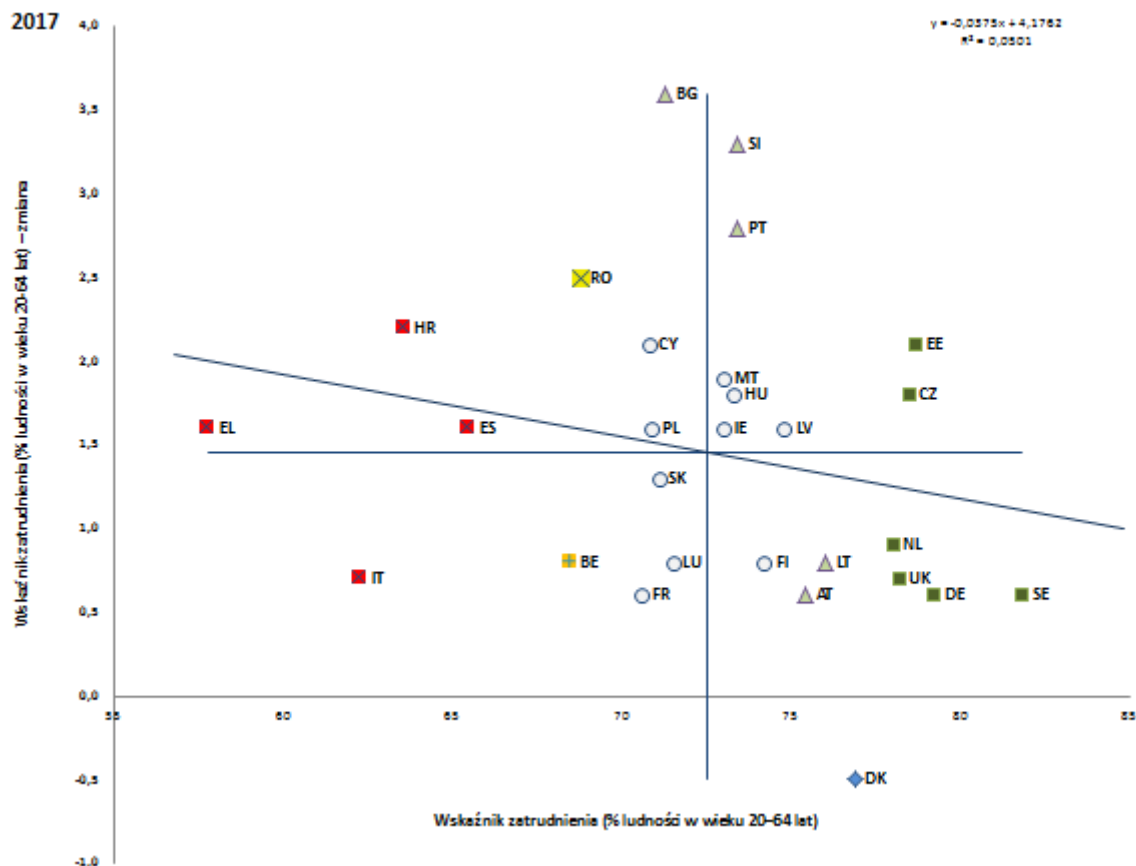


Źródło: Eurostat, BAEL.

Wskaźniki zatrudnienia silnie wzrosły, ale wykazują one znaczne różnice. Ich wzrost odnotowano we wszystkich państwach członkowskich oprócz Danii³⁰ (tu spadek o 0,5 p.p., choć z bardzo wysokiego poziomu). Jak przedstawiono na wykresie 6, wskaźniki zatrudnienia są jedynie częściowo zbieżne: państwa członkowskie charakteryzujące się niższymi wskaźnikami zatrudnienia doświadczają nieco szybszego wzrostu niż średnia, sytuacja pozostaje jednak zróżnicowana. Wskaźniki zatrudnienia (dla grupy wiekowej 20–64 lat) bardzo się różnią, wahając się w 2017 r. od 57,8 % w Grecji do 81,8 % w Szwecji. Na dolnym końcu krzywej wskaźnik zatrudnienia utrzymuje się na znacznie niższym poziomie niż średnia UE w niektórych państwach najbardziej dotkniętych kryzysem, mianowicie w Grecji, Chorwacji, Włoszech oraz Hiszpanii (oznaczonych jako „sytuacje krytyczne”). Dziewięć państw osiągnęło już wyniki wyższe niż zakładany cel wynoszący 75 %, zaś sześć państw osiągających najlepsze wyniki (Szwecja, Niemcy, Estonia, Republika Czeska, Zjednoczone Królestwo i Niderlandy) jest blisko poziomu 78 % lub przekroczyło go.

³⁰ Spadek ten należy interpretować ostrożnie, gdyż dla statystyki zatrudnienia dla Danii istnieje przerwa w szeregu w 2017 i 2016 r. (zob. też załączniki 1 i 2). Również w przypadku Belgii istnieje przerwa w szeregu w 2017 r.

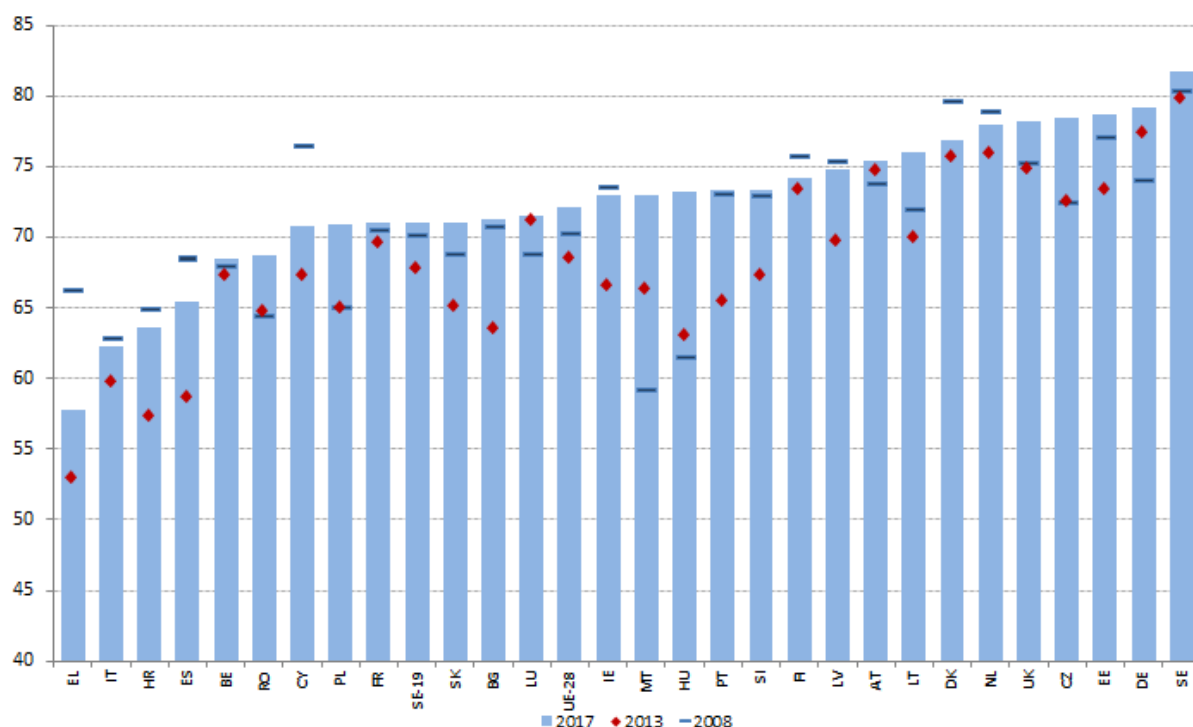
Wykres 6: Wskaźnik zatrudnienia (osoby w wieku 20–64 lat) i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tabelicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat, BAEL. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku.

Począwszy od 2013 r. średnie wskaźniki zatrudnienia w UE stale rosły i obecnie są na poziomie wyższym niż przed kryzysem. Wskaźniki zatrudnienia na Węgrzech i Malcie, najniższe w całej UE w 2008 r., wzrosły najbardziej w długim okresie (odpowiednio +11,8 p.p. i +13,8 p.p. w 2017 r.) i znajdują się na poziomie nieco powyżej średniej UE. Różnice są jednak nadal znaczące. W szczególności, podobnie jak w przypadku stóp bezrobocia, wskaźniki zatrudnienia utrzymują się poniżej poziomów z 2008 r. w państwach najbardziej dotkniętych przez kryzys, takich jak Grecja, Włochy, Chorwacja, Hiszpania, Cypr i Irlandia (wykres 7).

Wykres 7: Wskaźnik zatrudnienia (osoby w wieku 20–64 lat), porównanie wieloletnie



Źródło: Eurostat, BAEL.

Utrzymujący się wzrost liczby miejsc pracy nie wpłynął na występującą od dłuższego czasu tendencję spadkową w zakresie samozatrudnienia. Samozatrudnienie spadło w 2017 r. o 0,5 % w wielkościach bezwzględnych (po niewielkim wzroście odnotowanym w 2016 r.³¹). Również w ujęciu względnym samozatrudnienie stale się zmniejszało i w 2017 r. stanowiło 13,7 % zatrudnienia ogółem (spadek z 14,0 % w 2016 r. i 14,4 % w 2013 r.). Odsetek samozatrudnionych mężczyzn wśród mężczyzn zatrudnionych ogółem wynosi 17,2 % i pozostaje na o wiele wyższym poziomie niż w przypadku kobiet (9,7 %). Niekorzystne tendencje w dziedzinie samozatrudnienia są mniej wyraźne, kiedy z analizy wyłączone zostaną sektor pierwotny i sektor produkcji. W ciągu ostatnich dziesięciu lat samozatrudnienie stale wzrastało w większości sektorów związanych z usługami.

Na ogólne dane liczbowe składają się często bardzo różne indywidualne warunki w poszczególnych państwach członkowskich, sektorach i podgrupach. Tendencje dotyczące osób samozatrudnionych nie wydają się jednak być związane z wynikami zatrudnienia na poziomie danego państwa członkowskiego czy sektora. Pod względem grup wiekowych i edukacyjnych rozwój sytuacji wynika w dużym stopniu ze zmieniającego się składu siły

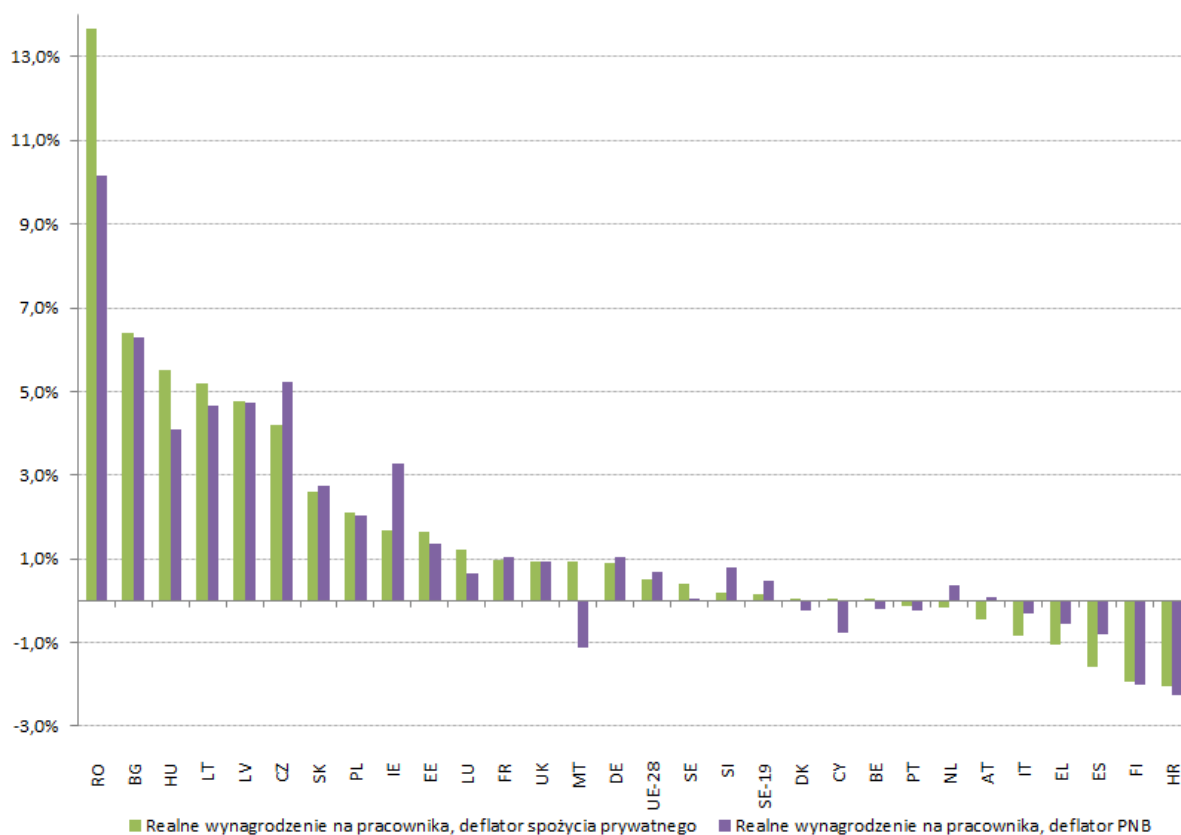
³¹ Eurostat, BAEL.

roboczej: w grupie wiekowej 15–49 lat samozatrudnienie wciąż spadało, zaś wyraźnie wzrosło w przypadku osób w wieku 50–64 lat i ponad 65 lat (odpowiednio +1,2 % i +4,0 %). Również poziom wykształcenia odgrywa istotną rolę, jako że w 2017 r. liczba osób samozatrudnionych spadła o 3,2 % w przypadku osób, które osiągnęły co najwyżej wykształcenie średnie I stopnia, a wzrosła o 1 % w przypadku osób z wykształceniem wyższym. Odnotowano również wzrost liczby osób samozatrudnionych wśród osób urodzonych poza terytorium UE. Aspekty związane z samozatrudnieniem jako niestandardową formą pracy przeanalizowano szczegółowo w rozdziale 3.3.

Wzrost wynagrodzeń pozostaje w większości państw członkowskich niewielki. Wzrost płacy nominalnej w UE pozostawał ograniczony w okresie ożywienia gospodarczego, ale jego tempo przyspieszyło w 2017 r., tak że wysokość wynagrodzenia na pracownika wzrosła o 2,1 %. Różnice między państwami są znaczne, a wynagrodzenia rosną zasadniczo szybciej w państwach członkowskich o niższych poziomach płac i w państwach, które nie należą do strefy euro. Wzrost płacy nominalnej na pracownika był najwyższy w Rumunii (16,0 %), na Litwie (9,1 %), Węgrzech (7,9 %), Łotwie (7,9 %) i w Bułgarii (7,5 %), co wskazuje na konwergencję płac między Europą Wschodnią i Zachodnią. Na dolnym końcu krzywej nominalne płace spadły w Finlandii (-1,1 %) i Chorwacji (-1,1 %), a utrzymały się na tym samym poziomie w Hiszpanii, Włoszech i Grecji.

W ujęciu realnym wzrost płac uległ w 2017 r. spowolnieniu w porównaniu z rokiem 2016. W UE wynagrodzenia w ujęciu konsumpcji realnej (tj. dostosowane do zmiany cen konsumpcyjnych) wzrosły w 2017 r. o 0,5 %, w porównaniu z 1,2 % w 2016 r. W strefie euro płace realne utrzymywały się prawie na niezmiennym poziomie (+0,2 %). Spadek odnotowano w ośmiu państwach: w Hiszpanii, Włoszech, Grecji, Chorwacji, Portugalii, Niderlandach, Austrii i Finlandii. Spowolnienie w porównaniu z 2016 r. było częściowo spowodowane wzrostem cen konsumpcyjnych, któremu nie towarzyszył wzrost wynagrodzeń. Jednak nawet jeśli przyjrzeć się wynagrodzeniom w ujęciu produkcji realnej (skorygowanym o deflator PKB), sytuacja niemal nie zmieniła się, przy czym wzrost płac realnych w UE był w 2017 r. tylko nieznaczny (o 0,7 %), a spadek odnotowano w dziesięciu krajach (wykres 8).

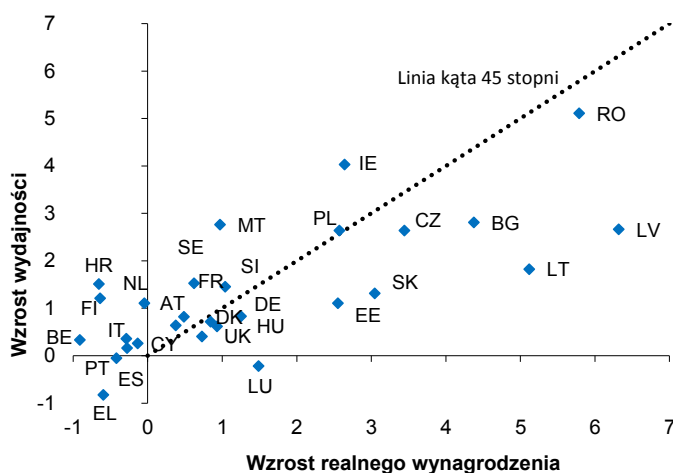
Wykres 8: Rzeczywiste wynagrodzenie na pracownika, HICP i deflator PKB, roczna zmiana w % (2017 r.)



Źródło: Komisja Europejska, baza danych AMECO.

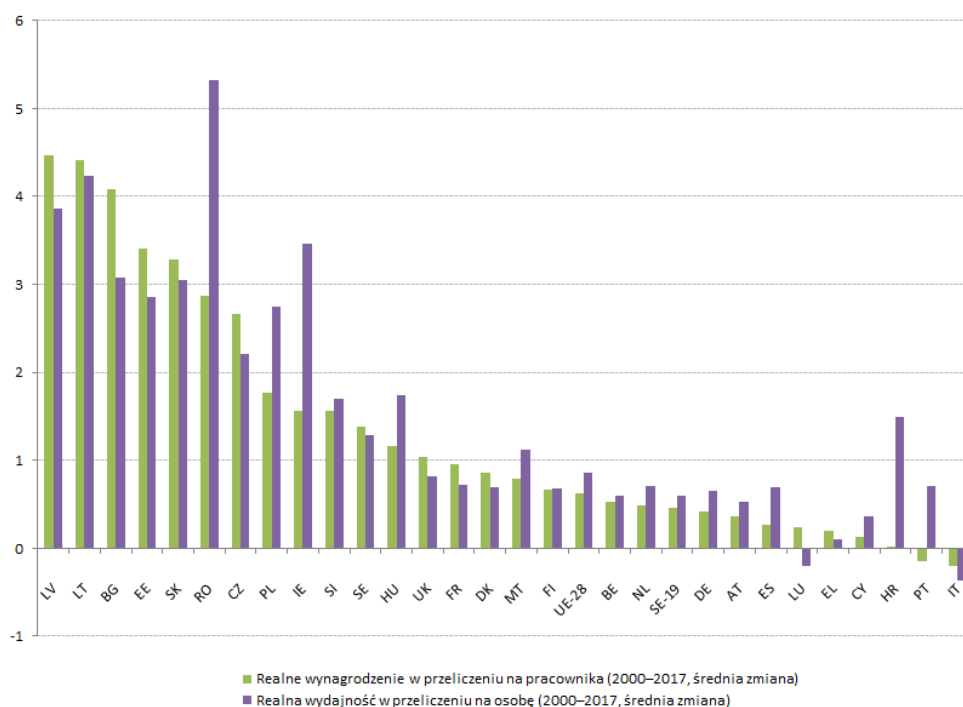
W 2017 r. wzrost płac realnych kształtował się w większości państw członkowskich poniżej wzrostu wydajności. Tendencja ta potwierdza się także w okresie trzech lat (wykres 9) i w perspektywie długoterminowej (wykres 10). W dziewięciu państwach (w Belgii, na Cyprze, w Chorwacji, Finlandii, Grecji, Hiszpanii, Niemczech, Portugalii i Włoszech) w okresie 2015–2017 wzrost płac realnych miał wartość ujemną. Również w dłuższej perspektywie czasowej (2000–2017) dynamika płac realnych była średnio opóźniona w stosunku do wydajności. W Portugalii i Włoszech płace są nadal poniżej poziomów z 2000 r. w ujęciu realnym. Najnowsza tendencja jest odwrotna w przypadku większości państw członkowskich Europy Środkowej i Wschodniej, gdzie w ciągu ostatnich trzech lat wzrost płac realnych (skorygowany o deflator PKB) przekroczył wzrost wydajności, częściowo na skutek procesu nadrabiania zaległości w stosunku do krajów o wyższym dochodzie. W 2017 r. największy nadmierny wzrost płac realnych w stosunku do wzrostu wydajności odnotowano w państwach członkowskich regionu Bałtyku, w Bułgarii i na Słowacji.

Wykres 9: Realne wynagrodzenie na jednego pracownika i wydajność, średnie stopy wzrostu w latach 2015-2016-2017



Źródło: Eurostat, rachunki narodowe (obliczenia własne, Labour Market and Wage Developments in Europe, annual review 2018 [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie, roczny przegląd z 2018 r.]).

Wykres 10: Zmiany wynagrodzeń i wydajności w latach 2000-2017 – średnie zmiany w ujęciu procentowym

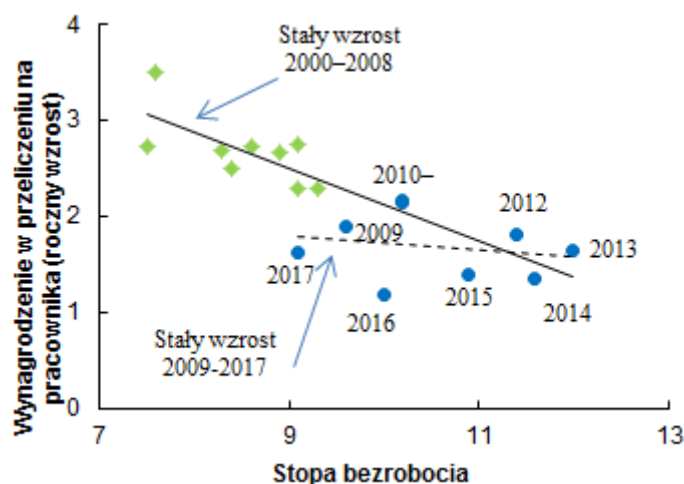


Źródło: Eurostat, rachunki narodowe (obliczenia własne)

Wzrost płac pozostaje poniżej poziomu, jakiego można by oczekiwać na podstawie obecnego poziomu bezrobocia. W okresie ożywienia gospodarczego wzrost wynagrodzeń był ogólnie umiarkowany i nie wydaje się, aby zareagował na spadek stopy bezrobocia, podobnie jak w poprzednich cyklach koniunkturalnych. Zjawisko to nazwano pozornym

„spłaszczeniem” krzywej Phillipsa, tj. związku między wzrostem płac a bezrobociem. Wykres 11 dotyczący strefy euro wskazuje, że płace wydają się mniej reagować na ogólną stopę bezrobocia w gospodarce.

Wykres 11: Krzywa Phillipsa dotycząca strefy euro: wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na pracownika, lata 2000–2017



Źródło: Baza danych DG ECFIN AMECO i Eurostat, BAEL (obliczenia własne, z Labour Market and Wage Developments in Europe, annual review 2018 [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie, roczny przegląd z 2018 r.]).

Umiarkowany wzrost płac nominalnych w okresie ożywienia gospodarczego można wytłumaczyć niską inflacją, niskim wzrostem wydajności, wpływem niektórych reform rynku pracy i rezerwami pozostającymi na rynku pracy. Znaczną część umiarkowanego wzrostu płac nominalnych można wyjaśnić niską inflacją (średnio 1,5 % w okresie ożywienia gospodarczego w latach 2010–2017, w porównaniu z 2,2 % w latach 2000–2007). W międzyczasie tempo wzrostu realnej wydajności pracy nieznacznie wzrosło (średnio 0,7 % w latach 2010–2017 w porównaniu z 0,4 % przed kryzysem), lecz było to połączone ze znacznie wyższą stopą bezrobocia (11,7 % w okresie po kryzysie w porównaniu z 8,7 % przed kryzysem). Ogólnie rzecz biorąc, z najnowszych szacunków wynika, że inflacja, wydajność i rezerwy na rynku pracy wyjaśniają w dużej mierze umiarkowany charakter wzrostu płac w ostatnim okresie (MFW 2017³²; Komisja Europejska 2018³³). Ujawnione rezerwy na rynku pracy, w szczególności zwiększony odsetek pracowników zatrudnionych w niepełnym

³² MFW (2017), światowa prognoza gospodarcza, październik 2017 r.

³³ Komisja Europejska (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018. [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie, roczny przegląd z 2018 r.] Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

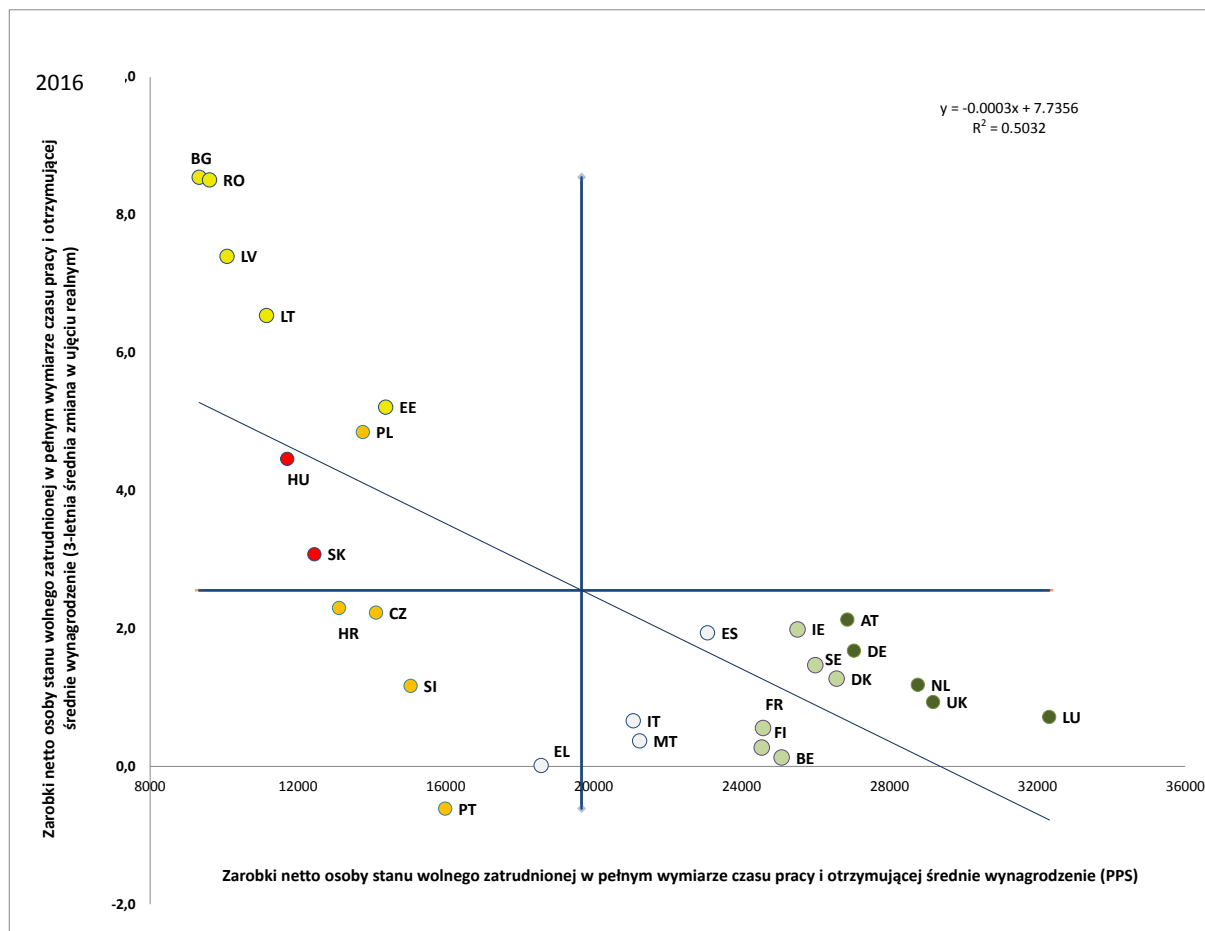
wymiarze godzin na stanowiskach poniżej posiadanych kwalifikacji, mogą przyczynić się do polityki umiarkowanego wzrostu płac w niektórych państwach członkowskich, w których stopa bezrobocia jest niska.

Postępuje konwergencja zarobków netto w Europie, przy czym w Europie Środkowej i Wschodniej tempo wzrostu zarobków jest szybkie, zaś w Europie Zachodniej i Południowej wolne, zwłaszcza w krajach najbardziej dotkniętych kryzysem.

Ujednolicenie poziomów dochodów z pracy ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia każdej osobie w UE godnego poziomu życia, zgodnie z wymogami Europejskiego filaru praw socjalnych. Dane pokazują, że ten proces konwergencji ma miejsce, choć w powolnym tempie, a między państwami członkowskimi nadal występują duże rozbieżności. Biorąc jako odniesienie bezdzietną osobę stanu wolnego zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującą średnie wynagrodzenie, zarobki netto³⁴ wzrosły w okresie trzech lat (2013–2016) najbardziej w niektórych państwach charakteryzujących się najniższym poziomem zarobków. Z tego powodu wyniki osiągnęte przez Bułgarię, Rumunię, Łotwę, Litwę i Estonię są klasyfikowane jako „słabe, lecz poprawiające się”. Sytuacja Słowacji i Węgier, choć w państwach tych odnotowuje się więcej niż przeciętny wzrost, oznaczona jest jako „krytyczna” z powodu wolniejszego postępu. Na drugim krańcu wzrost zarobków netto był umiarkowany (od 0,7 % do 2,1 %) we wszystkich państwach osiągających „najlepsze wyniki” (Luksemburg, Zjednoczone Królestwo, Niderlandy, Niemcy i Austria). Zarobki netto zmniejszyły się lub utrzymały na tym samym poziomie w Portugalii, Grecji i Belgii.

³⁴ Poziomy zarobków netto mierzy się w standardach siły nabywczej (PPS), co pozwala na dokonanie miarodajnego porównania między państwami członkowskimi. Zmiany mierzone są w walucie krajowej i w wartościach realnych. Wskaźnik ten należy odczytywać i interpretować w połączeniu z innymi wskaźnikami, takimi jak wskaźnik ubóstwa pracujących, stosunek między piątym a pierwszym decylem rozkładu wynagrodzeń (D5/D1) i inne istotne wskaźniki zawarte w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i przeglądzie sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej i wskaźniki wspólnych ram oceny.

Wykres 12: Zarobki netto i zmiana roczna – średnia z trzech lat (główny wskaźnik w tablicy zawierającej wskaźniki społeczne)

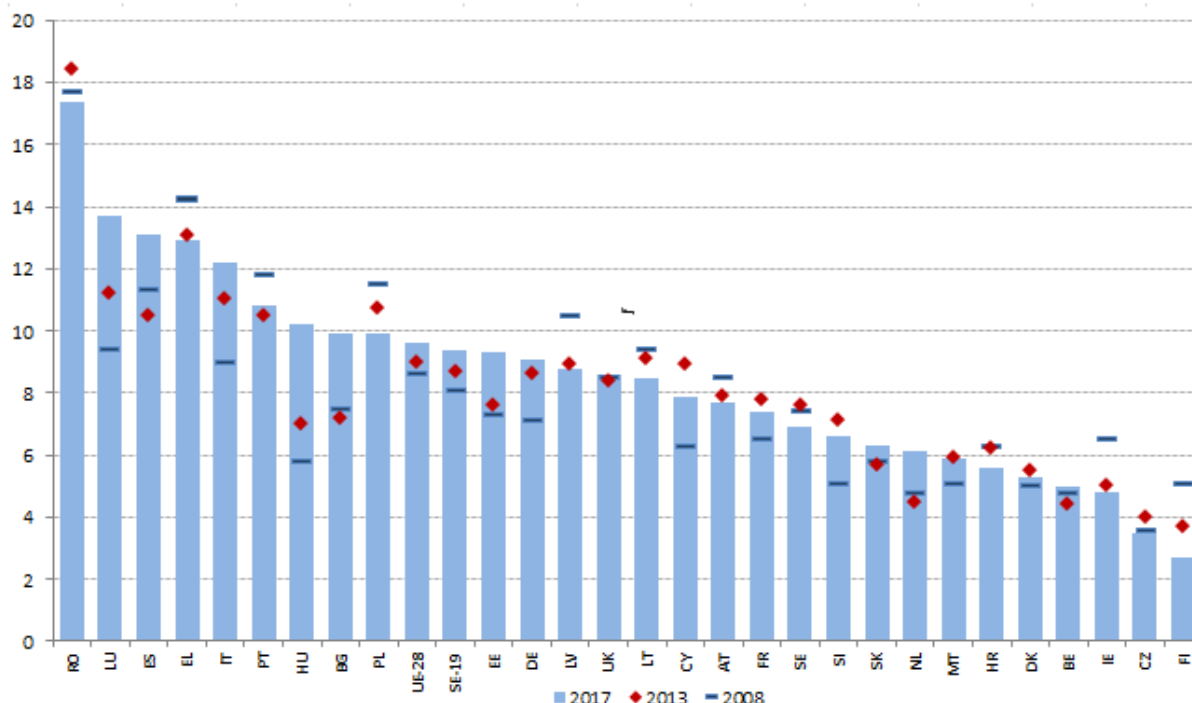


Źródło: OECD (obliczenia własne). Okres: poziomy z 2016 r. (średnia z trzech lat) i średnie roczne zmiany 2013–2016. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku. Państwa członkowskie oznaczone gwiazdką to te, w przypadku których nominalny jednostkowy koszt pracy przekroczył próg ustalony w ramach procedury dotyczącej zakłócenia równowagi makroekonomicznej. Wskaźnikiem tablicy wyników dla procedury dotyczącej zakłócenia równowagi makroekonomicznej jest zmiana procentowa nominalnego jednostkowego kosztu pracy w okresie trzech lat. Próg ten wynosi 9 % dla państw strefy euro i 12 % dla państw nienależących do strefy euro. Brak dostępnych danych dla Cypru.

Poziom ubóstwa pracujących utrzymuje się znacznie powyżej poziomów sprzed kryzysu i spada jedynie bardzo powoli. Odsetek osób pracujących, których ekwiwalentny dochód do dyspozycji znajduje się poniżej progu zagrożenia ubóstwem, zwiększył się z 8,6 % w 2008 r. do 9,0 % w 2013 r. i do 9,6 % w 2017 r. Najwyższy poziom odnotowano w Rumunii (17,4 %), a w dalszej kolejności w Luksemburgu, Hiszpanii, Grecji i Włoszech – we wszystkich tych państwach powyżej 12 %. Na drugim krańcu sytuują się Finlandia, Republika Czeska i Irlandia, w których wskaźnik ubóstwa pracujących wynosi poniżej 5 %. W 2017 r. wskaźnik ubóstwa pracujących stale rósł w kilku państwach członkowskich, w tym (o ponad

0,5 p.p.) na Węgrzech, we Włoszech, na Łotwie, w Słowenii, Belgii i Niemczech (zob. również rozdział 3.4).

Wykres 13: Wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób pracujących, porównanie wieloletnie



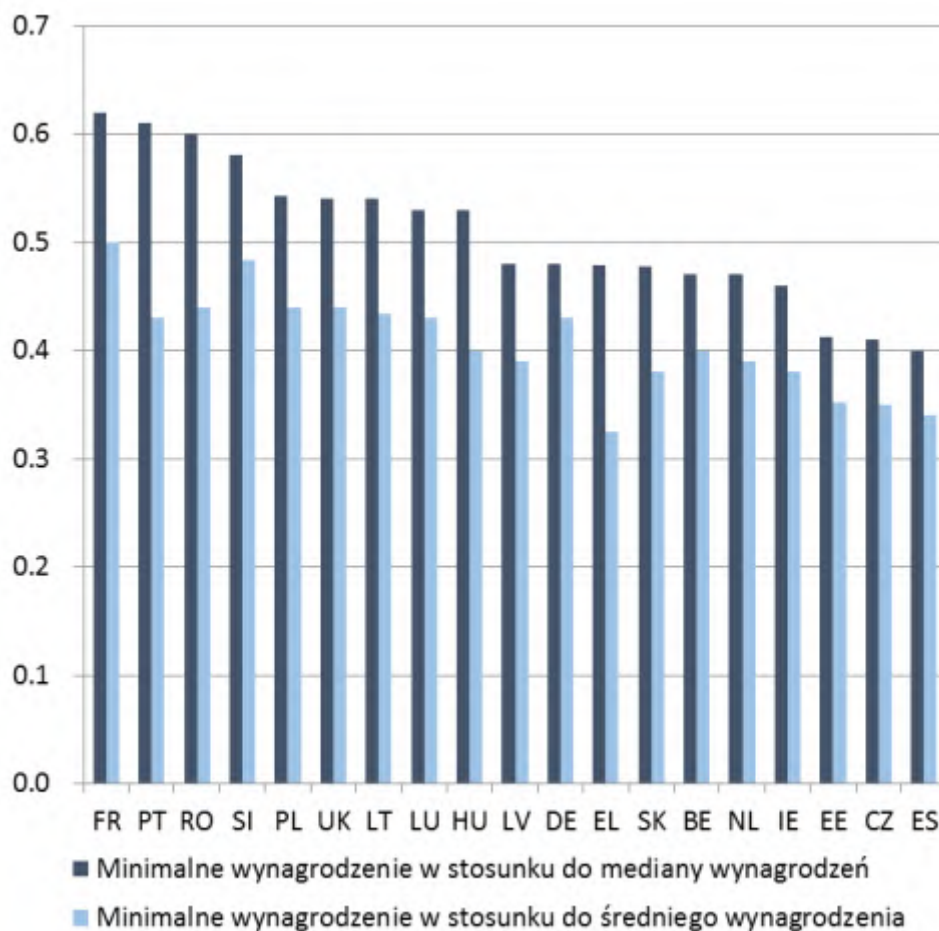
Źródło: Eurostat. Uwaga: w przypadku HR dane pochodzą z 2010 r., a nie z 2008 r. W przypadku IE i UK dane pochodzą z 2016 r., a nie z 2017 r.

Zróżnicowanie wynagrodzeń w Europie nie ulega znaczącym zmianom. Wzrost płac, zwłaszcza w dolnej części skali wynagrodzeń, odgrywa ważną rolę w ograniczaniu nierówności dochodowych i ubóstwa pracujących. Zróżnicowanie wynagrodzeń brutto mierzone jako stosunek między piątym a pierwszym decylem (D5/D1) wynosiło w 2016 r. od 1,43 w Finlandii do 1,90 w Republice Czeskiej. Wpływ na zróżnicowanie wynagrodzeń mogą mieć instytucje odpowiedzialne za kształtowanie wynagrodzeń. W szczególności istnieje tendencja kojarzenia silniejszej pozycji rokowań zbiorowych z niższą nierównością zarobków (Komisja Europejska, 2018³⁵). Zakres rokowań zbiorowych jest bardzo zróżnicowany w całej Europie i odzwierciedla różne tradycje krajowe i instytucjonalne. W 2015 r. odsetek pracowników posiadających prawo do rokowań zbiorowych sięgał od 98 % w Austrii do 7,1 % na Litwie.

³⁵ Komisja Europejska (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018. [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie, roczny przegląd z 2018 r.] Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

W większości państw członkowskich ustawowe płace minimalne ustalają dolną granicę podziału wynagrodzeń. Płace minimalne mogą zwiększyć uczestnictwo pewnych grup w rynku pracy i wspierać łączny popyt poprzez zwiększenie dochodów rodzin o niskich dochodach, które mają większą skłonność do konsumpcji. Jednocześnie płace minimalne zwiększają koszt zatrudniania pracowników o niskich dochodach, a tym samym potencjalnie szkodzą możliwości zatrudnienia grup zwykle otrzymujących niskie wynagrodzenie (np. młodych i niewykwalifikowanych pracowników), w zależności od struktury gospodarki i sytuacji makroekonomicznej. W większości państw członkowskich, z wyjątkiem Austrii, Cypru, Danii, Finlandii, Szwecji i Włoch, obowiązują ustawowe płace minimalne ustalone na poziomie krajowym. Do celów porównania międzynarodowego bezwzględny poziom minimalnego wynagrodzenia nie jest bardzo przydatny, ponieważ nie uwzględnia różnic między państwami w zakresie wydajności pracy i cen. Dlatego też bardziej przydatne jest przyjrzenie się wynagrodzeniu minimalnemu w stosunku do średniej lub mediany płac w danym kraju. Wykres 14 pokazuje minimalne wynagrodzenie jako odsetek mediany płac w państwach członkowskich UE, zgodnie z obliczeniami OECD. Najwyższe płace minimalne w odniesieniu do mediany występują we Francji, Słowenii, Portugalii, Rumunii i Luksemburgu. Najniższe poziomy odnotowano w Hiszpanii, Republice Czeskiej, Estonii, Niderlandach i Irlandii. Ponieważ potencjalny wpływ na zatrudnienie i warunki życia jest większy, gdy duża część siły roboczej jest objęta minimalnym wynagrodzeniem, wskaźnik ten należy również uwzględnić w trakcie omawiania wariantów strategicznych na szczeblu krajowym. Należy również rozważyć ukierunkowane środki mające na celu ograniczenie ubóstwa pracujących, takie jak świadczenia pracownicze.

Wykres 14: Płace minimalne jako odsetek mediany i średnich zarobków pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (2017 r.)



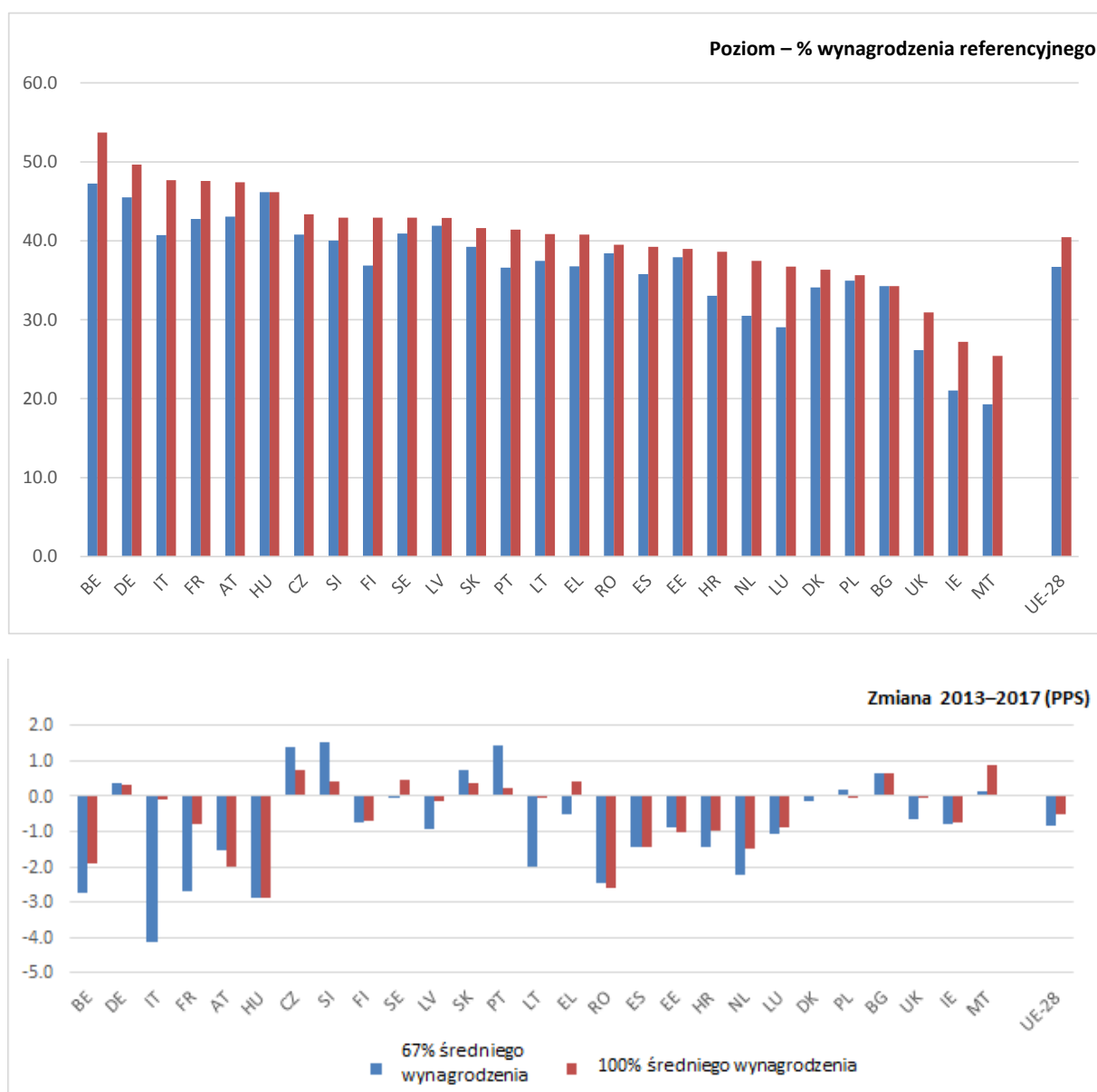
Źródło: OECD. Uwagi: krajowe ustawowe płace minimalne nie obowiązują w AT, CY, DK, FI, IT i SE. OECD nie przedstawiła informacji dla BG, HR i MT. Z danych Eurostatu wynika, że w 2017 r. miesięczna płaca minimalna jako udział w średniej arytmetycznej miesięcznych zarobków wynosiła 47,8 % w BG, 40,6 % w HR i 43,6 % na MT (przemysł, budownictwo i usługi; nieporównywalne z danymi OECD).

W ostatnich latach stopniowo zmniejszało się obciążenie podatkowe pracy w Europie, jednak pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi nadal istnieją znaczne różnice. W 2017 r. klin podatkowy na pojedynczego pracownika otrzymującego przeciętne wynagrodzenie wahał się od poziomu poniżej 30 % w Irlandii i na Malcie do około 50 % w Belgii, Niemczech, na Węgrzech, we Włoszech, Francji i Austrii. W przypadku pracowników o niższych dochodach (definiowanych jako pracownicy uzyskujący 67 % średniego wynagrodzenia) klin podatkowy wahał się od około 20 % na Malcie i w Irlandii do ponad 45 % w Belgii, na Węgrzech i w Niemczech. W zależności od progresywności stawek podatkowych i redystrybucyjnego efektu systemu podatkowego w poszczególnych krajach

wyodrębniają się różne tendencje (zob. sekcja 3.4). W 2017 r. obniżenie klina podatkowego w przeliczeniu na jednego pracownika stanu wolnego otrzymującego średnie wynagrodzenie było najbardziej znaczące na Węgrzech (-2,1 p.p.), w Luksemburgu (-1,8 p.p.) i Finlandii (-1,2 p.p.), natomiast największy wzrost odnotowano w Bułgarii (+0,6 p.p.). W latach 2013–2017 średni nieważony klin podatkowy obniżył się o 0,5 p.p. w UE (a o 0,8 p.p. w przypadku pracowników o niskich dochodach, przy czym we Włoszech, na Węgrzech, we Francji, Belgii, Rumunii i Niderlandach obniżenie było bardzo znaczące). W tym samym okresie poziomy klin podatkowego zbliżyły się, przy czym różnica między najwyższą a najniższą wartością klina podatkowego w odniesieniu do poziomu średniego wynagrodzenia spadła o 2,1 p.p., a w przypadku pracowników o niskich dochodach – o 2,9 p.p. Wynika to głównie z dużych obniżen w niektórych krajach, w których występują najwyższe stawki (Belgia, Austria, Węgry, a także Włochy i Francja, ale ograniczone do pracowników o niskich dochodach). Znaczne zmniejszenie klina podatkowego odnotowano również w Rumunii i Niderlandach. Wzrost klina podatkowego w tym samym okresie był mniej wyraźny, ale dotknął szczególnie pracowników o niskich dochodach w Republice Czeskiej, Słowenii i Portugalii³⁶.

³⁶ Więcej informacji na temat najnowszych tendencji, w tym dotyczących grup o różnych poziomach dochodów można znaleźć w: „Polityka podatkowa w Unii Europejskiej – badanie z 2018 r.”, Komisja Europejska, DG ds. Podatków i Unii Celnej.

Wykres 15: Klin podatkowy, poziom w 2017 r. i zmiana w latach 2013/2017



Źródło: baza danych dotycząca podatków i świadczeń, Komisja Europejska/OECD. Uwaga: dane dotyczące gospodarstw domowych z jednym żywicielem (bez dzieci). Aktualne dane dotyczące Cypru nie są dostępne. Dane aktualizowane 11 kwietnia 2018 r.

3.1.2 Rozwiązania polityczne

Szereg państw członkowskich zdecydowało się na dotowanie zatrudnienia w celu tworzenia miejsc pracy, choć zjawisko to zmniejsza się już w miarę poprawy sytuacji na rynku pracy. Większość środków w tym obszarze ukierunkowano na określone grupy, w których występują problemy z integracją na rynku pracy (np. młodzież, osoby starsze, długotrwale bezrobotni, migranci itp.), a środki te polegają na zachętach finansowych dla pracodawców do zatrudniania określonego rodzaju pracowników. Szereg państw

członkowskich wprowadziło ukierunkowane subwencjonowanie zatrudnienia lub potwierdziło ich wprowadzenie (szczegółowe informacje znajdują się w sekcji 3.2). Kilka państw wprowadziło również subwencjonowanie zatrudnienia dla szerszego grona odbiorców, tj. bez warunków kwalifikujących lub na mało restrykcyjnych warunkach, zwykle w celu promowania zatrudnienia na czas nieokreślony. W Grecji rozpoczęto w 2017 r. dodatkowe cykle robót publicznych w 51 gminach i przygotowywane są nowe programy; ponadto w maju 2018 r. uruchomiono nowy program robót publicznych w zakresie ochrony przeciwpożarowej lasów. W październiku 2017 r. Grecja przyjęła również program subsydiowania wynagrodzeń pracowników niezależnych wykonujących umowy o świadczenie usług w przypadku zatrudnienia ich w charakterze pracowników najemnych. Ponadto rozpoczęto niedawno program dotacji dla przedsiębiorstw na zatrudnienie 15 000 bezrobotnych osób w wieku od 30 do 49 lat. We Francji w 2018 r. liczba umów subsydiowanych nadal spadała (zmniejszyła się z 310 000 do 200 000) i obecnie ogranicza się do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji w trzecim sektorze, w tym osób młodych i długotrwale bezrobotnych. Począwszy od 2018 r. istniejące programy dotyczące umów subsydiowanych zostały poddane przeglądowi i dokonano zmiany ich nazwy na *Parcours Emploi Compétence*, zwiększając ich wymiar związany z doradztwem i szkoleniem. W tym kontekście dopłata do zatrudnienia zwana *Emplois francs* na ukierunkowane zatrudnianie osób poszukujących pracy z najuboższych obszarów miejskich (*Quartiers politiques de la ville*) testowana jest od kwietnia 2018 r. na dziesięciu obszarach, a warunkiem jej otrzymania jest tylko to, że mogą z niej skorzystać jedynie osoby poszukujące pracy zamieszkałe na danym obszarze. Ponadto w kontekście nowego planu walki z ubóstwem podjęto dodatkowe działania na rzecz integracji na rynku pracy osób w trudnej sytuacji społecznej i mających trudności w znalezieniu zatrudnienia (*Insertion par l'activité économique*). Włochy wprowadziły w regionach południowych strukturalne obniżenie składek dla pracodawców zatrudniających na czas nieokreślony lub w ramach praktyk zawodowych młodych ludzi lub osoby długotrwale bezrobotne. Portugalia stworzyła zachęty finansowe promujące stałe zatrudnienie w postaci częściowych zwolnień ze składek na ubezpieczenie społeczne dla określonych grup szczególnie wrażliwych (osób młodych, osób długotrwale bezrobotnych, osób starszych). Na Węgrzech EFS wspiera zwiększenie potencjału zatrudnienia przedsiębiorstw społecznych poprzez zachęty i dofinansowanie tworzenia miejsc pracy.

Część państw członkowskich podejmuje działania na rzecz promowania przedsiębiorczości i przedsiębiorstw typu start-up. W Grecji przyznawane są dotacje na

pierwsze zatrudnianie pracowników przez młodych ludzi pracujących na własny rachunek lub przez przedsiębiorstwa prowadzone przez młodych ludzi. Na Łotwie nowa ustawa określa główne zasady i warunki pracy przedsiębiorstw społecznych. Wsparcie zostanie udzielone około 200 przedsiębiorstwom społecznym. Ponadto obniżono próg obrotu dla płatników podatku od mikroprzedsiębiorstw ze 100 000 EUR do 40 000 EUR, utrzymując jednolitą stawkę 15 %, z czego 80 % przeznaczono na obowiązkowe składki na państwowe ubezpieczenie społeczne. Na Węgrzech od jesieni 2017 r. dostępny jest instrument pożyczkowy (który można połączyć z kilkoma innymi instrumentami dotacji) w celu wspierania tworzenia przedsiębiorstw lub wspierania przedsiębiorstw społecznych w promowaniu rozwoju ich działalności rynkowej. W Polsce rząd przyjął projekt ustawy tzw. „małego ZUS-u” w celu zmniejszenia składek na ubezpieczenie społeczne dla właścicieli drobnych firm. Na Słowacji przyjęto nowe przepisy dotyczące warunków wsparcia publicznego dla gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych. Od 2018 r. w Finlandii będzie można otrzymać zasiłek dla bezrobotnych w formie dotacji na założenie przedsiębiorstwa typu start-up, a także pracując w niepełnym wymiarze czasu pracy jako przedsiębiorca. Ponadto trwają dyskusje dotyczące sposobu ułatwienia osobom bezrobotnym zakładania przedsiębiorstw. W wielu państwach członkowskich podjęto również działania, aby zapewnić osobom samozatrudnionym dostęp do odpowiednich praw socjalnych (zob. sekcja 3.3 dotycząca segmentacji rynków pracy).

Niektóre państwa członkowskie ograniczyły koszty pracy przez obniżenie klina podatkowego, często tylko w odniesieniu do najniższego dochodu. Zrobiły to, w szczególności w odniesieniu do osób o niskich dochodach, poprzez wprowadzenie reform skoncentrowanych na podatku dochodowym od osób fizycznych, często przez zwiększenie ulg podatkowych (tj. kwoty dochodu wolnej od podatku) lub wprowadzenie systemu progresywnego. Na przykład na Litwie przyjęto gruntowną reformę zmieniającą ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych, wprowadzając progresywny charakter podatku zamiast poprzedniej stawki ryczałtowej i podnosząc kwotę dochodów zwolnioną od opodatkowania. Również na Łotwie gruntowna reforma podatkowa obejmuje zastąpienie ryczałtowej stawki podatku dochodowego od osób fizycznych wynoszącej 23 % systemem progresywnym. Zwiększono również zakres kwot wolnych od podatku. Estonia również wprowadziła kwoty niepodlegające opodatkowaniu. Niderlandy ogłosiły reformę podatku dochodowego od osób fizycznych, która ma zostać wdrożona w latach 2019–2020. Obejmuje ona zmniejszenie liczby progów podatkowych z czterech do dwóch, a także zwiększenie

ogólnej ulgi podatkowej i ulgi podatkowej dotyczącej dochodów z pracy. Oczekuje się, że reforma przyczyni się do zmniejszenia całkowitego obciążenia podatkowego pracy, w szczególności w przypadku średnich i wyższych dochodów. W Rumunii obniżono zryczałtowaną stawkę podatku dochodowego od osób fizycznych z 16 % do 10 % począwszy od 2018 r., oraz wprowadzono istotne zmiany w strukturze składek na ubezpieczenie społeczne. Portugalia wprowadziła reformy w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych, które mają na celu zmniejszenie obciążenia podatkowego osób o niskich i średnich dochodach; zwiększono również liczbę progów podatkowych. Inne państwa członkowskie wprowadziły reformy o węższym zakresie. Na przykład na Malcie obniżono podatek dochodowy od zatrudnienia o kwotę od 40 do 68 EUR w przypadku osób zarabiających mniej niż 60 000 EUR rocznie. Zjednoczone Królestwo podwyższyło kwotę odliczenia do 11 850 GBP (około 13 400 EUR) rocznie oraz podwyższyło próg wyższej stawki z 45 000 GBP (ok. 50 850 EUR) do 46 350 GBP (ok. 52 400 EUR). W Danii przyjęta w 2018 r. umowa podatkowa wzmacnia zachęty do pracy w pełnym wymiarze godzin, w szczególności w odniesieniu do osób bezrobotnych i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na Cyprze zmieniono ustawę o świadczeniach na dziecko, aby zwiększyć próg dochodów uprawniających do poboru świadczenia o 5 000 EUR w przypadku trzeciego i każdego kolejnego dziecka.

Niektóre państwa członkowskie podjęły również działania w kwestii klina podatkowego poprzez ograniczenie składek na ubezpieczenie społeczne. We Francji ulga podatkowa dotycząca zatrudnienia i konkurencyjności ma zostać przekształcona w 2019 r. w bezpośrednie obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne do kwoty stanowiącej 2,5-krotność płacy minimalnej (dodatkowe redukcje mające towarzyszyć niższym wynagrodzeniom przełożono na październik 2019 r.). W Chorwacji podstawa obliczeniowa składki pracodawcy na ubezpieczenie społeczne została zmniejszona o 50 % w odniesieniu do tych pracowników zatrudnionych na okres dłuższy niż 12 miesięcy i otrzymujących minimalne wynagrodzenie za pracę. Belgia przyjęła obniżenie składki na ubezpieczenie społeczne w przypadku niektórych rodzajów pracy w systemie zmianowym w sektorze budowlanym. Ogólnie rzecz biorąc, system ubezpieczenia z udziałem w zyskach w sektorze prywatnym został zastąpiony nową składką (kwotą lub odsetkiem wynagrodzenia), która nie może przekraczać 30 % łącznego wynagrodzenia brutto. Pracodawca jest zwolniony ze składek na ubezpieczenie społeczne w związku z tymi składkami, natomiast pracownik powinien wnieść składkę solidarnościową w wysokości 13,07 %.

Ramy ustalania płac były przedmiotem istotnych reform w ostatnich latach. W Grecji, po zakończeniu programu EMS w sierpniu 2018 r., ponownie wprowadzono dwie zasady rokowań zbiorowych, które zawieszono w 2011 r.: możliwość administracyjnego rozszerzenia porozumień sektorowych na strony niebędące sygnatariuszami i zasadę uprzywilejowania (w przypadku konfliktu układów zbiorowych, np. układu sektorowego i układu na poziomie przedsiębiorstwa, pierwszeństwo ma ten, który jest korzystniejszy dla pracownika). W Chorwacji projekt wniosku dotyczącego ustawy o wynagrodzeniach w służbie cywilnej określa ramy dla systemu kategorii wynagradzania i grup zaszerogowania, a także ramy oceny efektywności pracy. Francja, opierając się na wcześniejszych reformach, określiła bardziej szczegółowo zakres poszczególnych poziomów układów zbiorowych. W przyszłości rokowania prowadzone na szczeblu sektorowym, które mają na celu ustanowienie ram i warunków stosowania umów na czas określony, umów związanych z realizacją projektu i okresu próbnego (zob. również rozdział 3.3), będą nadrzędne w stosunku do krajowych przepisów prawa pracy. Układ na poziomie przedsiębiorstwa może być mniej korzystny niż na poziomie branżowym, z wyjątkiem 13 zdefiniowanych obszarów rokowań, w tym sektorowych płac minimalnych, podczas gdy układy branżowe mają zastosowanie, jeżeli na poziomie przedsiębiorstwa nie osiągnięto porozumienia. Ponadto porozumienia większościowe na poziomie przedsiębiorstwa w celu ochrony zatrudnienia (*accords de compétitivité*) oprócz warunków dotyczących czasu pracy obejmują obecnie również wynagrodzenie i pozwalają przedsiębiorstwom na zwalnianie pracowników, którzy odrzucają takie porozumienia, z faktycznych i ważnych powodów. We Włoszech w marcu 2018 r. porozumienie między głównymi związkami zawodowymi i organizacją pracodawców utorowało drogę do wzmocnienia rokowań zbiorowych poprzez określenie kryteriów pomiaru reprezentatywności zrzeszeń partnerów społecznych. Na Cyprze w 2018 r. weszło w życie nowe porozumienie dotyczące dostosowania wskaźnika kosztów utrzymania, które doprowadziło do ograniczonego wzrostu płac i określenia kryteriów dotyczących częstotliwości i charakteru dostosowań okresowych. Na Łotwie ustala się nowe warunki wynagrodzenia za nadgodziny, z udziałem partnerów społecznych, wraz z negocjacjami w sprawie sektorowych płac minimalnych. W Portugalii uzgodniono z partnerami społecznymi szereg środków (które obecnie są przedmiotem dyskusji w Parlamencie) w celu poprawy zakresu rokowań zbiorowych. W szczególności „banki godzin” nie byłyby już uzgadniane na zasadzie indywidualnej, lecz w ramach rokowań zbiorowych lub umów zbiorowych, które mają zostać osiągnięte po przeprowadzeniu konsultacji z pracownikami (zob. również rozdział 3.3). W Hiszpanii partnerzy społeczni osiągnęli w czerwcu 2018 r. wstępne

porozumienie w sprawie wynagrodzeń na 2018 r., w ramach którego nastąpił ogólny wzrost płac o 2 % (nieco powyżej oczekiwanej stopy inflacji), plus kolejne 1 %, w zależności od wyników, wydajności i wskaźników absencji przedsiębiorstwa lub sektora. W Rumunii negocjacje płacowe stały się obowiązkowe dla wszystkich przedsiębiorstw. Irlandia wprowadziła możliwość rokowań zbiorowych dla określonych kategorii osób samozatrudnionych, Słowacja przywróciła rozszerzenie rokowań zbiorowych na wyższym szczeblu, na nieuczestniczących w nich pracodawców bez konieczności wyrażania przez nich zgody, przy spełnieniu odpowiednich warunków.

W miarę poprawy sytuacji na rynku pracy podniesiono płace minimalne w kilku państwach, jednocześnie podjęto również działania w celu zwiększenia przewidywalności ram ustalania minimalnego wynagrodzenia. Ustawowe płace minimalne wzrosły we wszystkich krajach, w których zaszły zmiany w latach 2017 i 2018, z wyjątkiem Niemiec, Grecji, Luksemburga i Belgii, gdzie odnotowano spadek w ujęciu realnym³⁷. W ostatnich latach w coraz większej liczbie państw, w tym w Niemczech i Irlandii, w ustalaniu wysokości wynagrodzeń uczestniczyły grupy ekspertów. Malta ustanowi taką grupę w 2018 r., a ewentualne zaangażowanie ekspertów jest przedmiotem dyskusji w Bułgarii i Rumunii. W 2018 r. Estonia przyjęła podwyższenie płacy minimalnej o 30 EUR, aby osiągnąć kwotę 500 EUR, ustalając przy tym wzór na potrzeby przyszłych podwyżek na podstawie oficjalnych prognoz dotyczących wydajności pracy i wzrostu gospodarczego. W Irlandii podwyższono ustawowe wynagrodzenie minimalne o 30 centów, do 9,55 EUR za godzinę, w oparciu o zalecenia Komisji ds. niskich płac, która uwzględniła również wpływ rozwoju konkurencyjności na zatrudnienie. W Hiszpanii ustawą (uzgodnioną z partnerami społecznymi) zwiększono w 2018 r. minimalne wynagrodzenie o 4 % w porównaniu z 2017 r.; zaproponowano także dalsze podwyżki w 2019 r. W Chorwacji wprowadzono nowe przepisy, które oprócz podniesienia minimalnego poziomu wynagrodzenia i zmniejszenia składek na ubezpieczenie zdrowotne płaconych przez pracodawców przewidują, że dodatkowe zarobki (z pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej lub pracy w dni świąteczne) nie będą objęte definicją płacy minimalnej. Łotwa wprowadziła wzrost minimalnego wynagrodzenia z 380 EUR do 430 EUR miesięcznie począwszy od 2018 r. Na Węgrzech płaca minimalna wzrosła w 2018 r. o 8 % do kwoty 138 000 HUF (ok. 440 EUR) (+12 % w przypadku wykwalifikowanych pracowników). Na Słowacji od dnia 1 stycznia 2019 r. płaca minimalna wzrośnie z 480 do 520 EUR. W kwietniu 2018 r. Zjednoczone

³⁷ Eurofound (2018) Statutory minimum wages 2018.

Królestwo podniosło krajową płacę zapewniającą utrzymanie na minimalnym poziomie (do 7,83 GBP za godzinę, tj. około 6,9 EUR), a także krajową płacę minimalną dla młodych pracowników. Płaca minimalna dla młodych pracowników wzrosła również w Niderlandach, natomiast w Niemczech wprowadzono minimalne wynagrodzenie dla pracowników tymczasowych. Bułgaria przyjęła ustawę o ratyfikacji konwencji MOP nr 131 w celu osiągnięcia porozumienia z partnerami społecznymi w sprawie opracowania przejrzystego mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia.

3.2. Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji

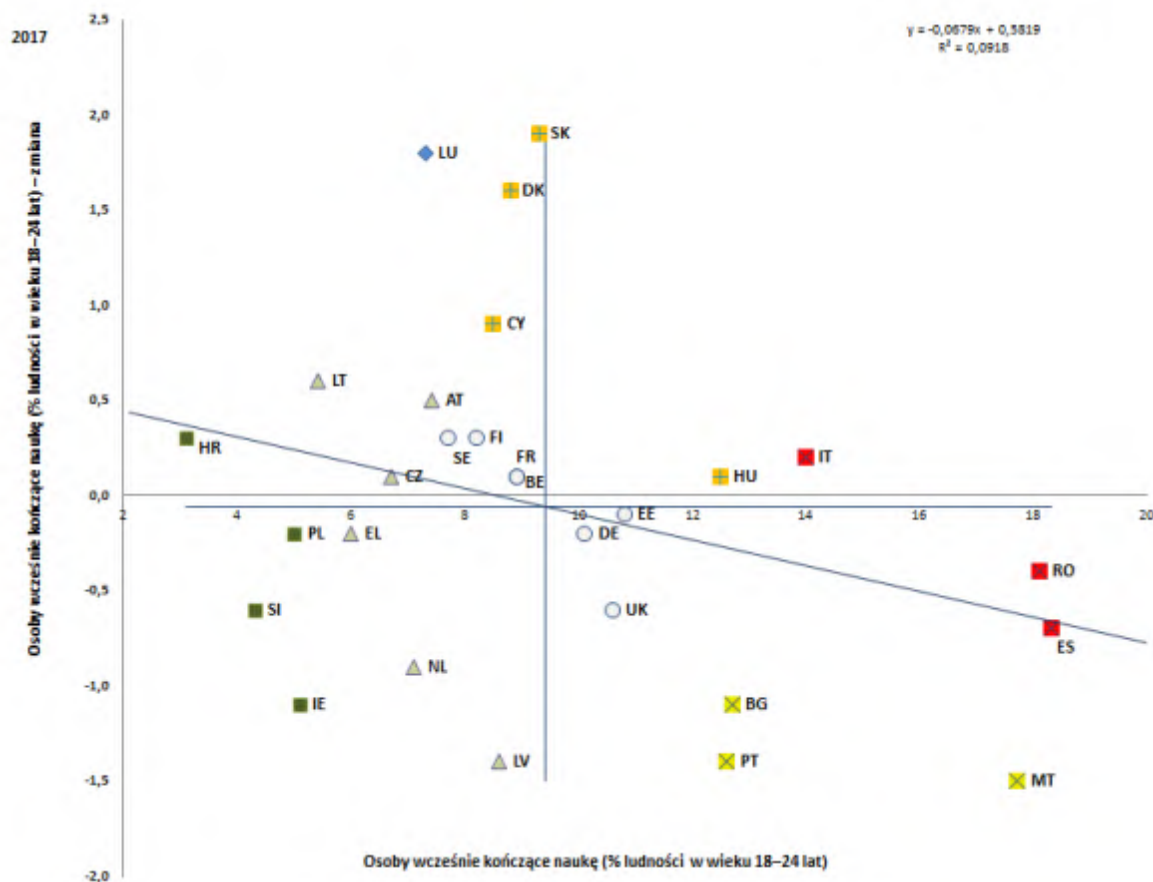
Niniejsza sekcja jest poświęcona wykonaniu wytycznej dotyczącej zatrudnienia nr 6, w której zaleca się państwom członkowskim stworzenie warunków sprzyjających podaży pracy i doskonaleniu umiejętności i kompetencji. Przedstawiono w niej wskaźniki poziomu wykształcenia, wyników kształcenia i szkolenia oraz ich wpływu na rozwój umiejętności i zdolności do zatrudnienia siły roboczej. Dokonano również przeglądu wyników na rynku pracy w przypadku różnych grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy (np. osoby młode, starsi pracownicy, kobiety, osoby wywodzące się ze środowisk migracyjnych i osoby niepełnosprawne). W sekcji 3.2.2 przedstawiono środki z zakresu polityki wdrożone przez państwa członkowskie w tych obszarach i środki ukierunkowane na wymienione grupy.

3.2.1 Kluczowe wskaźniki

W ostatnich latach odsetek osób wcześniej kończących naukę nadal spadał, chociaż tendencja spadkowa uległa ostatnio spowolnieniu, a między państwami członkowskimi nadal utrzymują się znaczne różnice. W ujęciu ogólnym średni wskaźnik wczesnego kończenia nauki zmniejszył się z 14,7 % w 2008 r. do 11,9 % w 2013 r., a następnie do 10,6 % w 2017 r. Sytuacja utrzymuje się prawie na tym samym poziomie co w roku poprzednim, kiedy to średnia UE wynosiła 10,7 %. Osiemnaście państw członkowskich osiągnęło już wartość docelową UE (< 10 %), a bardzo bliskie jej osiągnięcia są Niemcy (10,1 %), Zjednoczone Królestwo (10,6 %) i Estonia (10,8 %). Najnowsze tendencje w 2017 r. wskazują na pewien stopień konwergencji między państwami członkowskimi (wykres 16) – odnotowano znaczny spadek wskaźników wczesnego kończenia nauki (o ponad 1 p.p.) w Portugalii, na Malcie i w Bułgarii (wszystkie państwa oznaczone jako osiągające wyniki „słabe, lecz poprawiające się”), ale także znaczny wzrost na Słowacji (+1,9 p.p.), w Luksemburgu (+1,8 p.p.), w Danii³⁸ (+1,6 p.p.) i na Cyprze (+1 p.p.). Zgodnie z klasyfikacją w tabeli wskaźników społecznych, pomimo pewnej poprawy sytuacja jest w dalszym ciągu „krytyczna” w Hiszpanii (18,3 %) i w Rumunii (18,1 %), jak również we Włoszech (14 %), gdzie wskaźnik ten nieznacznie się zwiększył.

³⁸ Wzrost ten należy interpretować ostrożnie, gdyż istnieje przerwa w szeregu w 2017 i 2016 r. dla Danii (zob. też załączniki 1 i 2). Również w przypadku Belgii i Malty istnieje przerwa w szeregu w 2017 r.

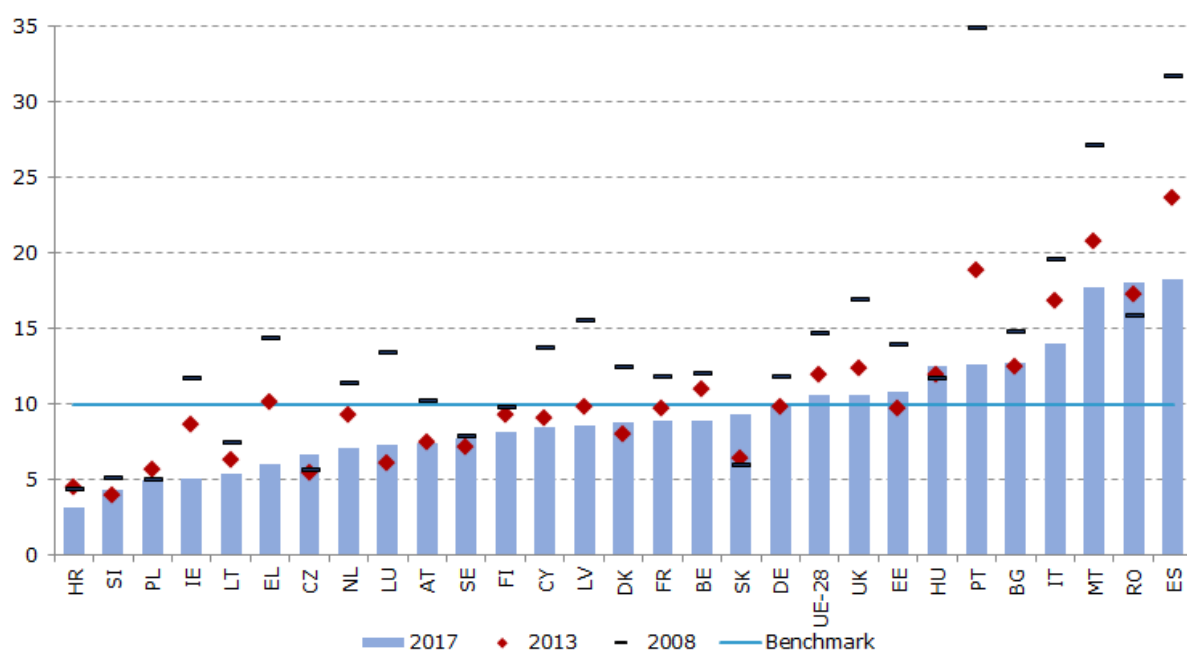
Wykres 16: Osoby wcześnie kończące naukę (% populacji w wieku 18–24 lat) i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku.

W większości państw członkowskich UE odnotowano nadzwyczajne postępy w ujęciu długookresowym, zwłaszcza w państwach, w których wcześniej odsetek osób wcześnie kończących naukę był wysoki. W latach 2008–2017 zarówno w Irlandii, jak i w Grecji udało się znacznie zmniejszyć odsetek osób wcześnie kończących naukę, odpowiednio o 6,6 i 8,4 p.p., i jest on obecnie znacznie poniżej wartości docelowej UE. Jednocześnie odsetek osób wcześnie kończących naukę radykalnie zmniejszył się w Hiszpanii (18,3 %) i Portugalii (12,6 %), odpowiednio o 13,4 i 22,3 p.p. od 2008 r., chociaż nie osiągnął on jeszcze wartości docelowej. W państwach, w których wskaźnik wczesnego kończenia nauki jest wysoki, jedynie w Rumunii nie obserwuje się dużych zmian na przestrzeni lat, podczas gdy na Słowacji odnotowuje się znaczny wzrost o 3,3 p.p., choć wskaźnik ten w dalszym ciągu utrzymuje się w 2017 r. poniżej głównego celu UE (wykres 17).

Wykres 17: Osoby wcześniej kończące naukę, lata 2008-2017 (w %)

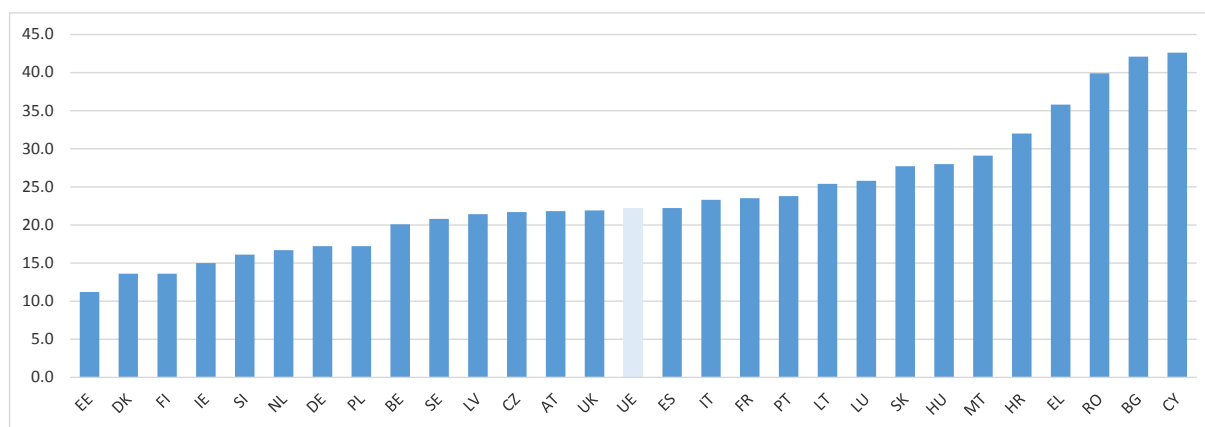


Źródło: Eurostat, internetowy kod danych: [edat_lfse_14].

Nadal istnieją znaczne różnice we wskaźnikach wczesnego kończenia nauki między kobietami i mężczyznami oraz między rodowitymi mieszkańcami UE a osobami urodzonymi poza UE. W 2017 r. w UE średnio 8,9 % młodych kobiet porzuciło wcześniej naukę, podczas gdy w przypadku mężczyzn wskaźnik ten wynosił 12,1 %. To zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn jest szczególnie widoczne w Danii, Luksemburgu, Włoszech, Portugalii, na Malcie, w Estonii, na Łotwie i w Hiszpanii (ponad 5 p.p.), natomiast Bułgaria, Węgry i Słowacja są jedynymi państwami członkowskimi, w których wskaźniki wczesnego kończenia nauki są niższe w przypadku mężczyzn niż kobiet. Jednocześnie odsetek osób wcześniej kończących naukę jest znacznie wyższy w przypadku uczniów urodzonych poza UE niż w przypadku rodowitych mieszkańców. W 2017 r. średnia unijna w przypadku rodowitych mieszkańców wyniosła 9,6 %; w przypadku osób urodzonych poza UE wskaźnik ten był natomiast dwukrotnie wyższy. Wskaźniki wczesnego kończenia nauki pośród osób urodzonych poza UE są szczególnie niskie w Irlandii, Luksemburgu i Niderlandach – w każdym z tych państw znacznie poniżej poziomu odniesienia wynoszącego 10 % – podczas gdy w Hiszpanii (31,9 %) i Włoszech (30,1 %) są one wyjątkowo wysokie.

Po kilku latach stałych postępów odsetek osób osiągających słabe wyniki³⁹ w zakresie podstawowych umiejętności wśród 15-latków wzrasta. Przeprowadzone przez OECD badanie w ramach Programu międzynarodowej oceny umiejętności uczniów (PISA) z 2015 r. wykazało, że średnio w UE odsetek uczniów, którzy osiągają wyniki poniżej poziomu odniesienia, wynosi około 20 %, z czego 19,7 % w nauce czytania, 22,2 % – w matematyce, a 20,6 % – w naukach przyrodniczych. W porównaniu z poprzednim badaniem PISA z 2012 r.⁴⁰ sytuacja uległa pogorszeniu we wszystkich trzech obszarach: o 1,9 p.p. w czytaniu, 0,1 p.p. w matematyce i 4 p.p. w naukach przyrodniczych. Osoby osiągające słabe wyniki w nauce powinny mieć możliwość dodatkowego wsparcia, ponieważ są bardziej narażone na bezrobocie i wykluczenie społeczne w przyszłości. W 2015 r. odsetek uczniów osiągających słabe wyniki w matematyce w UE wyniósł 22,2 %, przy czym wśród państw członkowskich występują uderzające różnice. W Estonii, Finlandii, Danii i Irlandii osoby osiągające słabe wyniki w matematyce stanowiły mniej niż 15 %, natomiast Cypr, Bułgaria, Rumunia, Grecja i Chorwacja zmagają się z ponad 30 % odsetkiem uczniów, którzy nie osiągnęli podstawowych poziomów umiejętności w matematyce (wykres 18).

Wykres 18: Odsetek uczniów osiągających słabe wyniki w matematyce, 2015 r.



Źródło: OECD. Uwaga: państwa uszeregowane są od państw odnotowujących niskie odsetki do państw odnotowujących wysokie odsetki uczniów osiągających słabe wyniki w matematyce. Średnia ważona UE obliczona przez DG EAC.

Wyniki w nauce są w dużym stopniu uzależnione od statusu społeczno-ekonomicznego uczniów i od tego, czy pochodzą oni ze środowisk migracyjnych. W grupie uczniów osiągających słabe wyniki przeważają uczniowie o niższym statusie społeczno-ekonomicznym lub pochodzący ze środowisk migracyjnych. Mają oni trudności z

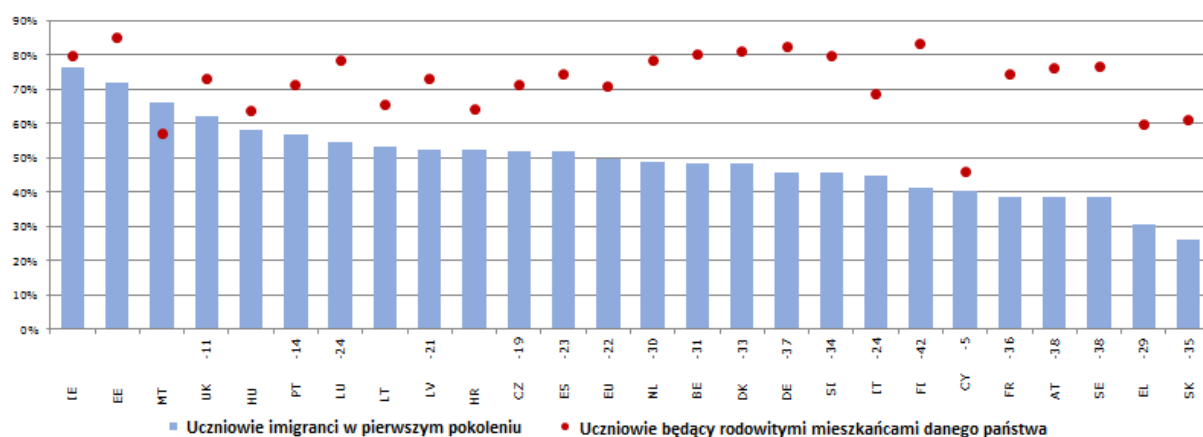
³⁹ PISA definiuje „osoby osiągające słabe wyniki w nauce” jako tych spośród 15-latków, których wyniki w zakresie umiejętności podstawowych sytuują się poniżej poziomu podstawowego umiejętności, który jest niezbędny do pełnego uczestnictwa w nowoczesnym społeczeństwie (tj. poziom 2).

⁴⁰ Przegląd podstawowych kompetencji uczniów 15-letnich w ramach Programu międzynarodowej oceny umiejętności uczniów (PISA), opracowanego przez OECD, przeprowadza się co trzy lata.

osiągnięciem podstawowego poziomu umiejętności we wszystkich trzech dziedzinach. Bardziej szczegółowa analiza odsetka uczniów, którzy osiągnęli podstawowe poziomy umiejętności w zakresie wszystkich trzech dziedzin, będących w niekorzystnej sytuacji, pokazuje, że różnica w wynikach między uczniami urodzonymi w UE a tymi urodzonymi poza jej terytorium wynosi w UE średnio 23 p.p. Uczniowie urodzeni w UE osiągają lepsze wyniki we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem Malty (jak przedstawiono na wykresie 19). Bardzo znaczące różnice odnotowano w Finlandii, Szwecji, Austrii, Niemczech i Francji (między 35 a 40 p.p.), podczas gdy w przypadku Cypru, Zjednoczonego Królestwa i Portugalii różnica w wynikach wynosi poniżej 15 p.p. Słabe wyniki w nauce i nierówności związane ze środowiskiem społeczno-ekonomicznym stanowią główne przeszkody dla poprawy kapitału ludzkiego, co może powodować efekt domina na poziomie umiejętności.

Objęcie Romów edukacją pozostaje wciąż nierozwiązaną kwestią z kilku przyczyn, do których należą segregacja szkolna, niewłączające nauczanie i bariery wynikające z głębokiego ubóstwa lub segregacji mieszkaniowej. Pomimo starań zmierzających do zwiększenia wskaźników uczestnictwa i ograniczenia wczesnego kończenia nauki wciąż pozostają do rozwiązania istotne kwestie w zakresie promowania szkół różnorodnych etnicznie oraz działań desegregacyjnych. Należy również zauważyć, że znaczna liczba dzieci romskich na Węgrzech, w Bułgarii, Rumunii i Republice Słowackiej żyje w skrajnym ubóstwie bez dostępu do podstawowych usług użyteczności publicznej.

Wykres 19: Odsetek uczniów, którzy osiągnęli podstawowy poziom umiejętności w podziale na status migracyjny, 2015 r.



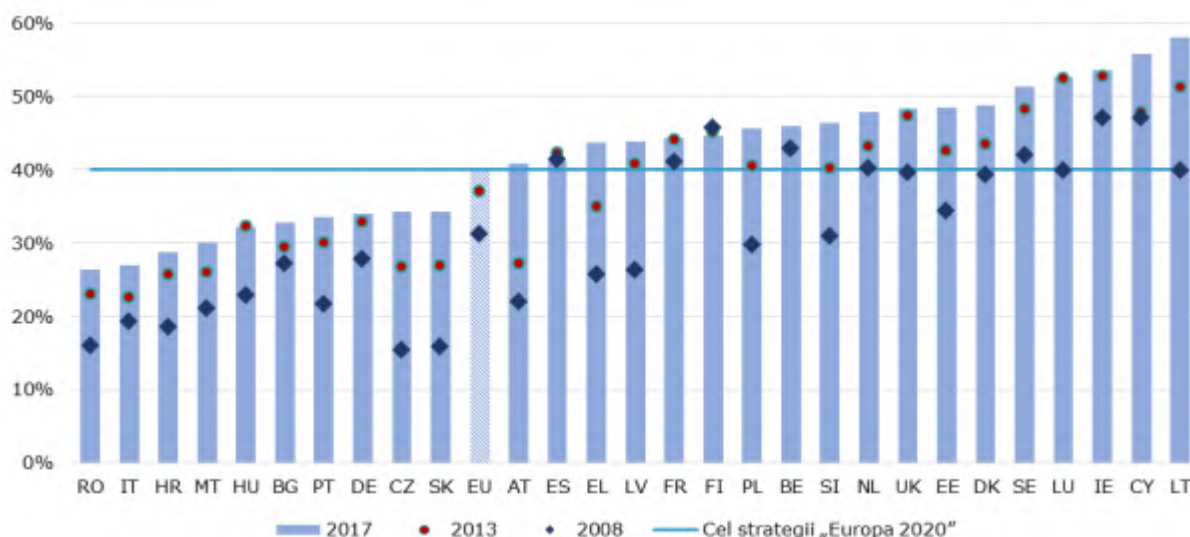
Źródło: OECD (2018): The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-Being, wykres 3.7.

Uwagi: Obok symbolu państwa/gospodarki zaznaczono statystycznie istotne różnice. Pokazane są tylko państwa posiadające aktualne wartości dla uczniów ze środowisk imigranckich. Średnia dla UE odnosi się wyłącznie do podzbioru krajów/gospodarek posiadających aktualne informacje na temat obu grup uczniów. Uczniowie, którzy osiągają poziom podstawowej biegłości akademickiej, to uczniowie, którzy osiągnęli co najmniej drugi poziom umiejętności PISA we

wszystkich trzech podstawowych dziedzin PISA – matematyce, czytaniu i naukach przyrodniczych). Kraje i gospodarki uszeregowano w porządku malejącym, według odsetka uczniów będących pierwszym pokoleniem imigrantów osiągających podstawowe poziomy umiejętności w zakresie podstawowych dziedzin PISA.

W UE nadal rośnie odsetek osób w wieku 30-34 lat, które z powodzeniem kończą studia wyższe, a główny cel – 40 %, został niemal osiągnięty. W UE w 2017 r. wyższe wykształcenie miało 39,9 % osób w wieku 30–34 lat, co jest efektem stopniowego wzrostu w ciągu ostatnich kilku lat. W latach 2014–2017 odsetek osób z wykształceniem wyższym wzrósł w większości państw członkowskich. Tylko w Chorwacji, na Węgrzech oraz, w mniejszym stopniu, w Hiszpanii i Finlandii odsetek osób z wykształceniem wyższym zmniejszył się w tym samym okresie. Znaczny wzrost odnotowano natomiast na Słowacji, w Grecji i Republice Czeskiej – o odpowiednio 7,4, 6,5 i 6 p.p. Spośród państw, w których odsetek osób z wyższym wykształceniem wynosi poniżej 40 %, jedynie Rumunia, Włochy i Chorwacja nie osiągnęły 30 % (wykres 20). Ogólnie rzecz biorąc, 15 z 28 państw członkowskich osiągnęło w 2017 r. swoje cele krajowe.

Wykres 20: Odsetek osób z wykształceniem wyższym, lata: 2008, 2013, 2017, oraz cel strategii „Europa 2020”



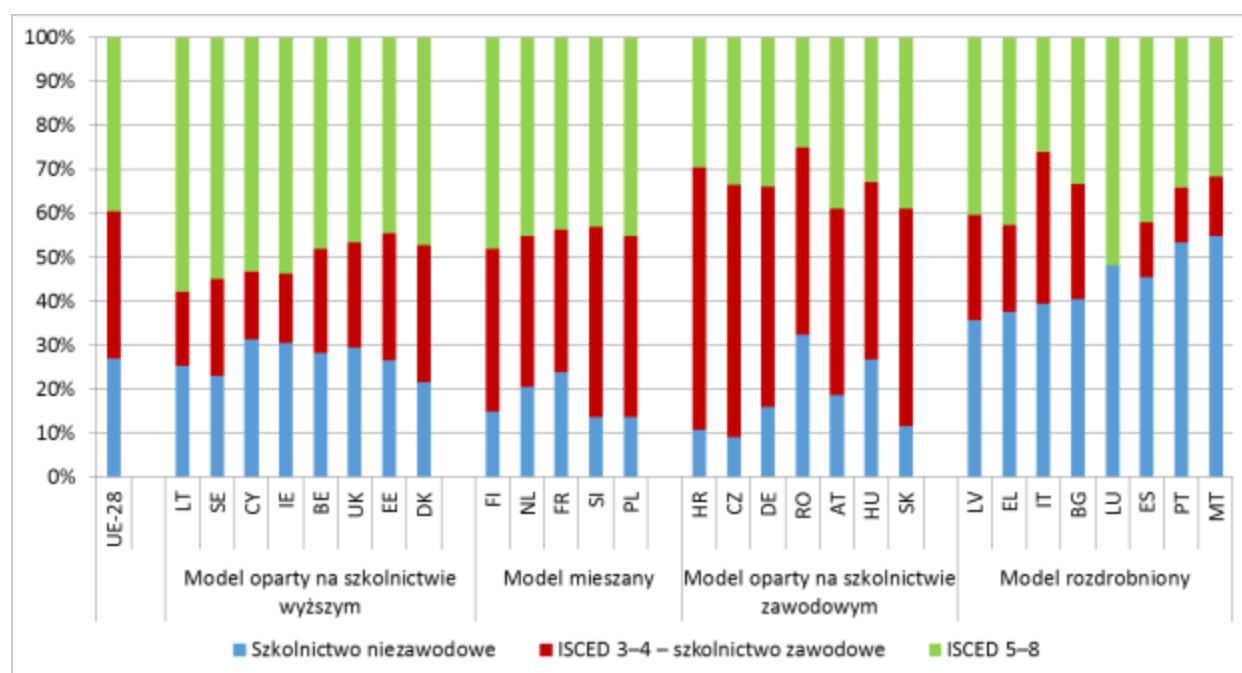
Źródło: Eurostat, BAEL [edat_lfse_03]. Wskaźniki obejmują odsetek całości populacji w wieku 30–34 lat posiadających wykształcenie wyższe (ISCED 5-8). Przerwa w szeregu w 2014 r. z powodu wprowadzenia nowej klasyfikacji ISCED; dane za 2017 r. nie są wiarygodne dla LU z powodu małej liczebności próby.

Odsetek osób z wyższym wykształceniem jest wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn; istnieją istotne różnice między rodowitymi mieszkańcami a osobami urodzonymi poza UE. W 2017 r. kwalifikacje w ramach kształcenia na poziomie wyższym uzyskało 44,9 %

kobiet w wieku 30–34 lat, a tylko 34,9 % mężczyzn w tej grupie wiekowej. Różnica ta zwiększyła się w ciągu ostatnich 15 lat i jest szczególnie widoczna na Łotwie, Litwie i w Słowenii, gdzie odsetek kobiet z wyższym wykształceniem jest o ponad 20 p.p. wyższy niż odsetek mężczyzn. Zarazem prawie we wszystkich państwach członkowskich odsetek ten jest wyższy w przypadku osób urodzonych w danym kraju lub w UE niż w przypadku osób urodzonych poza UE. Średnio różnica ta wynosi około 5,5 p.p., co wskazuje na utrzymujące się wyzwania pod względem równości, dostępu i społecznego wymiaru szkolnictwa wyższego.

Okolo jedna trzecia młodych dorosłych w UE posiada kwalifikacje zdobyte w kształceniu i szkoleniu zawodowym. W 2016 r. 33 % młodych dorosłych w wieku 30–34 lat posiadało zawodowe wykształcenie średnie II stopnia. Jak widać na wykresie 21, udział ten wynosi ponad 40 % w państwach takich jak Słowacja, Węgry, Austria, Rumunia, Niemcy, Republika Czeska i Chorwacja, których model przejścia od kształcenia do zatrudnienia jest silnie zakorzeniony w systemie kształcenia zawodowego. W przeciwieństwie do tego udział ten jest stosunkowo niższy (poniżej 20 %) w krajach, których model jest bardziej skoncentrowany na szkolnictwie wyższym (np. na Litwie, w Szwecji, na Cyprze i w Irlandii) i w których kwalifikacje bezpośrednio dostosowane do potrzeb rynku pracy są stosunkowo mniej rozpowszechnione (np. na Malcie, w Portugalii, Hiszpanii, Luksemburgu i Grecji).

Wykres 21: Od kształcenia do zatrudnienia: ścieżki i systemy przejścia, 2016 r.



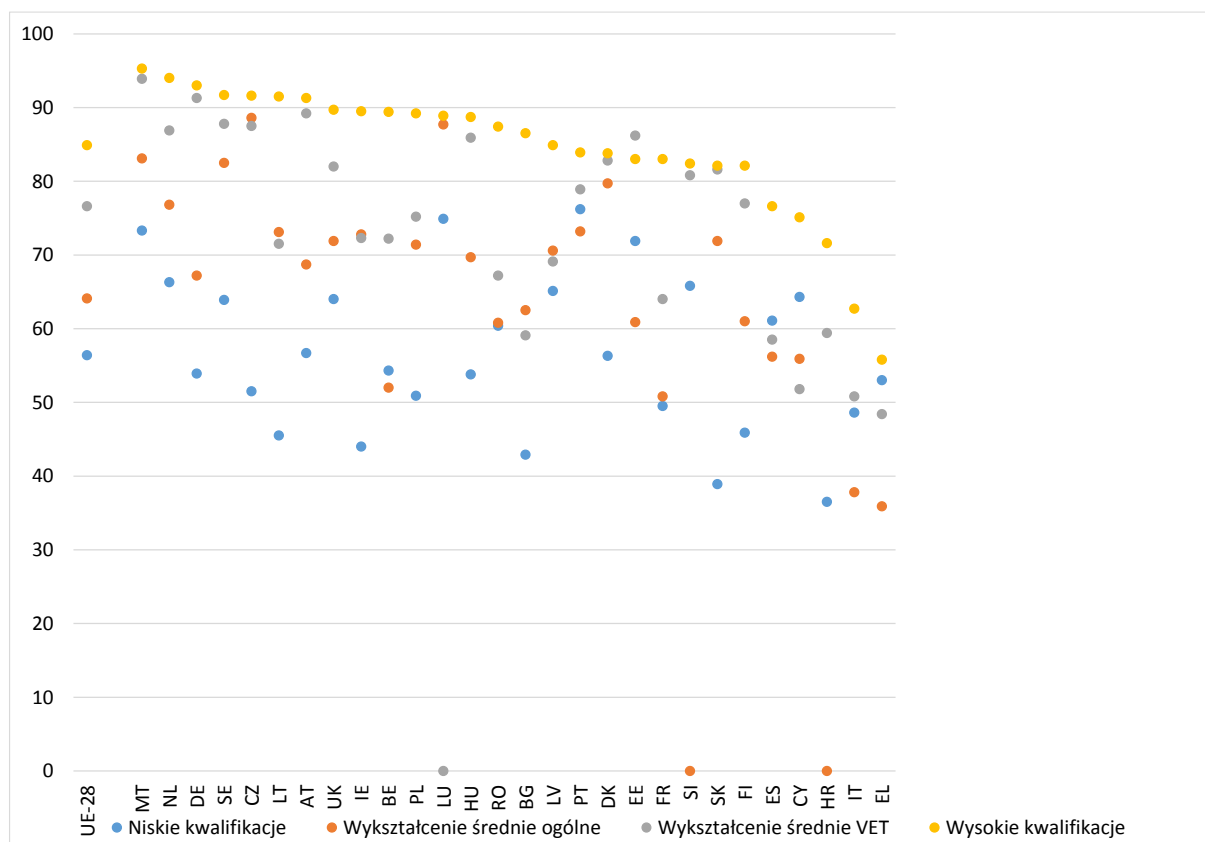
Źródło: Eurostat, BAEL. Kod danych online: [Ifso_16feduc].

Uwaga: do kwalifikacji niezawodowych zalicza się kwalifikacje na poziomach ISCED 0-2 lub kwalifikacje na średnim poziomie (ISCED 3-4) o kierunku ogólnym; zawodowe kwalifikacje ISCED 3-4 to kwalifikacje na średnim poziomie (ISCED 3-4) o kierunku zawodowym; ISCED 5-8 obejmują kwalifikacje uzyskiwane w ramach kształcenia wyższego.

Nie każdy ma takie same szanse na zdobycie umiejętności i kwalifikacji, które są wartościowe na rynku pracy. W niektórych państwach ponad połowa młodych ludzi w wieku 30–34 lat twierdzi, że nie ma kwalifikacji – czy to zawodowych, czy akademickich – wyraźnie związanych z rynkiem pracy. Ma to wpływ na integrację na rynku pracy. Na przykład (jak pokazano na wykresie 22) wskaźniki zatrudnienia osób posiadających kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego i osób posiadających kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie wyższym wynoszą około 80 % lub więcej, ale mniej niż 70 % osób posiadających dyplom szkoły średniej ogólnej drugiego stopnia znajduje zatrudnienie po ukończeniu 25 roku życia. Osoby nieposiadające dyplomu szkoły średniej drugiego stopnia znajdują się w jeszcze gorszej sytuacji – tu liczba osób zatrudnionych po ukończeniu 25 roku życia nie przekracza 60 %.

Posiadanie kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy, czy to zawodowych czy akademickich, ma coraz większe znaczenie, aby móc dostosować się do szybko zmieniającej się gospodarki i aby sprostać popytowi na wyższe umiejętności. Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów z wyższym wykształceniem w 2017 r. wynosił 84,9 % i był o 0,9 p.p. wyższy od ogólnego wskaźnika zatrudnienia osób dorosłych w wieku produkcyjnym mających ten sam poziom wykształcenia. Jedynie w kilku państwach członkowskich (Włochy, Grecja, Chorwacja, Cypr, Słowenia i Hiszpania) niedawni absolwenci szkół wyższych nadal znajdują się w gorszym położeniu, choć sytuacja w tych państwach, z wyjątkiem Chorwacji, uległa poprawie. Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów o średnim poziomie kwalifikacji zawodowych był nieznacznie niższy i wynosił 76,6 %, czyli o 5,7 p.p. więcej niż ogólny wskaźnik zatrudnienia osób dorosłych w wieku produkcyjnym o średnim poziomie wykształcenia, co wskazuje na premiowanie zatrudnienia niedawnych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego. Z drugiej strony wskaźnik zatrudnienia osób posiadających jedynie średni poziom kwalifikacji ogólnych wynosił 64,1 %. Młodzi dorośli posiadający jedynie niski poziom kwalifikacji mieli jeszcze trudniejszą sytuację na rynku pracy: ich wskaźnik zatrudnienia w 2017 r. wynosił 56,4 %.

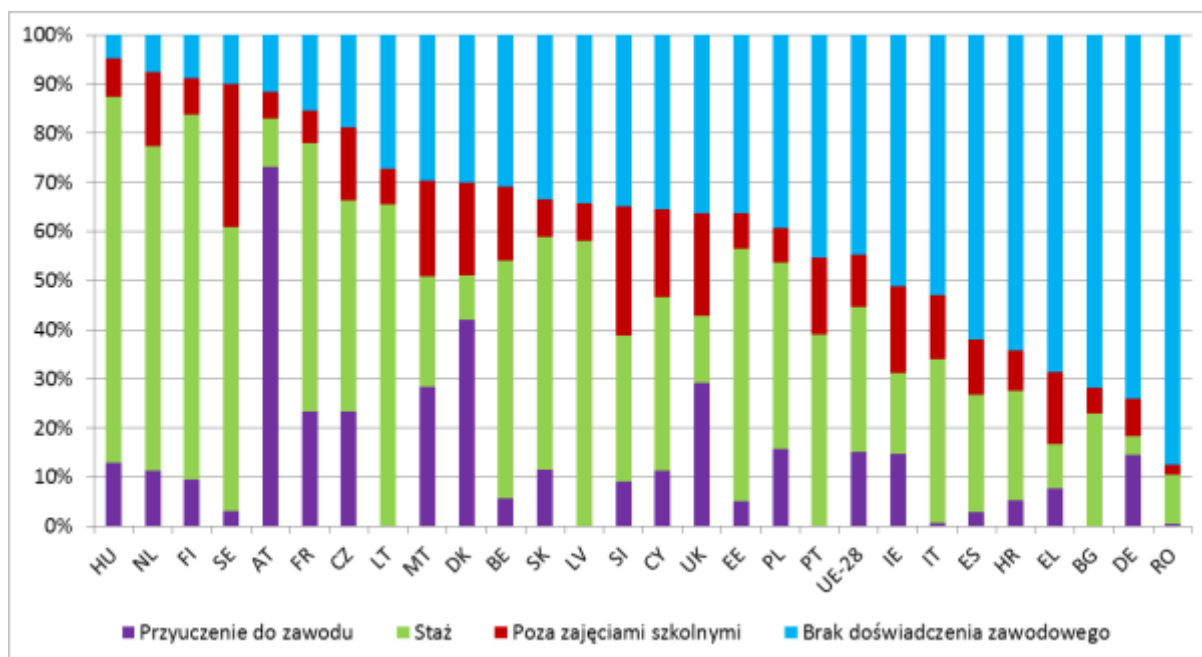
Wykres 22: Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów według poziomu wykształcenia, 2017 r.



Źródło: Eurostat, BAEL. Uwaga: młodzi dorośli w wieku 20-34 lat. Dane w przypadku osób o niskich kwalifikacjach obejmują wszystkie młode osoby dorosłe, które nie uczestniczą w kształceniu ani szkoleniu bez względu na to, jak dawno zakończyły kształcenie. Dane w przypadku osób o średnich i wysokich kwalifikacjach obejmują jedynie osoby, które ukończyły kształcenie 1–3 lat przed badaniem.

Jednym ze sposobów poprawy wyników młodych ludzi na rynku pracy jest zapewnienie im możliwości zaznajomienia się z rzeczywistym środowiskiem pracy – dzięki uczeniu się poprzez praktykę w miejscu pracy lub przygotowaniu zawodowemu, w zakresie powiązanym z ich programem nauczania. Osoby posiadające takie doświadczenie w trakcie studiów są w stanie łatwiej znaleźć pracę i mogą nawet ubiegać się o wyższe stanowiska. Jak jednak pokazano na wykresie 23, mniej niż 50 % osób posiadających kwalifikacje nabyte w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego twierdzi, że miało możliwość zdobycia takich doświadczeń w trakcie nauki. Jeszcze mniejszy odsetek miał możliwość nabycia bardziej znaczącego doświadczenia związanego z uczeniem się opartym na pracy poprzez przygotowanie zawodowe. Największy odsetek osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego mających dostęp do uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy (ponad 90 %) można znaleźć na Węgrzech, w Niderlandach, Finlandii i Szwecji.

Wykres 23: Dostęp do uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy i przygotowania zawodowego w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, 2016 r.



Źródło: Eurostat, BAEL. Kod danych online: [lfso_16feduc]. Uwagi: młodzi dorośli w wieku 15–34 lat, którzy nabyli kwalifikacje zawodowe na poziomie średnim II stopnia lub policealnym. Brak dostępnych danych dla LU. Brak dostępnych danych dotyczących przygotowania zawodowego dla BG, LV, LT i PT. Dane dla DE mogą nie być reprezentatywne ze względu na wysoki poziom braku odpowiedzi.

Osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach również często znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w porównaniu z rówieśnikami, których edukacja trwała dłużej. W UE stosunek osób dorosłych o niskich kwalifikacjach do liczby miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji wynosi średnio trzy do jednego (tabela 2). Innymi słowy, liczba osób dorosłych o niskich kwalifikacjach jest trzykrotnie wyższa niż liczba miejsc pracy, które wymagają jedynie niskiego poziomu kwalifikacji. Wydaje się, że kwestia ta jest bardziej nagląca w takich krajach jak Malta, Portugalia, Grecja, Włochy i Hiszpania, gdzie stosunek ten wynosi ponad cztery do jednego. Może to w efekcie doprowadzić do osłabienia więzi z rynkiem pracy, większej liczby przypadków niepewnych form zatrudnienia, wysokiego bezrobocia oraz ryzyka oddalenia się od rynku pracy.

Tabela 2: Liczba osób dorosłych o niskich kwalifikacjach i miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji w UE.

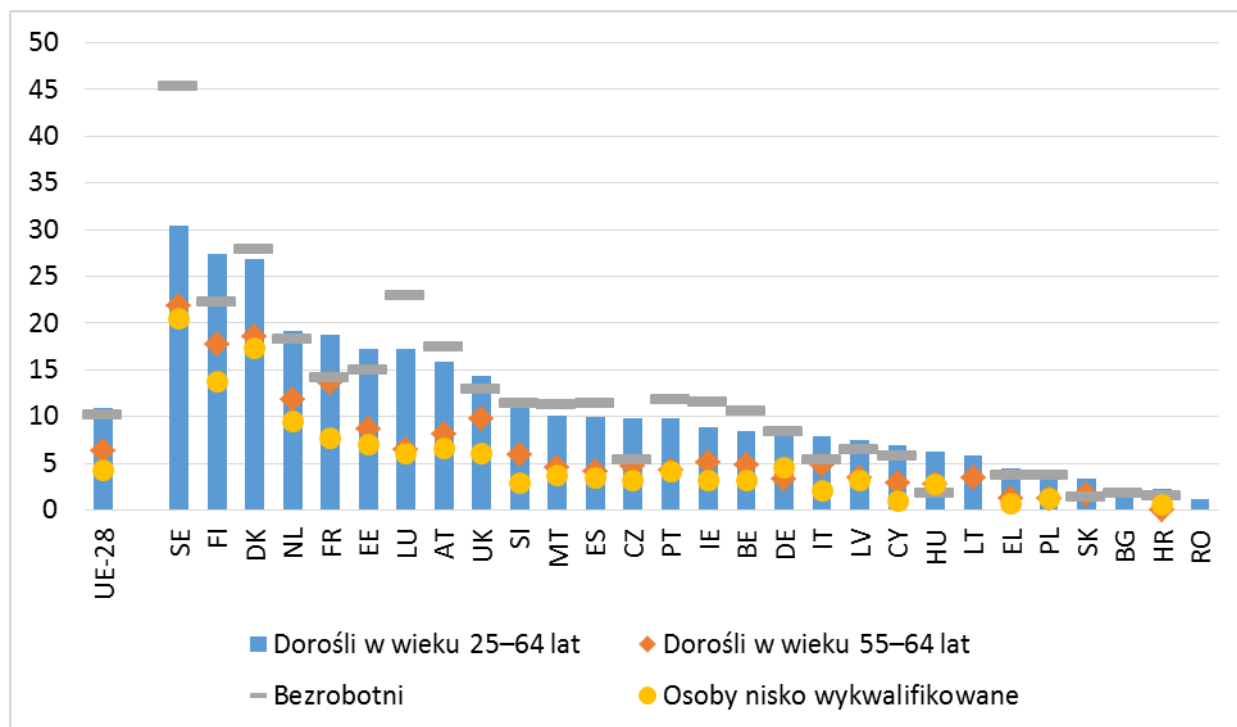
	Osoby dorosłe (25-64) o niskich kwalifikacjach łącznie (w tys.)	Miejsca pracy wymagające niskich kwalifikacji łącznie (w tys.)	Stosunek
UE-28	61 353,0	20 210,6	3,0
Malta	125,8	17,6	7,1
Portugalia	2 897,3	490,0	5,9
Grecja	1 583,2	268,0	5,9
Włochy	12 834,9	2 517,8	5,1
Hiszpania	10 654,1	2 409,0	4,4
Szwecja	751,0	231,1	3,2
Rumunia	2 417,4	776,4	3,1
Belgia	1 386,0	449,6	3,1
Chorwacja	366,5	119,4	3,1
Francja	7 200,6	2 692,9	2,7
Luksemburg	64,8	24,6	2,6
Niderlandy	1 902,2	742,0	2,6
Zjednoczone Królestwo	6 744,3	2 641,3	2,6
Irlandia	443,0	176,3	2,5
Finlandia	329,0	148,3	2,2
Austria	728,4	337,3	2,2
Słowenia	140,7	67,5	2,1
Bułgaria	677,2	333,0	2,0
Niemcy	6 116,8	3 154,2	1,9
Węgry	857,9	460,4	1,9
Dania	527,3	302,3	1,7
Cypr	88,1	53,5	1,6
Estonia	80,4	51,5	1,6
Polska	1 617,0	1 041,6	1,6
Republika Czeska	367,2	266,3	1,4
Słowacja	272,2	217,3	1,3
Łotwa	100,7	106,7	0,9
Litwa	79,4	115,1	0,7

Źródło: Eurostat, BAEL, 2017 r.

Osoby o niskich kwalifikacjach i osoby starsze rzadziej uczestniczą w programach kształcenia dorosłych. W 2017 r. wskaźnik uczestnictwa w kształceniu dorosłych w UE w przypadku osób o niskich kwalifikacjach i osób starszych był dwa razy niższy niż ogólny odsetek uczestnictwa wynoszący 10,9 % (wykres 24). Nawet w przypadku osób

bezrobotnych, dla których przekwalifikowanie powinno mieć szczególne znaczenie, stopień uczestnictwa w kształceniu dorosłych jest niższy niż w przypadku przeciętnego pracownika. Tendencja ta jest również widoczna w państwach, w których ogólne uczestnictwo w kształceniu dorosłych jest bliskie średniej UE lub przewyższa ją.

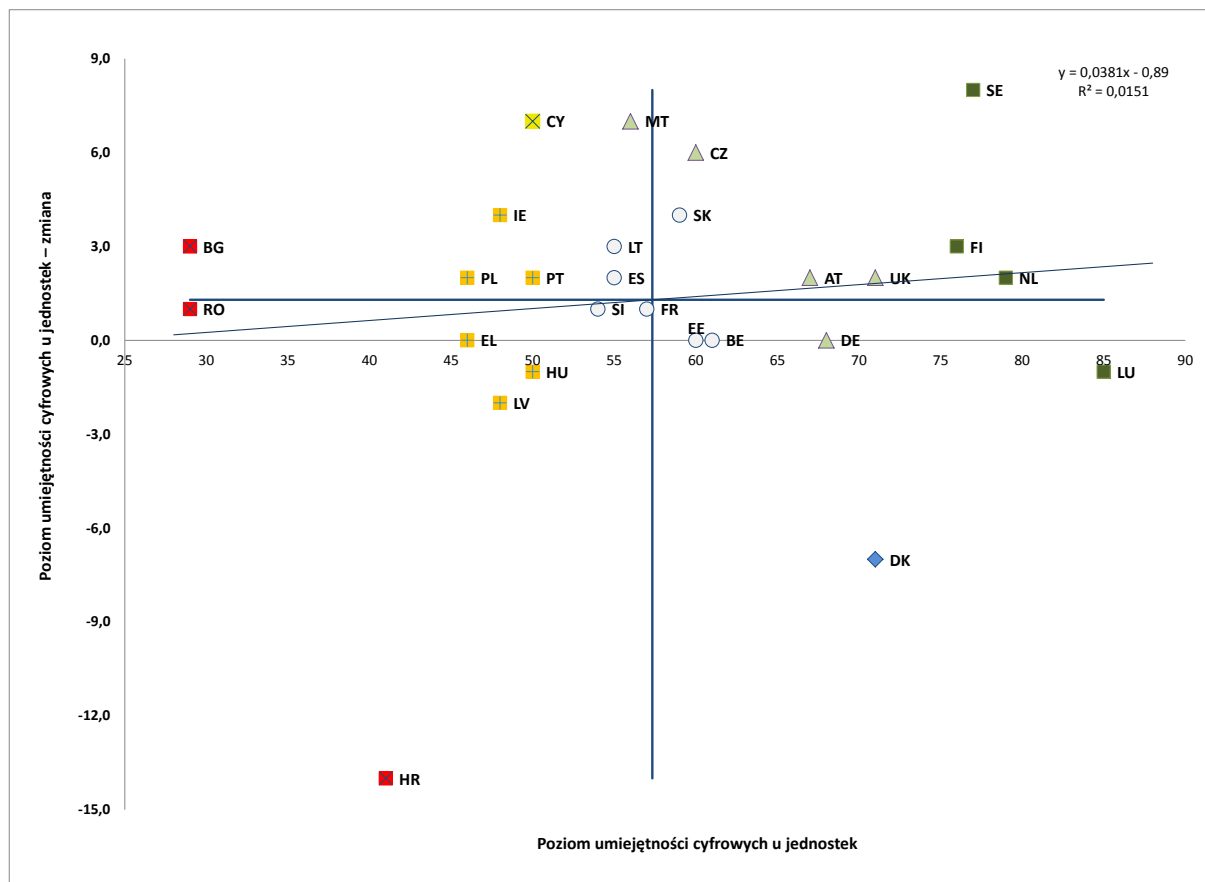
Wykres 24: Uczestnictwo w uczeniu się dorosłych w podziale na grupy demograficzne



Źródło: BAEL UE, 2017 r.

Poziom umiejętności cyfrowych nie rośnie w szybkim tempie, a utrzymująca się różnica między państwami osiągającymi najlepsze i najgorsze wyniki wskazuje na istnienie cyfrowej Europy dwóch prędkości. W 2017 r. średnio w UE 57 % ludności w wieku 16–64 lat posiada co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. Niski poziom umiejętności cyfrowych może mieć wpływ na wydajność i potencjał wzrostu gospodarczego, ale również na wykluczenie społeczne znacznej części społeczeństwa, z uwagi na zmieniające się warunki świadczenia usług i wpływ technologii na rynek pracy. Poziom ten jest szczególnie niski w Bułgarii, Rumunii i Chorwacji („sytuacje krytyczne”). W sześciu innych państwach (w Grecji, Polsce, Portugalii, na Łotwie, w Irlandii oraz na Węgrzech, wszystkich oznaczonych jako „wymagające obserwacji”) jest on nadal porównywalnie wyższy (około 50 %), ale wciąż jest niski w porównaniu ze średnią. Najlepsze wyniki osiągają Luksemburg, Niderlandy, Szwecja i Finlandia, gdzie wskaźniki przekraczają 75 %.

Wykres 25: Odsetek ludności posiadającej podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tabeli wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku. Brak dostępnych danych dla IT.

Zapewnianie doradztwa dotyczącego możliwości uczenia się może skutecznie stymulować indywidualne zapotrzebowanie na uczenie się i uczestnictwo w uczeniu się.

W ramach analizy porównawczej dotyczącej umiejętności i uczenia się dorosłych⁴¹ stwierdzono, że jednym z głównych mechanizmów politycznych do zachęcania osób

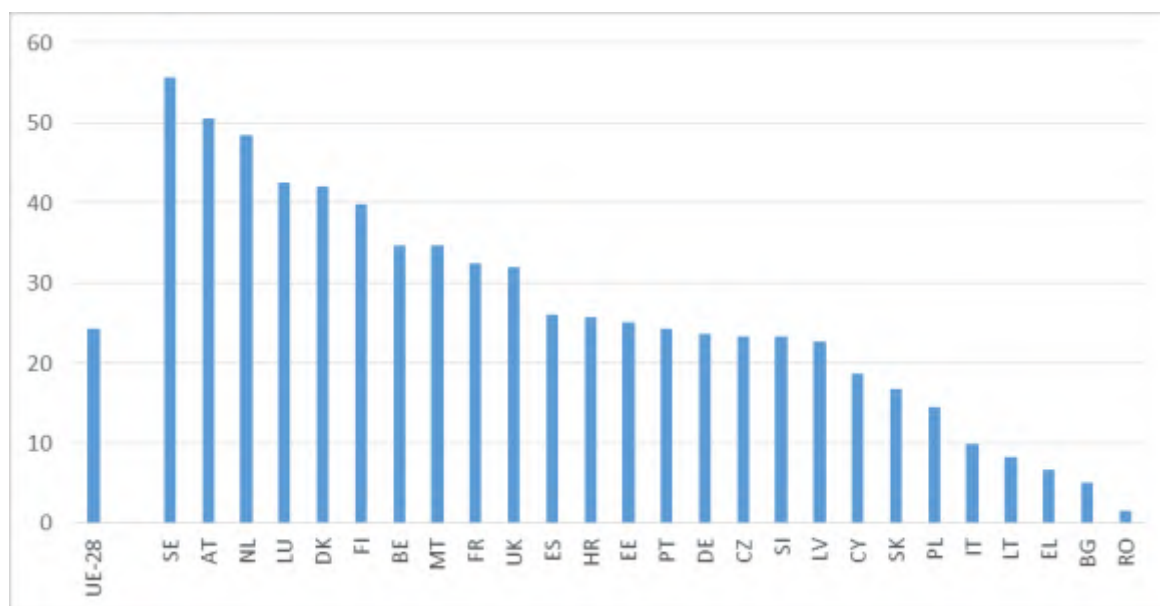
⁴¹ DG EMPL współpracowała z państwami członkowskimi (konsultując się z DG EAC) w celu opracowania kompleksowych ram analizy porównawczej w zakresie umiejętności dorosłych i systemów kształcenia dorosłych w UE, przyjmując perspektywę porównawczą między państwami. Ramy te oparte są na trzyetapowym podejściu zatwierdzonym przez Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej w czerwcu 2017 r. Na pierwszym etapie omawia się szeroko pojęte główne wyzwania w zakresie umiejętności dorosłych i uczenia się dorosłych oraz określa się zestaw wskaźników rezultatu wysokich poziomów (wskaźniki zatrudnienia, wydajność i niedopasowanie umiejętności). Na drugim etapie określa się zbiór wskaźników realizacji celu, w tym odsetek osób dorosłych o średnich i wysokich umiejętnościach, udział dorosłych w uczeniu się, umiejętności cyfrowe oraz odsetek miejsc pracy wymagających średnich i wysokich kwalifikacji. Na trzecim etapie stosuje się podejście tematyczne w celu określenia kluczowych mechanizmów politycznych, które skutecznie poprawiają wydajność systemów kształcenia dorosłych i systemów uczenia się: poradnictwo dotyczące możliwości uczenia się; inicjatywy mające na celu włączenie do nauki grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, takich jak bezrobotni i osoby o niskich kwalifikacjach; oraz środki wspierania przedsiębiorstw i zachęcania ich do szkolenia swoich pracowników. Te ostatnie wskaźniki przedstawiono w niniejszej sekcji.

dorosłych do uczestnictwa w procesie uczenia się jest zapewnienie doradztwa dotyczącego możliwości uczenia się. Zgodnie z ostatnimi danymi (z 2016 r.) dotyczącymi dostępu do usług w zakresie poradnictwa, pochodzącymi z badania dotyczącego edukacji dorosłych⁴², istnieje silny pozytywny związek między odsetkiem dorosłych (w wieku 25–64), którzy skorzystali z doradztwa, a odsetkiem tych, którzy ostatecznie uczestniczą w uczeniu się⁴³. Chociaż publiczne usługi poradnictwa stanowią powszechne narzędzie polityki w większości państw członkowskich, ich skuteczność pod względem zasięgu różni się znacznie w zależności od państwa. W szczególności, jak pokazano na wykresie 26, w 2016 r. odsetek osób dorosłych, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy otrzymały od instytucji lub organizacji bezpłatne informacje lub porady na temat możliwości uczenia się, wahał się od 1,5 % w Rumunii do prawie 56 % w Szwecji (średnia UE: 24,3 %). W krajach takich jak Bułgaria, Grecja, Litwa i Włochy mniej niż 10 % dorosłych skorzystało z tego rodzaju bezpłatnych usług, a uczestnictwo w uczeniu się jest tam również stosunkowo niskie w tym samym okresie odniesienia (29 % w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 43 %). Z drugiej strony w Szwecji, Austrii, Niemczech, Luksemburgu i Danii ponad 40 % dorosłych otrzymało porady dotyczące możliwości uczenia się. Można to uznać za jeden z czynników determinujących stosunkowo wysoki wskaźnik uczestnictwa w kształceniu dorosłych zarejestrowany w tych krajach (57 % w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 43 %).

⁴² Dane obejmują szeroki zakres usług (takich jak dostarczanie informacji, ocena, umiejętności zarządzania karierą, orientacja i doradztwo), aby pomóc osobom uczącym się lub potencjalnym osobom uczącym się dokonywać wyborów dotyczących możliwości kształcenia i szkolenia.

⁴³ Komisja Europejska (2015), An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe. [Dogłębna analiza polityki kształcenia dorosłych oraz jej skuteczności w Europie.]

Wykres 26. Odsetek osób dorosłych otrzymujących doradztwo w zakresie możliwości kształcenia dorosłych, 2016 r.



Źródło: Eurostat, badanie dotyczące edukacji dorosłych. Dane odpowiadają 2016 r. Brak danych dotyczących Irlandii i Węgier.

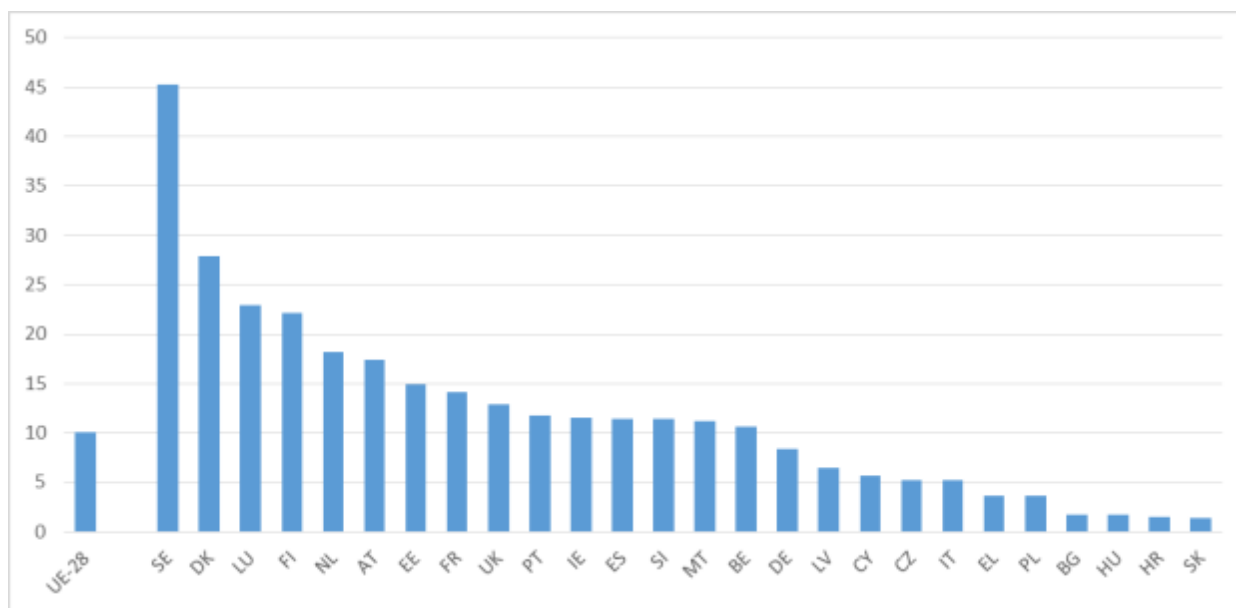
Działania szkoleniowe przeznaczone dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji są szczególnie istotne. Mogą one przybierać różne formy, w tym na przykład formalnych lub pozaformalnych szkoleń zawodowych lub programów rozwoju umiejętności podstawowych⁴⁴. Osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach i bezrobotne muszą stawić czoła szczególnym wyzwaniom związanym z dostępem do kształcenia. Zgodnie z danymi BAEL w 2017 r. odsetek bezrobotnych osób dorosłych, które uczestniczyły w jakichkolwiek działaniach szkoleniowych w ciągu czterech tygodni przed badaniem (pośród wszystkich bezrobotnych dorosłych) waha się od prawie 1,5 % na Słowacji do prawie 45 % w Szwecji (średnia UE: 10,1 %) (wykres 27). Oprócz Słowacji również w takich krajach jak Chorwacja, Węgry, Bułgaria, Polska, Grecja, Włochy, Republika Czeska, Cypr, Łotwa i Niemcy w kształceniu uczestniczy mniej niż 10 % bezrobotnych osób dorosłych. Z drugiej strony w Danii, Luksemburgu i Finlandii odsetek uczestników kształcenia dorosłych przekracza 20 %. Jeśli chodzi o odsetek osób dorosłych o niskich kwalifikacjach⁴⁵, które uczestniczyły w jakichkolwiek działaniach szkoleniowych w ciągu czterech tygodni przed badaniem (pośród

⁴⁴ Zob. ESRI (2012) „Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed”; Shaw, N., Armistead, C. (2002) „Evaluation of the Union Learning Fund Year 4”, London: Department for Education and Skills; Casey, H. et al (2006) „You wouldn’t expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement”, NRDC.

⁴⁵ Osoby o niskich kwalifikacjach są tu zdefiniowane jako osoby, które osiągnęły najniższe poziomy kształcenia średniego (poziomy ISCED 0-2).

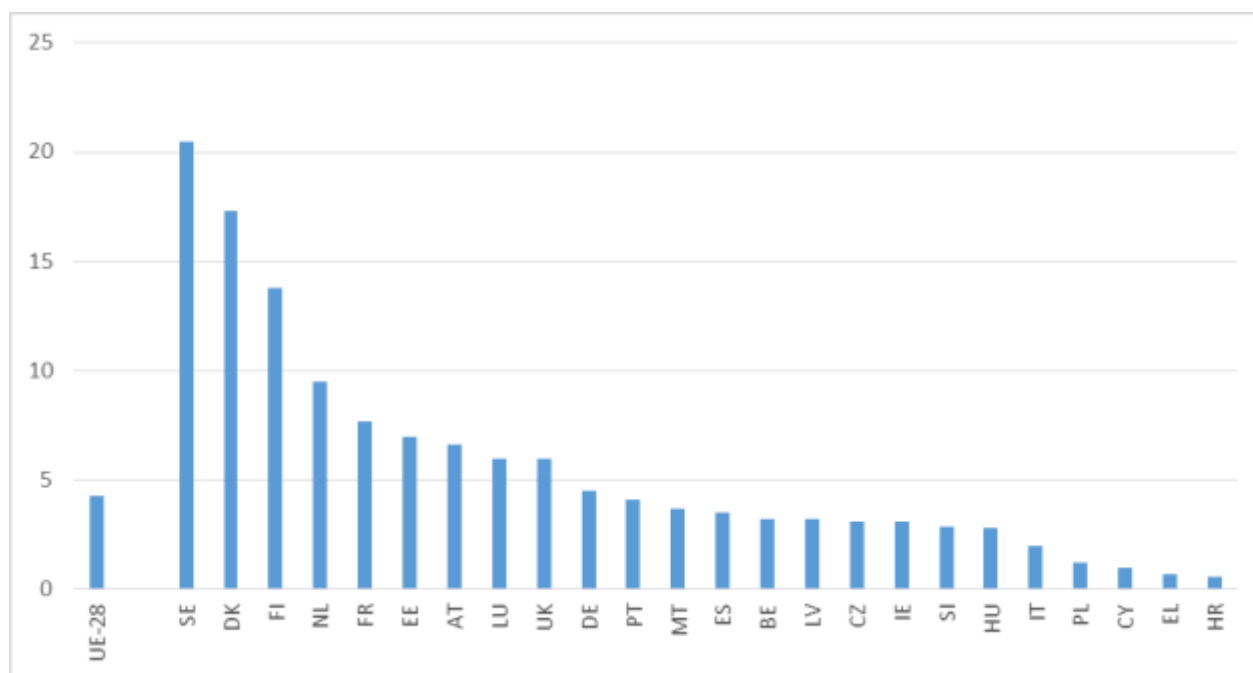
wszystkich nisko wykwalifikowanych dorosłych), również i tu pojawiają się znaczne różnice między państwami członkowskimi (wykres 28). Mniej niż 1 % osób dorosłych o niskich kwalifikacjach uczestniczy w kształceniu na Cyprze, w Grecji i Chorwacji, a ponad 10 % w Szwecji, Danii i Finlandii (średnia UE: 4,3 %).

Wykres 27. Odsetek bezrobotnych dorosłych biorących udział w kształceniu (ze wszystkich bezrobotnych dorosłych), 2017 r.



Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE. Dane odpowiadają 2017 r. Brak danych dotyczących LT i RO.

Wykres 28. Odsetek dorosłych o niskich kwalifikacjach biorących udział w kształceniu (ze wszystkich dorosłych o niskich kwalifikacjach), 2017 r.

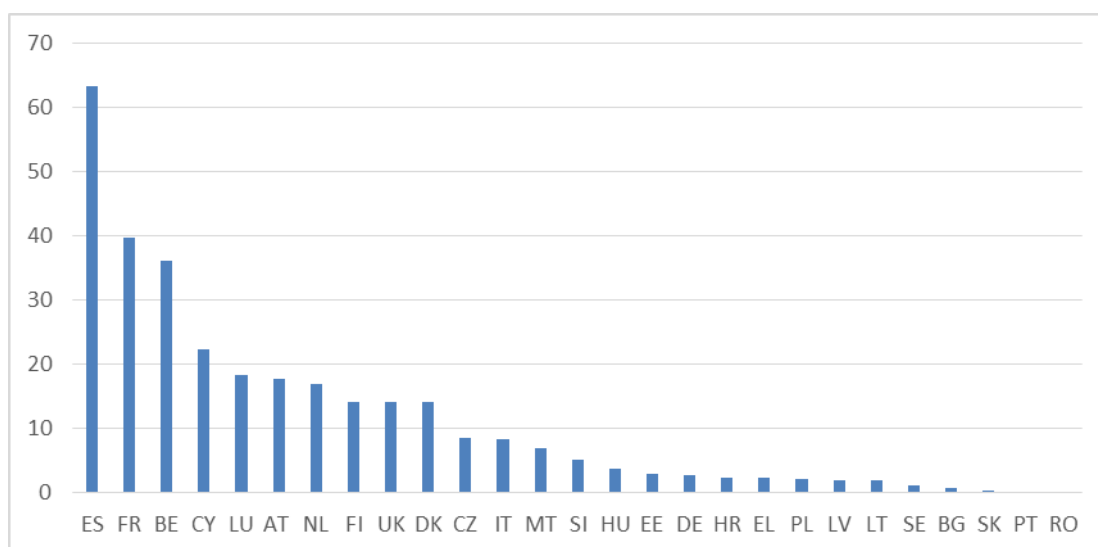


Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE. Dane odpowiadają 2017 r. Brak dostępnych danych dla RO, BG, LT, SK.

Zapewnienie zachęt finansowych pracodawcom może skłonić ich do inwestowania w szkolenia dla pracowników. W większości przypadków to pracodawcy zapewniają działania w zakresie kształcenia dorosłych swoim pracownikom lub je finansują. Finansują oni ponad dwie trzecie wszystkich przypadków uczestnictwa dorosłych w szkoleniu związanym z pracą. Pomimo niewielkiego ogólnego zasięgu finansowanie publiczne dostępne dla pracodawców jest powszechnym narzędziem politycznym w państwach członkowskich. Zachęty mogą zasadniczo przyjąć formę zachęt podatkowych (ulg podatkowych lub kwot wolnych od podatku), bezpośrednich dotacji na szkolenia (w tym wsparcia UE) lub systemów finansowania opartych na opłatach (funduszy szkoleniowych). Istnieją również dowody na to, że bezpośrednie subsydia dla przedsiębiorstw (np. w formie dotacji) mogą skuteczniej wpływać na uczestnictwo pracowników w kształceniu w porównaniu z innymi formami zachęt finansowych. Właściwe ukierunkowanie wsparcia finansowego na szkolenia ma istotne znaczenie, na przykład poprzez skupienie się na przedsiębiorstwach, które borykają się z ograniczeniami finansowymi i ograniczeniami zdolności, w szczególności MŚP, aby uniknąć efektu *deadweight* (finansowanie przedsięwzięcia, które tak czy inaczej zostałoby zrealizowane). Rzeczywiście, dowody wskazują, że to zasięg wsparcia finansowego, a nie jego wielkość, ma silny pozytywny związek z udziałem dorosłych w kształceniu. Zgodnie z

najnowszymi danymi (2015 r.) dotyczącymi wsparcia finansowego, pochodzącymi z badania na temat ustawicznego szkolenia zawodowego⁴⁶, odsetek przedsiębiorstw, które zgłosiły skorzystanie z jakiegokolwiek rodzaju współfinansowania działań szkoleniowych ze środków publicznych w ciągu ostatnich 12 miesięcy (odzwierciedlający zasięg wsparcia finansowego), wynosił od 0,1 % w Rumunii do niemal 64 % w Hiszpanii (wykres 29). Oprócz Rumunii również w Portugalii, na Słowacji i w Bułgarii odsetek przedsiębiorstw, które otrzymują taki rodzaj wsparcia finansowego, jest niższy niż 1 %. Natomiast na Cyprze, w Belgii, Francji i Hiszpanii odsetek ten przekracza 20 %.

Wykres 29. Wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw na potrzeby szkoleń, 2015 r.



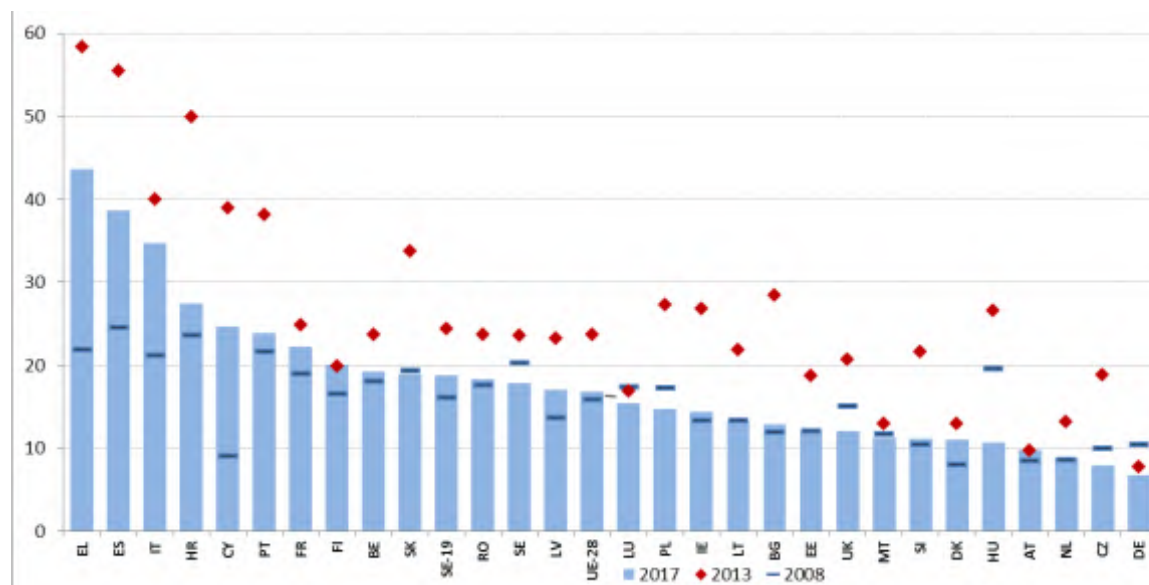
Źródło: Eurostat, badanie na temat ustawicznego szkolenia zawodowego. Dane odnoszą się do 2015 r. i wskazują odsetek przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 osób, które zgłosiły, że otrzymały publiczne wsparcie finansowe na szkolenia w trakcie danego roku (2015). Brak danych dotyczących Irlandii.

Sytuacja osób młodych na rynku pracy w dalszym ciągu poprawia się wraz z procesem wzmacniania otoczenia makroekonomicznego. W UE stopa bezrobocia młodzieży spadła z poziomu najwyższego wynoszącego 23,7 % w 2013 r. do 16,8 % w 2017 r. Nadal jednak jest ona wyższa niż w 2008 r. i utrzymuje się na poziomie powyżej 30 % w niektórych państwach członkowskich (Włochy, Hiszpania i Grecja). Zróżnicowanie stóp bezrobocia młodzieży maleje wraz z upływem czasu (zob. wykres 30), przy czym większy spadek obserwuje się w

⁴⁶ Dane są częścią europejskiej statystyki dotyczącej uczenia się przez całe życie i obejmują wszystkie trzy rodzaje zachęt finansowych, a mianowicie bezpośrednie dotacje na szkolenia, zachęty podatkowe i wpływy z funduszy szkoleniowych opartych na opłatach. Badanie dostarcza m.in. danych na temat wpływów przedsiębiorstw ze zbiorowych, wspólnych lub innych funduszy szkoleniowych oraz wszelkiego innego wsparcia finansowego pochodzącego z sektora publicznego na zapewnienie ustawicznego szkolenia zawodowego.

państwach o wyższych poziomach bezrobocia, choć są pewne wyjątki (Włochy, Francja, Belgia), w przypadku których spadek jest raczej powolny. Na drugim końcu skali znajdują się Republika Czeska, Węgry, Słowenia, Bułgaria, Irlandia i Polska, które osiągnęły bardzo wysoki spadek tego wskaźnika i w 2017 r. były znacznie poniżej średniej UE. Jeśli chodzi o młodych mężczyzn i młode kobiety, stopa bezrobocia kształtuje się podobnie pod względem poziomów i tendencji (16,1 % w przypadku kobiet i 17,4 % w przypadku mężczyzn w 2017 r.). Ożywienie zatrudnienia nie zawsze prowadzi do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, ponieważ młodzi ludzie są częściej zatrudnieni na podstawie niestandardowych i niepewnych umów, obejmujących pracę tymczasową, wymuszoną pracę w niepełnym wymiarze godzin i pracę niskopłatną. W 2017 r. 43,9 % młodych pracowników (wzrost z 42,2 % w 2013 r.) pracowało na podstawie umowy na czas określony (w porównaniu z odsetkiem wynoszącym 12,2 % wśród pracowników w wieku 25–54 lat), zaś w Słowenii i Hiszpanii było to nawet ponad 7 na 10 pracowników.

Wykres 30: Stopa bezrobocia młodzieży (osoby w wieku 15–24 lat), porównanie wieloletnie

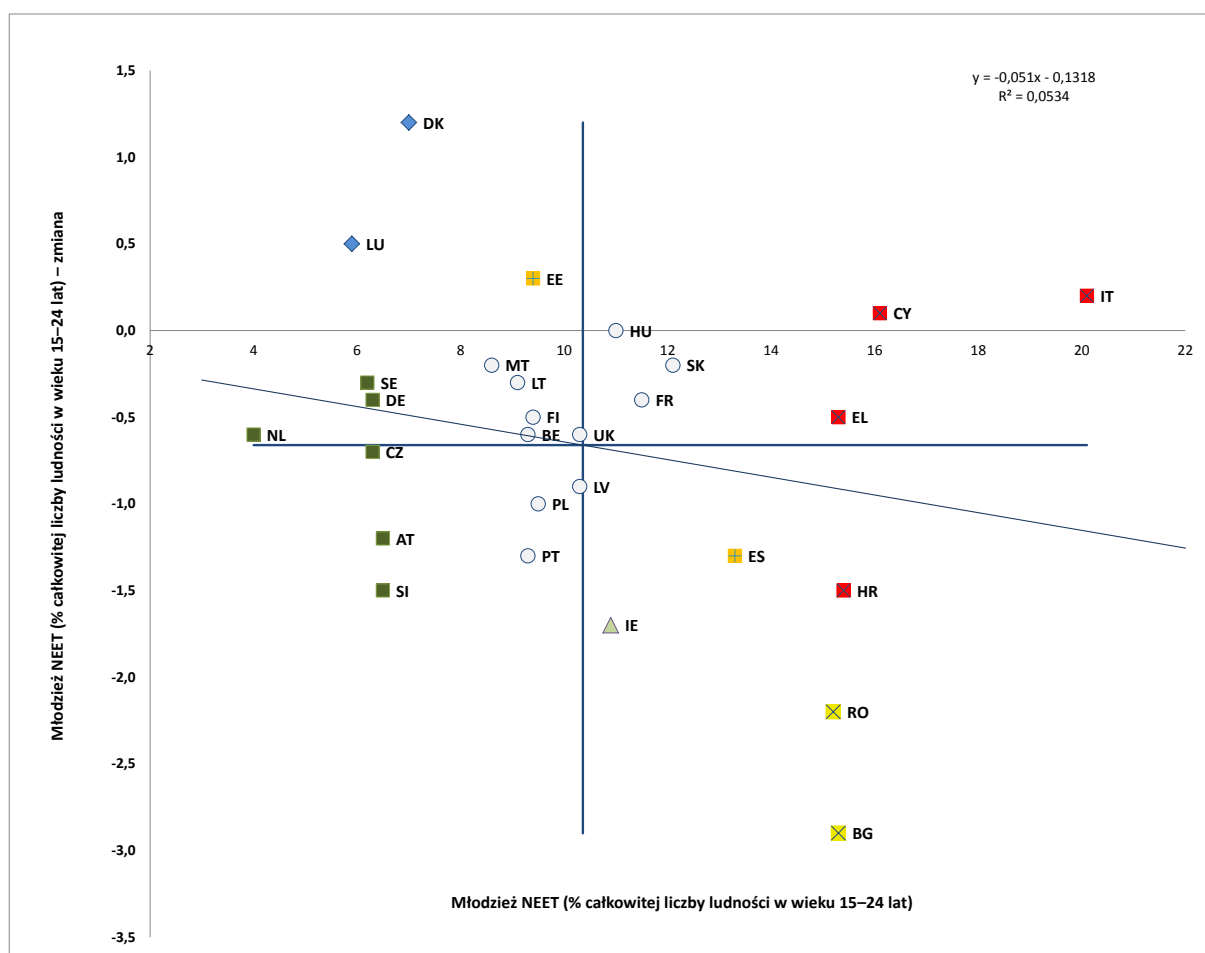


Źródło: Eurostat, BAEL.

Poza osobami pracującymi lub szukającymi pracy znaczna część młodzieży w wieku 15–24 lat jest bierna zawodowo. W sumie w UE w 2017 r. niemal 6 mln osób w wieku od 15 do 24 lat nie pracowało, nie kształciło się ani nie szkoliło (młodzież NEET). Liczba ta stanowi 10,9 % populacji w tej kategorii wiekowej, co oznacza spadek w stosunku do najwyższego poziomu wynoszącego w 2012 r. 13,2 %, i powrót do poziomu z 2008 r.

(10,9 %). Spadek ten był spowodowany głównie podejmowaniem zatrudnienia przez bezrobotną młodzież NEET. Jak przedstawiono na wykresie 31, odsetek młodzieży NEET wynoszący ponad 15 % odnotowuje się nadal w szeregu państw (we Włoszech, na Cyprze, w Bułgarii, Chorwacji, Grecji i Rumunii). Liczba młodzieży NEET rośnie w Danii⁴⁷, Luksemburgu, Estonii oraz, co jest bardziej niepokojące, w dwóch państwach o najwyższych wskaźnikach (Cypr i Włochy, w których sytuacja jest „krytyczna”). Z tego powodu konwergencja jest jedynie ograniczona, jak to sugeruje nieznacznie ujemne nachylenie linii regresji. Bardziej pozytywna sytuacja panuje w Bułgarii i Rumunii (wyniki „słabe, lecz poprawiające się”), gdzie doszło do znacznego ograniczenia wysokich poziomów tego odsetka.

Wykres 31: Odsetek młodzieży NEET (osoby w wieku 15–24 lat) i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tabeli wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku.

⁴⁷ Wzrost ten należy interpretować ostrożnie, gdyż istnieje przerwa w szeregu w 2017 i 2016 r. dla Danii (zob. też załączniki 1 i 2). Również w przypadku Belgii, Irlandii i Malty istnieje przerwa w szeregu w 2017 r.

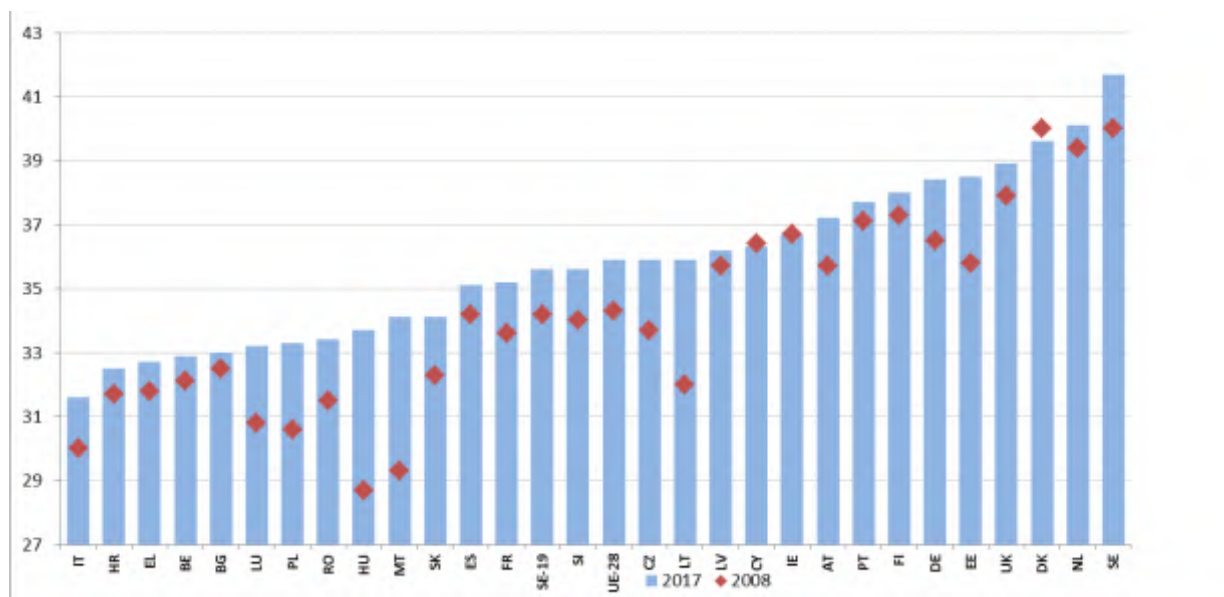
W następstwie zmniejszenia bezrobocia osób młodych większość młodzieży NEET jest nieaktywna zawodowo, przy czym między państwami członkowskimi występują znaczne różnice. Wskaźniki bierności zawodowej są szczególnie wysokie w Bułgarii, Rumunii i Włoszech, natomiast bezrobocie przeważa w Hiszpanii, Chorwacji i Grecji. Posiadanie wykształcenia jedynie na niskim poziomie zostało uznane za główny czynnik ryzyka przynależności do młodzieży NEET⁴⁸. W gronie młodych kobiet niekształących się, niepracujących ani nieszkolących się bierność zawodowa jest częstsza niż bezrobocie, natomiast w przypadku mężczyzn występuje odwrotne zjawisko.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat wskaźnik zatrudnienia pracowników w starszym wieku znacząco wzrósł. Pracownicy w starszym wieku (55–64 lat) poradzi sobie z kryzysem stosunkowo lepiej niż inne grupy wiekowe i byli czynnikiem sprzyjającym tworzeniu miejsc pracy podczas ożywienia gospodarczego (prawie 7 mln dodatkowych osób zatrudnionych między II kwartałem 2013 r. a II kwartałem 2018 r.). W ujęciu bardziej ogólnym, jak już wykazano w sekcji 1, w ciągu ostatnich dziesięciu lat grupa wiekowa 55–64 lat była jedną z bardzo ważnych sił napędowych ogólnego wzrostu wskaźników zatrudnienia. W 2017 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat wzrósł do 55,3 % i był o 1,8 punktu procentowego wyższy niż w roku poprzednim, a w kontekście zmian demograficznych przewiduje się jego dalszy wzrost. Wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników różnią się znacznie między państwami członkowskimi, od 76,4 % w Szwecji do 38,3 % w Grecji, a wskaźniki oscylujące wokół 50 % odnotowuje się w Hiszpanii, Belgii, Polsce i na Malcie. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 55–64 lat rośnie szybciej niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn i w 2016 r. wynosił 50,9 %.

Od 2008 r. średni czas trwania życia zawodowego wzrósł w niemal wszystkich państwach członkowskich, przy czym największy wzrost (o ponad dwa lata) odnotowano w Estonii, na Litwie, w Republice Czeskiej, na Malcie, Węgrzech, w Polsce i Luksemburgu. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie długości okresu aktywności zawodowej maleje, ale nadal jest znaczące, przy czym udział kobiet w rynku pracy jest średnio o 4,9 roku krótszy niż udział mężczyzn (odpowiednio 33,4 roku i 38,3 roku w 2017 r.). Średnia ta wynika z dużych różnic między poszczególnymi państwami członkowskimi, a decyduje o niej wiele czynników, takich jak niedostateczny dostęp do usług opieki, a także niższy wiek emerytalny kobiet w niektórych państwach członkowskich.

⁴⁸ Eurofound (2016), „Exploring the Diversity of NEETs”. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

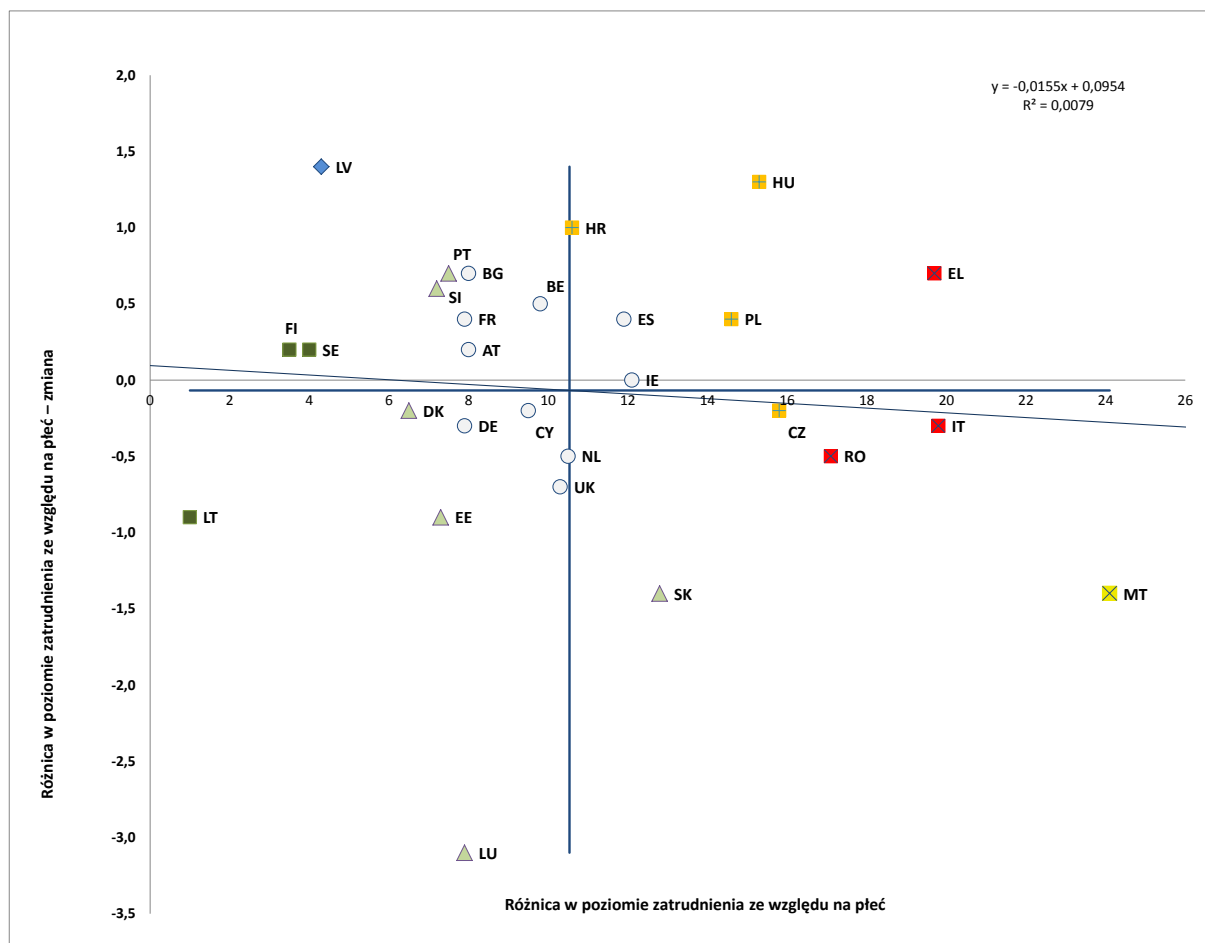
Wykres 32: Średni czas trwania życia zawodowego, porównanie lat 2008–2017



Źródło: Eurostat, BAEL.

W 2017 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet nadal wzrastał w stałym tempie. Osiągnął on poziom 66,5 % w porównaniu z 65,3 % w roku poprzednim. Wskaźnik zatrudnienia kobiet poprawił się we wszystkich państwach członkowskich oprócz Danii (gdzie jest on jednakże bardzo wysoki). Waha się między 79,9 % w Szwecji a 48,0 % w Grecji, a niskie wskaźniki (poniżej 60 %) odnotowano również w Hiszpanii, na Malcie, w Chorwacji i Włoszech. Choć widać pewien postęp, we wszystkich państwach członkowskich kobiety nadal nie są wystarczająco obecne na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami. Różnica wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn – jako jednego z głównych wskaźników w tablicy wskaźników społecznych – pozostaje wysoka (11,5 p.p.). W kontekście niewielkiej zmiany w stosunku do ubiegłego roku konwergencja między państwami członkowskimi jest ograniczona. Włochy, Grecja i Rumunia zostały oznaczone jako charakteryzujące się „sytuacją krytyczną”, natomiast Malta, w przypadku której różnica w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn jest najwyższa, osiągnęła w 2017 r. znaczną poprawę. Znaczny wzrost (o co najmniej 1 p.p.) zarejestrowano na Łotwie, Węgrzech i w Chorwacji, w których to wskaźnik zatrudnienia wzrósł co prawda w przypadku obu płci, ale znacznie szybciej w przypadku mężczyzn niż w przypadku kobiet. Najlepsze rezultaty pod względem różnicy w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn osiągają nadal Łotwa, Litwa, Finlandia i Szwecja.

Wykres 33: Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tabelicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat, BAEL. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: oś krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku.

Różnica wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest jeszcze większa, jeśli wyrazić ją w ekwiwalentach pełnego czasu pracy, ponieważ większy odsetek kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Średnie zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zmniejszyło się tylko nieznacznie w porównaniu z 2016 r. i wynosiło 23 p.p. w 2017 r. W 2017 r. łącznie 31,1 % kobiet w UE pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaś wśród mężczyzn odsetek ten wynosił 8,2 %. Istnieją jednak spore różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi. Podczas gdy odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy jest tradycyjnie niski w większości państw członkowskich Europy Wschodniej (poniżej 10 % w Bułgarii, Chorwacji, na Litwie, Węgrzech, w Polsce, Rumunii i na Łotwie), osiąga on poziom 74,1 % w Niderlandach (22,6 % w przypadku mężczyzn), 49,9 % w Austrii (10,5 % w przypadku mężczyzn) i 46,8 % w Niemczech (9,3 % w przypadku mężczyzn). Dostępność pracy w

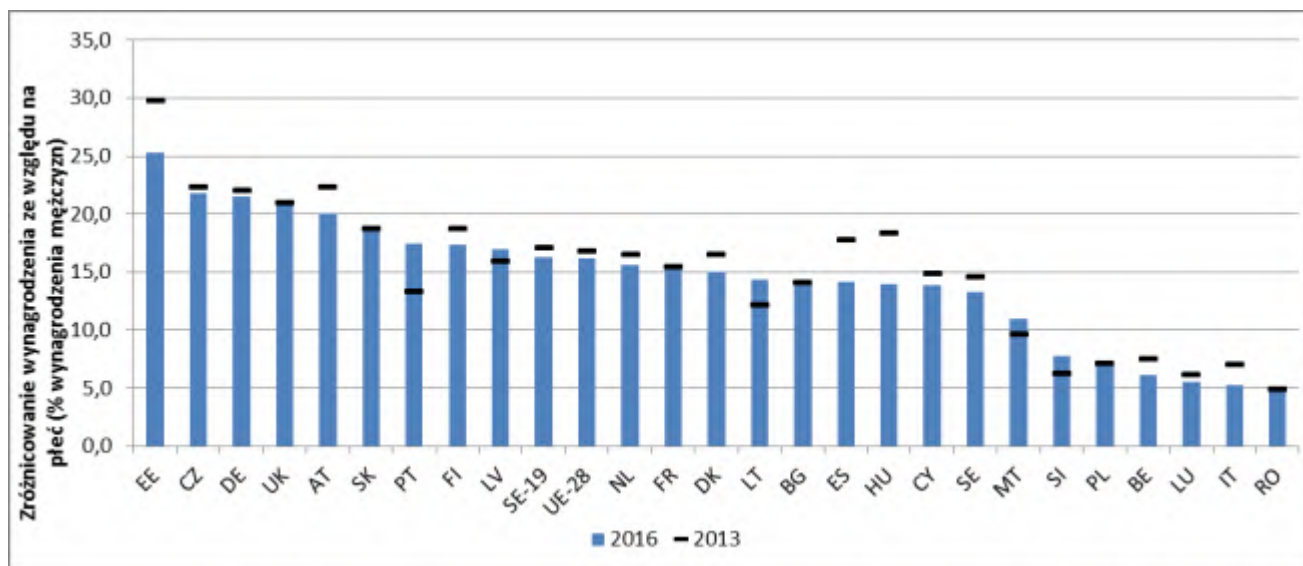
niepełnym wymiarze czasu pracy jest ważnym czynnikiem wpływającym na utrzymanie kobiet na rynku pracy, zwłaszcza w przypadku, gdy mają one dzieci. Długie okresy zmniejszonego czasu pracy mogą jednak prowadzić do zróżnicowania wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć, ponieważ niepełny wymiar czasu pracy zazwyczaj jest powiązany z niższymi godzinowymi zarobkami i niższymi składkami na ubezpieczenie społeczne. Choć odsetek ten maleje, w 2017 r. 22,5 % przypadków zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w przypadku kobiet nie było dobrowolne.

Poza niższymi wskaźnikami zatrudnienia występują również znaczne dysproporcje płacowe na niekorzyść kobiet. Chociaż kobiety są zazwyczaj lepiej wykwalifikowane niż mężczyźni⁴⁹, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymuje się w 2016 r. na stabilnym poziomie 16,2 %⁵⁰, co stanowi jedynie niewielki spadek w porównaniu z 2013 r. (16,8 %). Kobiety są nadmiernie reprezentowane sektorach i zawodach charakteryzujących się niższymi wynagrodzeniami oraz częściej pracują w miejscach pracy wymagających niższych kwalifikacji w porównaniu z ich poziomem umiejętności. Nawet jeśli nie uwzględni się czynników takich jak różnice w doświadczeniu, poziom wykształcenia, rodzaj umowy itp., część dysproporcji płacowych pozostaje. Różnice między państwami są znaczne. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymuje się na poziomie powyżej 20 % w Estonii, Republice Czeskiej, Niemczech, Zjednoczonym Królestwie i Austrii, natomiast najmniejsze wartości (nieco powyżej 5 %) odnotowuje się w Rumunii, Włoszech i Luksemburgu. Od 2013 r. sytuacja uległa znacznej poprawie w Estonii, na Węgrzech i w Hiszpanii, podczas gdy w Portugalii i na Litwie zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wzrosło o ponad 2 p.p. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć często przekłada się na zróżnicowanie emerytur, które wynosiło około 37,2 % w 2016 r. (spadek o 1,1 p.p. w porównaniu z 2015 r.). Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć było najwyższe na Cyprze, w Niderlandach i na Malcie (ponad 44 %), natomiast najmniejszą różnicę (poniżej 10 %) odnotowano w Estonii, Danii i na Słowacji.

⁴⁹ W 2017 r. w UE było 44,9 % kobiet (w wieku 30–34 lat) z wykształceniem wyższym w porównaniu z 34,9 % mężczyzn (zob. powyżej w niniejszej sekcji); we wszystkich państwach członkowskich odsetek osób z wykształceniem wyższym jest wyższy w przypadku kobiet niż mężczyzn.

⁵⁰ Wskaźnikiem odniesienia w tablicy wskaźników społecznych jest nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć (tj. nieskorygowane według indywidualnych cech, które mogą częściowo wyjaśniać różnicę w dochodach z pracy), które powinno przedstawić ogólny obraz sytuacji różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzenia. Z badań wynika, że w większości przypadków zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymuje się, nawet jeżeli pod uwagę brany jest poziom wykształcenia, wybór zawodu, godziny pracy i inne możliwe do zaobserwowania cechy (np. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

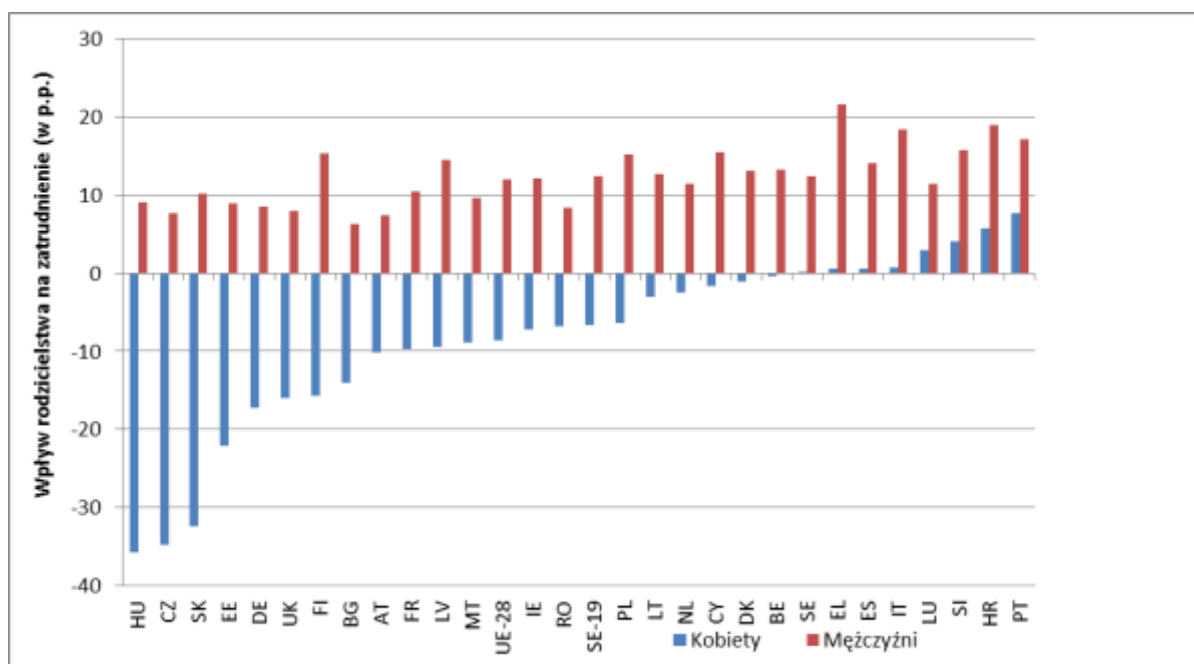
Wykres 34: Nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w 2013 r. i 2016 r.



Źródło: Eurostat. Uwaga: nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć mierzone jest jako różnica między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy pracowników najemnych płci męskiej i żeńskiej, wyrażona jako odsetek średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy pracowników najemnych płci męskiej. Brak najnowszych danych dotyczących Chorwacji, Grecji i Irlandii.

Różnice w zatrudnieniu są zwykle większe w przypadku kobiet wykonujących obowiązki opiekuńcze. Na przykład rodzicielstwo jest jednym z głównych czynników ograniczających pełne uczestnictwo kobiet w rynku pracy. We wszystkich państwach członkowskich różnice w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w znacznym stopniu zwiększają się, gdy bierze się pod uwagę rodzicielstwo. W 2017 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet (w wieku 20–49 lat) posiadających dziecko w wieku poniżej 6 lat był średnio o 9,2 p.p. niższy niż w przypadku kobiet bezdzietnych. W Republice Czeskiej, na Węgrzech i Słowacji negatywny wpływ rodzicielstwa jest szczególnie wysoki (ponad 40 p.p.), natomiast wpływ ten jest pozytywny – choć mniejszy w niż przypadku mężczyzn – w Portugalii, Luksemburgu, Szwecji i Chorwacji. Z drugiej strony rodzicielstwo ma we wszystkich państwach członkowskich UE pozytywny wpływ na uczestnictwo w rynku pracy mężczyzn (średnio +12,4 p.p.).

Wykres 35: Wpływ rodzicielstwa na zatrudnienie w przypadku mężczyzn i kobiet (osoby w wieku 20–49 lat) w 2017 r.

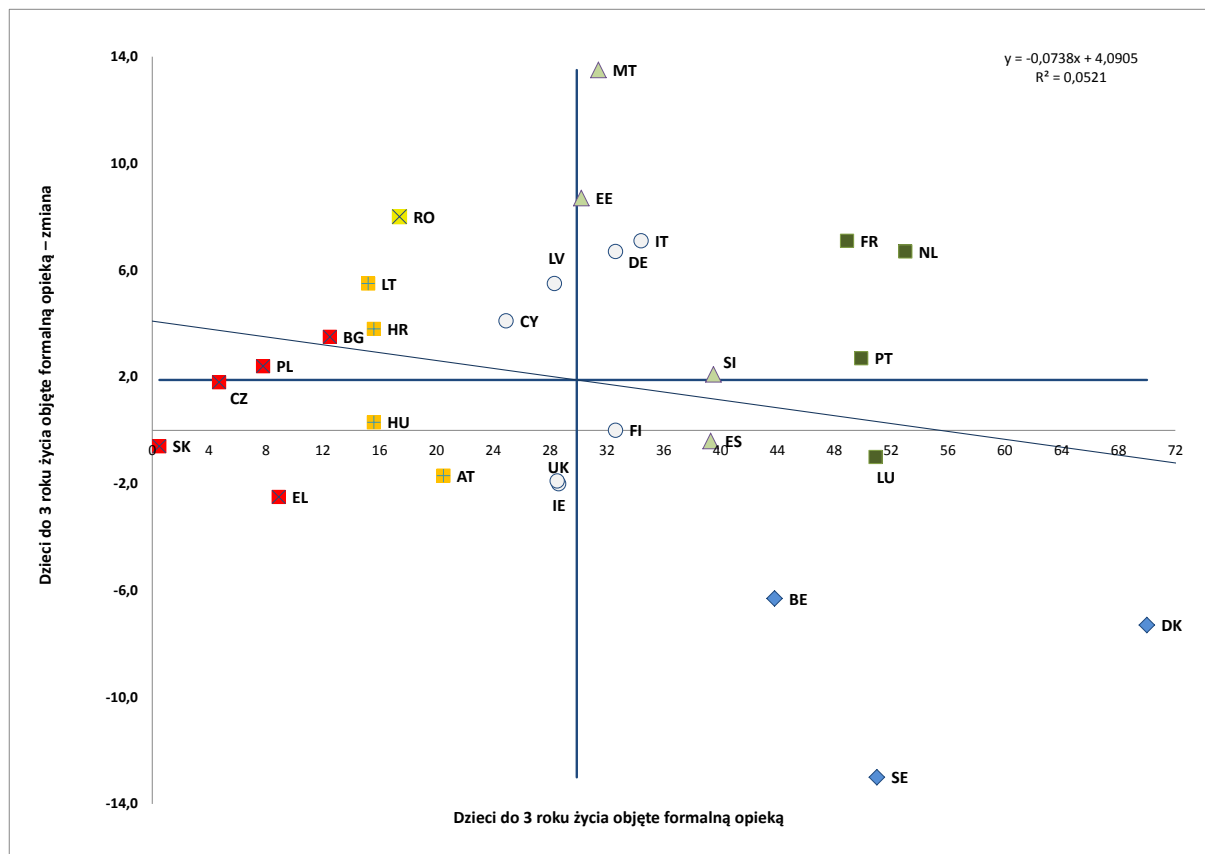


Źródło: Eurostat. Uwaga: wpływ rodzicielstwa na zatrudnienie jest mierzony jako różnica (w p.p.) wskaźnika zatrudnienia kobiet (mężczyzn) posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku poniżej 6 lat i wskaźnika zatrudnienia kobiet (mężczyzn) nieposiadających dzieci.

Nierówny dostęp do wysokiej jakości i przystępnych cenowo usług opieki nad dziećmi oraz usług opieki długoterminowej zwiększa negatywny wpływ rodzicielstwa na zatrudnienie kobiet. Jak wynika z głównego wskaźnika w tablicy wskaźników społecznych dotyczącego uczestnictwa w formalnej opiece nad dziećmi, w 2016 r. około 33 % dzieci w wieku od 0 do 3 lat było zapisanych do placówek formalnej opieki nad dziećmi. Oznacza to, że nominalnie osiągnięty został cel barceloński w zakresie dostępności wysokiej jakości i przystępnych cenowo placówek opieki nad dziećmi w tej grupie wiekowej. Nadal istnieją jednak znaczne różnice między państwami. Podczas gdy w Danii współczynnik uczęszczania dzieci do placówek formalnej opieki wynosił 70 %, a w Portugalii, Luksemburgu, Szwecji i Niemczech około 50 %, to na Słowacji, w Republice Czeskiej, Polsce i Grecji jego poziom wynosił znacznie poniżej 10 % (te ostatnie państwa, wraz z Bułgarią, zostały oznaczone jako „sytuacje krytyczne”). W tych państwach członkowskich brak rozwiązań w zakresie formalnej opieki nad dziećmi przekłada się również na słabe wyniki kobiet na rynku pracy (we wszystkich tych państwach różnica wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest wyższa niż średnia UE, a rodzicielstwo ma negatywny wpływ na wskaźniki zatrudnienia). W 2017 r. 21,6 % kobiet pełniących obowiązki opiekuńcze w UE było biernych zawodowo lub

pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu braku usług opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej. W Grecji, Hiszpanii, Chorwacji i na Cyprze odsetek ten znacznie przekraczał 50 %, a rekordowy poziom osiągnął w Rumunii i na Łotwie (ponad 89 %).

Wykres 36: Dzieci w wieku 0–3 lat objęte formalną opieką i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tabelcy wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat, EU-SILC. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku.

Zapewnienie usług z zakresu formalnej, dostępnej, trwałej opieki długoterminowej wysokiej jakości wciąż stanowi problem w szeregu państw członkowskich. Niedostateczny rozwój usług opieki długoterminowej może stanowić poważną przeszkodę dla kobiet w utrzymaniu zatrudnienia, ponieważ dla wielu rodzin jedynym rozwiązaniem jest wówczas często opieka nieformalna. Problem ten będzie się pogłębiał wraz ze zmianami demograficznymi, ponieważ szacuje się, że w latach 2016–2070 liczba osób starszych wymagających opieki wzrośnie o 13 mln⁵¹. Ponadto opiekunowie nieformalni, których większość stanowią kobiety, są bardziej narażeni na ubóstwo i zależność finansową,

⁵¹ Komisja Europejska (2018), „Ageing Report 2018”, European Economy Institutional Paper 079.

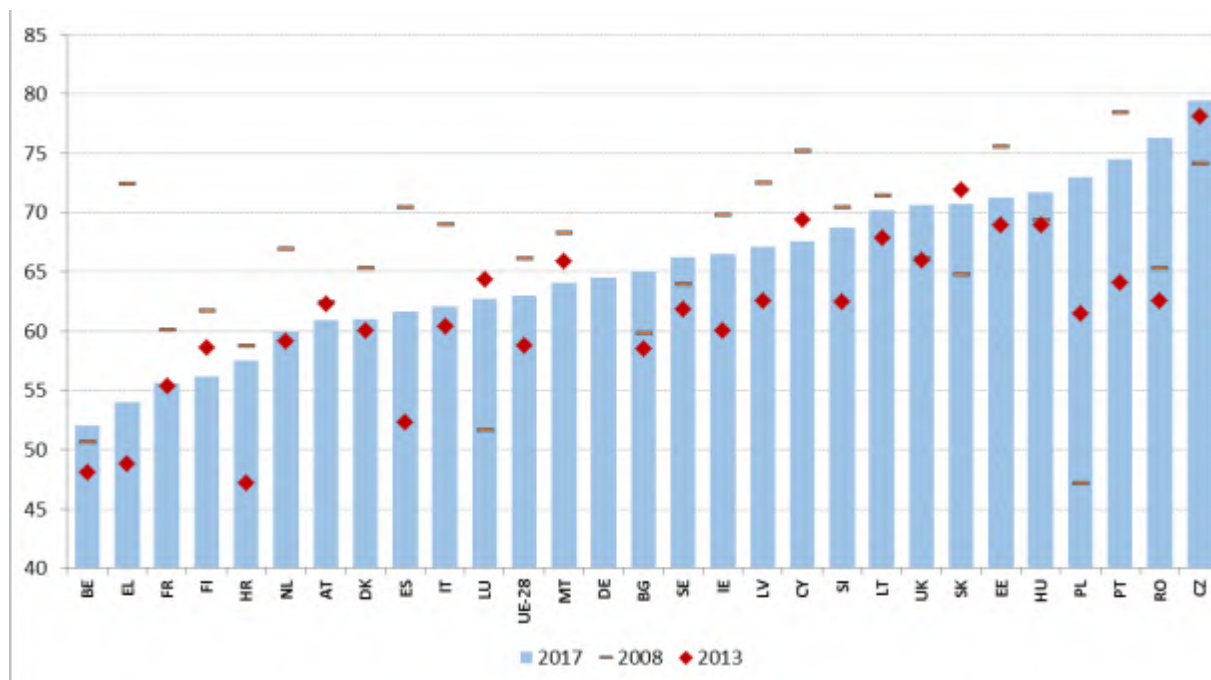
zwłaszcza gdy zmuszeni są do ograniczenia czasu pracy lub rezygnacji z zatrudnienia w celu opieki nad krewnymi, zmniejszając w ten sposób swoje dochody i uprawnienia emerytalne.

Kobiety zwykle doświadczają silnych finansowych czynników zniechęcających je do wejścia na rynek pracy lub pracy w większym wymiarze. W szczególności wówczas, gdy podatek dochodowy jest nakładany na dochody gospodarstw domowych, a nie na indywidualny dochód, niepracujący partnerzy oraz osoby będące drugim żywicielem rodziny (często kobiety) mogą stanąć w obliczu poważnych finansowych czynników zniechęcających do udziału w rynku pracy lub do zwiększenia liczby godzin pracy. Do podaży pracy mogą również zniechęcać inne cechy systemu podatkowego i systemu świadczeń socjalnych, w tym świadczenia rodzinne, odliczenia z tytułu małżonka pozostającego na utrzymaniu i odliczenia podlegające przeniesieniu. W 2016 r. pułapka świadczeniowa w przypadku drugiego żywiciela rodziny była szczególnie wysoka w Danii, Niemczech, Belgii i Francji, natomiast pułapka niskich zarobków była wysoka w Belgii, Niemczech i Luksemburgu⁵². Duże koszty placówek opieki zwiększają pułapki świadczeniowe, działające jako czynniki zniechęcające do podejmowania pracy lub zwiększenia liczby godzin pracy.

Osoby ze środowisk migracyjnych korzystają jedynie częściowo z ogólnej poprawy warunków na rynku pracy. Chociaż osoby urodzone poza UE stanowią coraz większy odsetek ludności w UE (7,2 % w 2017 r., wzrost z 6,6 % w 2014 r.), podjęcie przez nich pracy jest mniej prawdopodobne niż przez rodowitych mieszkańców UE. W 2017 r. zatrudnionych było 63 % aktywnych zawodowo osób urodzonych poza UE (20–64 lat), co oznacza o wiele niższy poziom niż przed kryzysem (66,2 % w 2008 r.). Różnica w poziomie zatrudnienia między tymi dwiema grupami wynosiła w 2017 r. 10 p.p., czyli była nieco niższa niż w 2016 r. (10,5 p.p.), ale znacznie wyższa niż w 2008 r. (4,5 p.p.). W niektórych państwach członkowskich (Finlandia, Szwecja, Niderlandy i Belgia) różnica ta oscylowała w 2017 r. wokół 20 p.p. Sytuacja ta jest jeszcze trudniejsza w przypadku kobiet urodzonych poza UE. Wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy wynosił w 2017 r. 54,1 %, co stanowiło 13,6 % różnicę w porównaniu z kobietami będącymi rodowitymi mieszkankami UE. Ponadto w przypadku zatrudnionych osób urodzonych poza UE istnieje większe prawdopodobieństwo, że będą one dotknięte ubóstwem pracujących w większym stopniu niż rodowici mieszkańcy.

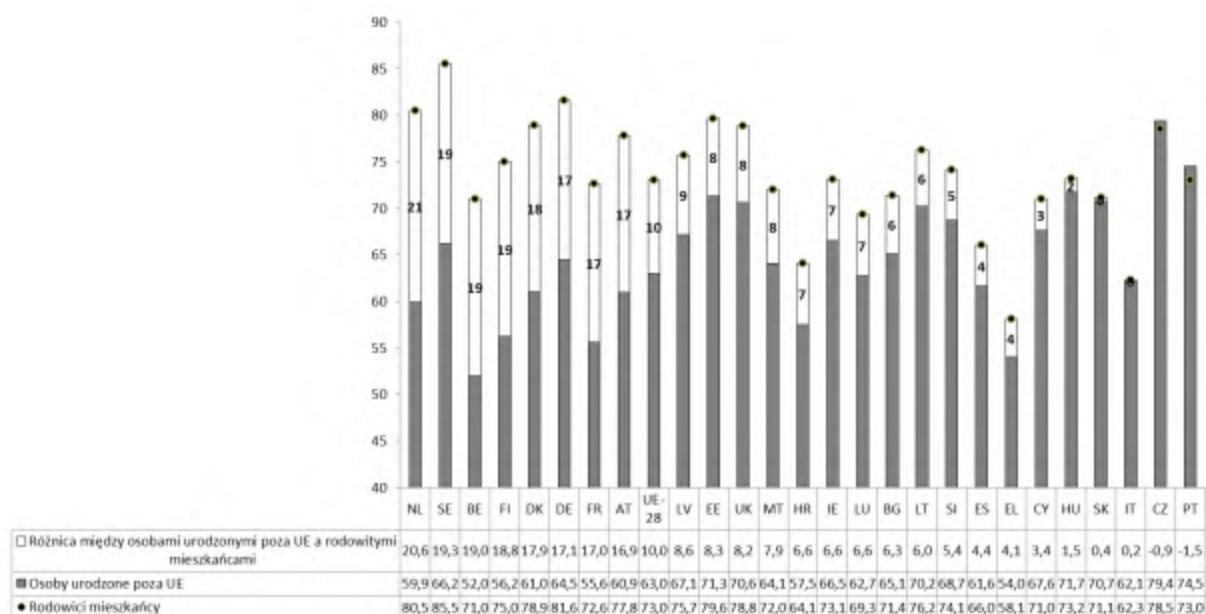
⁵² Pułapka świadczeniowa w przypadku drugiego żywiciela rodziny mierzy efektywną marginalną stawkę podatkową od dochodu z pracy drugiego żywiciela, który przestaje korzystać z pomocy społecznej i zaczyna pracować. Pułapkę niskich zarobków oblicza się w odniesieniu do pary bez dzieci, w której drugi żywiciel rodziny zwiększa dochody z pracy z 33 % do 67 % średniego wynagrodzenia, a główny żywiciel rodziny otrzymuje 100 % średniego wynagrodzenia.

Wykres 37: Wskaźnik zatrudnienia osób urodzonych poza UE, porównanie wieloletnie



Źródło: Eurostat. Uwaga: brak danych dla Niemiec za lata 2008 i 2013.

Wykres 38: Wskaźnik zatrudnienia według państwa urodzenia, grupa wiekowa 20–64 lat, 2017 r.



Źródło: Eurostat.

Problemy, z którymi zmagają się osoby ze środowisk migracyjnych, mają tendencję do przenoszenia się z pokolenia na pokolenie. Odsetek osób ze środowisk migracyjnych rośnie, zwłaszcza wśród osób młodych⁵³, i istnieją dowody na to, iż wskaźniki zatrudnienia osób urodzonych w UE, których rodzice urodzili się poza UE, są niższe niż wskaźniki zatrudnienia rodowitych mieszkańców⁵⁴. To z kolei przyczynia się do wzrostu stopy bezrobocia wśród niektórych grup młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Wyniki na rynku pracy znacznie się różnią w zależności od przyczyny migracji⁵⁵. Chociaż niższe wskaźniki zatrudnienia migrantów częściowo wynikają z większego odsetka osób o niskim poziomie wykształcenia, podnoszenie poziomu wykształcenia⁵⁶ nie przekłada się na lepsze wyniki w zatrudnieniu, a umiejętności i kwalifikacje migrantów w dużej mierze nie są w pełni wykorzystywane⁵⁷.

Różnice w poziomie zatrudnienia, jakich doświadczają osoby niepełnosprawne, wskazują na niewykorzystanie ich potencjału. W UE w 2016 r. różnica w poziomie zatrudnienia⁵⁸ osób niepełnosprawnych i osób bez niepełnosprawności była duża – wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 48,1 % w porównaniu z 73,9 % w przypadku osób bez niepełnosprawności. Istnieją jednak znaczne różnice poziomów pomiędzy państwami członkowskimi⁵⁹: od 14,7 p.p. we Włoszech do ponad 45 p.p. w Irlandii. Co więcej, jedynie 59,7 % osób niepełnosprawnych w UE jest aktywnych zawodowo, podczas gdy odsetek ten wśród osób bez niepełnosprawności wynosi 82,2 %, co sugeruje istnienie

⁵³ W UE w 2014 r. około 20 % osób w wieku 15–29 lat pochodziło ze środowisk migracyjnych – były to zarówno osoby urodzone za granicą, jak i te urodzone w UE, których przynajmniej jeden rodzic jest obcokrajowcem. Źródło: Eurostat.

⁵⁴ OECD (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*.

⁵⁵ Wskaźnik zatrudnienia osób urodzonych poza UE jest wyższy w przypadku osób, które przybyły w celu nauki lub pracy (71 % w 2014 r., co jest nawet wartością wyższą niż w przypadku rodowitych mieszkańców), oraz niższy w przypadku osób przybyłych ze względów rodzinnych i w przypadku uchodźców. Migranci przybyli ze względów rodzinnych stanowią najliczniejszą grupę wśród osób urodzonych poza Unią Europejską (52 % w 2014 r.). Wskaźnik ich zatrudnienia wyniósł w 2014 r. 53 % i był niższy niż w przypadku uchodźców (56 %).

⁵⁶ Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, w 2017 r. było bardziej prawdopodobne, że obywatele państw trzecich (w wieku 25–54 lat) osiągną niski poziom wykształcenia (43,6 %) w porównaniu z obywatelami państwa przyjmującego (21,2 %), a prawdopodobieństwo osiągnięcia przez nich wykształcenia wyższego było mniejsze (odpowiednio 26,3 % i 31,6 %).

⁵⁷ Różnica między wskaźnikami zatrudnienia osób urodzonych poza UE i rodowitych mieszkańców UE jest najbardziej widoczna wśród osób posiadających wyższe wykształcenie, co podkreśla, że w przypadku migrantów zwrot z edukacji jest mniejszy w porównaniu ze zwrotem z edukacji rodowitych mieszkańców (zob. również „Employment and Social Developments in Europe 2015” [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie” z 2015 r.]). W 2017 r. około 42 % obywateli państw trzecich posiadających wysoki poziom wykształcenia miało zbyt duże kwalifikacje zawodowe, tj. wykonywało zawody wymagające niskich lub średnich kwalifikacji, podczas gdy w przypadku obywateli państwa przyjmującego odsetek ten wynosił około 20 %. Różnica między tymi dwiema grupami zmniejszyła się jednak w ciągu ostatnich kilku lat, z 25 p.p. w 2012 r. do 20 p.p. w 2017 r.

⁵⁸ Dane pochodzą z EU-SILC 2015 i zostały przeanalizowane przez Akademicką Sieć Europejskich Ekspertów ds. Niepełnosprawności (ANED).

⁵⁹ Występowanie niepełnosprawności jest także w dużym stopniu zróżnicowane między państwami członkowskimi.

znaczących barier w dostępie do rynku pracy dla osób niepełnosprawnych⁶⁰. Kraje o podobnych współczynnikach aktywności zawodowej osób bez niepełnosprawności mogą znacznie różnić się pod względem współczynników aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Ważną kwestią jest również jakość pracy, ponieważ w 2016 r. osoby niepełnosprawne w UE częściej zmagają się z problemem ubóstwa pracujących niż ogół społeczeństwa⁶¹. Pod względem płci wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych kobiet (45,9 %) był jedynie nieznacznie niższy niż wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych mężczyzn (50,6 %), a w niektórych państwach członkowskich było dokładnie odwrotnie. Biorąc pod uwagę ogólną jakość życia odczuwaną przez osoby niepełnosprawne, Eurofound⁶² uważa, że stopień odczuwalnego pominięcia w społeczeństwie znacznie się różni w zależności od tego, czy są one zatrudnione czy nie. Te osoby, które mają pracę, o wiele rzadziej zgłaszają, że czują się wykluczone ze społeczeństwa, niż respondenci długotrwale bezrobotni lub osoby, które nie są w stanie podjąć pracy ze względu na niepełnosprawność.

3.2.2 Rozwiązania polityczne

Potrzebne są kompleksowe strategie skupiające się na głównych przyczynach wczesnego kończenia nauki, aby zmniejszyć liczbę osób wczesnie kończących naukę, zapobiegać wykluczeniu społecznemu i pomóc w przechodzeniu młodych ludzi na rynek pracy.

Wiele państw członkowskich wprowadziło niedawno środki mające na celu zmniejszenie liczby osób wczesnie kończących naukę, począwszy od polityki na rzecz wsparcia językowego dla uczniów posługujących się innym językiem ojczystym, poprzez poradnictwo edukacyjne i zawodowe, a skończywszy na środkach na rzecz wsparcia osób wczesnie kończących naukę w powrocie do systemu kształcenia i szkolenia. Na przykład w Bułgarii projekt „Twoja klasa” finansuje dodatkowe wsparcie pedagogiczne dla uczniów zagrożonych wczesnym zakończeniem nauki, takie jak szkolenia językowe, dodatkowe zajęcia wyrównawcze lub zajęcia dodatkowe w celu zwiększenia motywacji uczniów. Szwecja wspiera finansowo szkoły według statusu społeczno-ekonomicznego uczniów w celu promowania zrównoważonego składu społecznego i zapobiegania wczesnemu kończeniu nauki. W Hiszpanii w ramach programu *Proeducar* wspiera się politykę, która przyczynia się

⁶⁰ Tamże.

⁶¹ EU-SILC (2017), wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród pracujących z podziałem na poziom ograniczenia aktywności, płeć i wiek (hlth_dpe050).

⁶² Eurofound (2018), The social and employment situation of people with disabilities, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, publikacja w przygotowaniu.

do poprawy jakości i równości edukacyjnej systemu edukacji oraz wspiera programy drugiej szansy.

Zapewnienie dostępu do przystępnej cenowo i wysokiej jakości edukacji oraz wspieranie ustawicznego doskonalenia zawodowego nauczycieli ma zasadnicze znaczenie dla poprawy wyników edukacyjnych uczniów. W opracowanym przez Irlandię planie działania na rzecz edukacji skupiono się na propagowaniu i wspieraniu jakości, doskonałości i innowacji, sprostaniu krytycznemu niedoborowi umiejętności, zapewnieniu wiodącej pozycji w zakresie kluczowych technologii prorozwojowych i promowaniu włączenia. Niedawna reforma kształcenia średniego w Luksemburgu ma na celu dostosowanie kształcenia do potrzeb uczniów, przyznanie szkołom większej autonomii w zakresie organizowania programu nauczania w zależności od wybranego profilu, zróżnicowanie oferty językowej i wprowadzenie trzyletnich planów dotyczących rozwoju szkoły obejmujących takie aspekty jak poradnictwo, sukces edukacyjny, zajęcia pozaszkolne, pomoc psychologiczno-społeczna i doskonalenie umiejętności cyfrowych. W Chorwacji w ramach inicjatywy „School for Life” wprowadza się nowe programy nauczania opracowywane zgodnie z podejściem opartym na efektach uczenia się, które koncentrują się na doświadczeniach uczniów, uznają znaczenie przygotowania nauczycieli i wprowadzają przekrojowe nauczanie kluczowych kompetencji, takich jak przedsiębiorczość, umiejętność uczenia się lub edukacja obywatelska. „Współpraca na rzecz najlepszej ze szkół” (*Samverkan för Bästa skola*) jest szwedzką inicjatywą mającą na celu rozwiązywanie problemu nierówności. Zapewnia ona dostosowane do indywidualnych potrzeb wsparcie, ukierunkowane na praktykę, któremu towarzyszy doskonalenie zawodowe nauczycieli w szkołach, które borykają się z najpoważniejszymi problemami w zapewnianiu wysokiej jakości nauczania i w których duży odsetek uczniów nie kończy nauki. Cypr wprowadza nowe ramy kształcenia zawodowego dla nauczycieli, mające na celu doskonalenie kształcenia ustawicznego, oraz rozpoczął modernizację programu nauczania przedszkolnego w oparciu o wskaźniki skuteczności i adekwatności. Na Litwie w nowym rozporządzeniu w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli określono wymogi jakościowe dotyczące programów studiów i staży nauczycieli; określono również możliwości doskonalenia nauczycieli i ich rozwoju zawodowego oraz ustanowiono kryteria dla krajowych ośrodków kształcenia nauczycieli.

Nadal ważne jest skuteczne wprowadzenie zmian ustawodawczych w zakresie integracji Romów w dziedzinie edukacji. Środki, z których korzystają obecnie uczniowie romscy w Bułgarii, obejmują stypendia i zajęcia ponadprogramowe, dodatkowe lekcje języka

bułgarskiego i zajęcia z rodzicami. W lipcu 2017 r. Węgry zmieniły swoją ustawę o równym traktowaniu i szkolnictwie publicznym, aby zapewnić zakaz segregacji. Ponadto w 2017 r. wytypowano szkoły odnotowujące słabe wyniki, wysoki odsetek osób wcześniej kończących naukę oraz wysokie ryzyko segregacji do otrzymania wsparcia w zakresie szkolenia i ogólnie pojętego rozwoju, aby wdrożyć zróżnicowane metody nauczania. W urzędach ds. szkolnictwa powoływani są urzędnicy mający przeciwdziałać segregacji oraz grupy robocze. W Rumunii rozszerzono zakres obowiązków inspektoratów szkolnych i agencji ds. zapewniania jakości (ARACIP) w celu monitorowania segregacji. Trwa wdrażanie zmienionego planu działań na rzecz integracji Romów zatwierdzonego przez rząd słowacki w lutym 2017 r., ale jego wyniki jeszcze nie są widoczne. Republika Słowacka przyjęła 10-letni krajowy plan rozwoju edukacji, który powinien również uwzględniać aspekty dotyczące włączającego charakteru edukacji i jej jakości, również dla dzieci romskich.

Kluczowe znaczenie ma poprawa jakości szkolnictwa wyższego, zwłaszcza w kontekście stałego zwiększania się odsetka osób z wyższym wykształceniem. W komunikacie Komisji z 2017 r. dotyczącym odnowionego programu UE dla szkolnictwa wyższego⁶³ podkreślono znaczenie środków na rzecz powszechniejszego podejmowania studiów wyższych, podniesienia wskaźników ich ukończenia, wyposażenia studentów w umiejętności i kompetencje istotne dla świata pracy i poprawy wydajności systemu finansowania szkolnictwa wyższego. Niektóre państwa członkowskie ogłosiły reformy zgodnie z tymi zasadami. Francja przyjęła niedawno ustawę służącą wspieraniu osiągnięć studentów w szkolnictwie wyższym, w szczególności poprzez ulepszone wytyczne dotyczące wstępu na studia, wspieranie studentów podczas studiów oraz publikację oczekiwanych kompetencji przed rozpoczęciem studiów na różnych kierunkach. Austria i Republika Czeska niedawno wprowadziły nowe systemy finansowania szkolnictwa wyższego w celu wspierania różnorodności tematów i podejść oraz jakości. W Polsce przyjęta niedawno ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (zwana „ustawą 2.0”) stanowi główny wysiłek modernizacyjny mający na celu podniesienie jakości w sektorze szkolnictwa wyższego. Portugalia wprowadziła środki mające na celu zwiększenie liczby osób podejmujących studia wyższe, takie jak wzmocnienie mechanizmów wsparcia społecznego dla studentów ze środowisk defaworyzowanych dzięki znacznemu wzrostowi stypendiów, socjalnemu systemowi płatności czesnego w wielu ratach oraz wdrożeniu zdefiniowanego na nowo programu „+

⁶³ COM(2017) 247 final

Superior” w celu promowania i wspierania podejmowania studiów przez osoby zamieszkujące regiony mniej zaludnione i regiony odznaczające się niższym popytem.

Państwa członkowskie w dalszym ciągu ułatwiają rozumienie umiejętności i kwalifikacji w całej Europie. Wszystkie państwa członkowskie posiadają krajowe ramy kwalifikacji ustrukturyzowane wokół zasady efektów uczenia się. W niemal wszystkich państwach (27) punktem odniesienia dla ich ram kwalifikacji są europejskie ramy kwalifikacji, a w 19 z nich wskazuje się poziom ERK na krajowych kwalifikacjach, co sprawia, że są one jaśniejsze i lepiej porównywalne (Belgia, Republika Czeska, Dania, Niemcy, Estonia, Grecja, Francja, Irlandia, Włochy, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Węgry, Malta, Niderlandy, Austria, Portugalia, Słowenia i Zjednoczone Królestwo).

Coraz więcej państw członkowskich bierze pod uwagę uczenie się poza placówkami kształcenia i szkolenia. W 15 państwach ustanowiono mechanizm koordynacji służący propagowaniu wymiany i spójności działań w zakresie walidacji w różnych sektorach kształcenia i szkolenia, na rynku pracy i w trzecim sektorze (Belgia, Dania, Francja, Grecja, Irlandia, Włochy, Łotwa, Malta, Niderlandy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Hiszpania, Szwecja). W większości państw wzmacniane są powiązania między krajowymi ramami kwalifikacji (KRK) a ich walidacją. Walidacja może prowadzić do uznawania wszelkich kwalifikacji zawartych w ramach w 11 państwach (w Belgii, Francji, Irlandii, na Łotwie, Malcie, w Niderlandach, Polsce, Portugalii, Rumunii, Zjednoczonym Królestwie) oraz do uzyskiwania punktów zaliczeniowych na poczet kwalifikacji w czterech kolejnych (w Danii, Estonii, Hiszpanii, Słowenii).

Państwa członkowskie zmierzają w kierunku kompleksowego podejścia strategicznego do zarządzania umiejętnościami. W 2016 r., w ramach pakietu dotyczącego programu na rzecz umiejętności, Rada przyjęła zalecenie w sprawie ścieżek poprawy umiejętności, które ma pomóc w reagowaniu na braki w umiejętnościach, nierówności i pojawiające się potrzeby rynku pracy wymagające coraz wyższego poziomu umiejętności. W ramach ścieżek poprawy umiejętności osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki będą opracowywać i wdrażać strategie dostosowane specjalnie do potrzeb osób dorosłych o niskich kwalifikacjach. Kilka państw członkowskich pracuje nad krajowymi strategiami w zakresie umiejętności, wspieranymi przez Komisję we współpracy z OECD (Hiszpania, Włochy, Portugalia, Słowenia i ostatnio Belgia/Flandria). Po zakończeniu etapu definiowania projektu i określeniu głównych wyzwań w zakresie umiejętności Włochy i Słowenia rozpoczęły etap planowania

procesu. Portugalia zakończyła etap definiowania i planowania oraz rozpoczęła swój plan działania w maju bieżącego roku. Łotwa i Polska rozpoczną projekty w ramach strategii na rzecz umiejętności pod koniec 2018 r.

Podejmowane są dalsze kroki celem promowania i ułatwiania dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczestnictwa w nim. W Luksemburgu zmieniono przepisy odnośnie do wsparcia i rozwoju uczenia się przez całe życie, aby poprawić efektywność kosztową wydatków poprzez współfinansowanie uczenia się umiejętności zawodowych przez całe życie. Francja przeznaczyła dodatkowe środki na szkolenie zawodowe i przygotowanie zawodowe poprzez tzw. *Plan d'investissement dans les compétences* (PIC), co oznacza prawie 10 % średni roczny wzrost wydatków publicznych na szkolenie zawodowe i przygotowanie zawodowe. Przyjęty przez Maltę program „Get Qualified” (Zdobądź kwalifikacje) ma na celu poprawę wsparcia finansowego dla uczniów pragnących kontynuować szkolenie zawodowe.

Państwa członkowskie dostosowują swoje systemy kształcenia i szkolenia zawodowego, mając na celu zwiększenie ich znaczenia dla rynku pracy. Słowenia wprowadziła załącznik do dyplomów, który zawiera szczegółowe, jednolite i porównywalne w skali międzynarodowej informacje dla pracodawców na temat kwalifikacji zawodowych. W ramach reformy systemu edukacji technicznej Zjednoczone Królestwo zapowiedziało wprowadzenie poziomów T (T-levels) – kwalifikacji technicznych, które uczniowie w wieku 16–19 lat mogliby wybierać jako alternatywę dla poziomów A, czyli głównego dyplomu ukończenia szkoły (A-levels). Grecja rozszerzyła swoje wsparcie w zakresie przygotowania zawodowego dla absolwentów szkół średnich zawodowych II stopnia, które zapewnia dostęp do kwalifikacji na poziomie 5 ERK i ma na celu ułatwienie przejścia na rynek pracy. Chorwacja wprowadziła zmiany do ustawy o kształceniu zawodowym, które przewidują opracowanie i rozwój nowych programów nauczania zawodowego w celu uzyskania kwalifikacji zawodowych wymaganych na rynku pracy; ustanowiono również lepszy system zapewniania jakości i regionalne centra kompetencji. Na Cyprze rząd wprowadził środki mające na celu poprawę jakości kształcenia zawodowego oraz nabywanie umiejętności i kompetencji wymaganych na rynku pracy, w szczególności poprzez wspieranie współpracy między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a przemysłem w zakresie praktycznych szkoleń (poprzez praktyki przemysłowe). W Finlandii reformy w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego mają na celu dalszy rozwój przyuczania do zawodu i

ułatwienie elastycznych ścieżek uczenia się oraz praktycznego podejścia do uzyskania kwalifikacji.

Kilka państw członkowskich przyjęło różne środki promujące rozwój umiejętności cyfrowych. W Bułgarii uruchamiany jest projekt „Edukacja dla przyszłości”, finansowany z funduszy unijnych, aby pomóc w otwarciu edukacji na technologie cyfrowe i wprowadzić innowacyjne metody nauczania, a także zwiększyć motywację do uczenia się i przezwyciężania trudności związanych z treściami nauczania. Zjednoczone Królestwo uruchamia krajowy program zmiany kwalifikacji, na który przeznaczy dodatkowe 30 mln GBP (34 mln EUR) na szczególne potrzeby w zakresie umiejętności cyfrowych. Hiszpania przyjęła program szkoleń w zakresie umiejętności cyfrowych dla młodych pracowników, oferujący bezrobotnym młodym ludziom objętym krajowym systemem gwarancji dla młodzieży szkolenie ukierunkowane na przemysł cyfrowy i nowe modele biznesowe. Malta ustanowiła podkomitet w ramach swojej krajowej rady ds. umiejętności, aby prowadzić badania i wydawać zalecenia mające na celu rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności cyfrowych do potrzeb rynku pracy.

Istotnym priorytetem pozostaje dalsza poprawa zatrudnienia młodzieży i wspieranie wejścia młodych ludzi na rynek pracy po zakończeniu kształcenia. W 2017 r. ponad 5 mln młodych osób zarejestrowało się w ramach gwarancji dla młodzieży, zaś 3,5 mln przyjęło ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, stażu lub przygotowania zawodowego. Sześć miesięcy po opuszczeniu programu gwarancji dla młodzieży blisko połowa młodych ludzi była nadal zatrudniona, kształciła się lub szkoliła. Jednak w wielu państwach członkowskich szacowany odsetek młodzieży NEET zarejestrowanej w programie w ciągu roku nadal wynosi poniżej 50 %. W sytuacji, w której wyniki osiągnęte przez młodych ludzi na rynku pracy znacznie się poprawiły, działania polityczne leżące u podstaw realizacji gwarancji dla młodzieży są coraz bardziej ukierunkowane.

Państwa członkowskie intensyfikują działania informacyjne, zapewniając większą dostępność oferowanych usług dla młodych ludzi i zapewniając lepszą identyfikację osób potrzebujących. W Finlandii ośrodki kompleksowego poradnictwa dla młodzieży (Ohjaamo, początkowo działające w ramach finansowania z EFS) działają już na stałe i będą otrzymywały znaczne wsparcie finansowe, mające dotrzeć łącznie do 10 000 młodych ludzi. Agencje zatrudnienia dla ludzi młodych powstają w całych Niemczech. Cypr rozpoczął projekt działań informacyjnych wspierany przez Ministerstwo Edukacji we współpracy z

Ministerstwem Pracy i cypryjską Radą ds. Młodzieży, którego celem jest dotarcie do 4 000 młodych osób NEET biernych zawodowo oraz zapewnienie im wsparcia w zakresie aktywizacji poprzez doradztwo i szkolenia dostosowane do potrzeb. W Chorwacji wprowadzono od listopada 2017 r. system identyfikacji młodzieży NEET, który ma na celu zidentyfikowanie niezarejestrowanej młodzieży NEET oraz rozpoznanie cech charakterystycznych tej grupy dla lepszego ukierunkowania środków.

Wprowadzono również nowe środki w celu lepszego wspierania młodych ludzi zmagających się z wieloma problemami, w tym poprzez lepszą współpracę między służbami zatrudnienia, socjalnymi i edukacyjnymi. W Austrii coaching dla młodzieży pomaga młodym ludziom w pozostaniu w systemie kształcenia i szkolenia tak długo, jak to możliwe, albo też w ich ponownej integracji w systemie. W 2018 r. w Irlandii ogłoszono program wspierania zatrudnienia młodzieży. Oferowane są w nim staże dla młodych osób poszukujących pracy, które są długotrwale bezrobotne lub borykają się z poważnymi przeszkodami w zatrudnieniu. Uczestnicy uczą się podstawowych umiejętności zawodowych i społecznych w sprzyjających warunkach, otrzymując tygodniowe wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej netto.

Państwa członkowskie nadal wspierają popyt na rynku pracy poprzez zachęty na rzecz zatrudnienia i przedsiębiorczości, głównie w formie ukierunkowanych dotacji na wynagrodzenie i rekrutację. W marcu 2018 r. Belgia przyjęła nową ustawę, która nie weszła jeszcze w życie, mającą na celu wspieranie nowego programu „Pierwsza praca”, dzięki któremu zatrudnienie młodych osób w wieku 18–21 lat bez doświadczenia będzie mniej kosztowne, bez konieczności zmniejszania przy tym ich wynagrodzenia netto. Hiszpania rozpoczęła nowy program subsydiowania wynagrodzeń dla 10 000 bezrobotnych w wieku 18–29 lat, z naciskiem na absolwentów szkół wyższych (6 000 miejsc). W przypadku zatrudniania osób długotrwale bezrobotnych i beneficjentów dochodu minimalnego przyznawany jest dłuższy okres dotowania. Hiszpania przyjęła również obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne przez 3 lata w przypadku przedsiębiorstw, które przekształcają umowy o szkolenie w umowy na czas nieokreślony, a także nowe subsydiowanie wynagrodzeń z tytułu pierwszego zatrudnienia w przypadku młodych przedsiębiorców (do 35 roku życia). W przypadku młodych bezrobotnych (do 29 roku życia) przewiduje się dłuższy okres dotowania. Włochy oferują szereg zachęt związanych ze składkami na ubezpieczenie społeczne, takich jak obniżone składki przez trzy lata w przypadku prywatnych przedsiębiorstw zatrudniających młodzież na podstawie umowy na czas nieokreślony lub

całkowite zwolnienie z podatku w przez trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających młodych ludzi na podstawie umowy na czas nieokreślony po zakończeniu stażu lub dualnego programu kształcenia i szkolenia zawodowego, a także dla pracodawców zatrudniających młodych ludzi objętych gwarancją dla młodzieży. Rumunia planuje zwiększenie dotacji na zatrudnienie młodzieży NEET i młodych absolwentów z 1 125 RON na miesiąc (około 245 EUR) do 2 250 RON na miesiąc (około 490 EUR).

W kilku państwach członkowskich kładzie się duży nacisk na podnoszenie umiejętności i przekwalifikowywanie się młodych ludzi poprzez aktywną politykę rynku pracy. W Chorwacji Ministerstwo Pracy i Systemu Emerytalnego oraz Rada Zarządzająca Chorwackiej Służby Zatrudnienia przyjęły nowy pakiet aktywnych instrumentów rynku pracy, w którym kładzie się dodatkowy nacisk na szkolenie i szkolenie w miejscu pracy, w tym na rzecz młodzieży. Od 2017 r. Hiszpania realizuje program szkoleń w zakresie umiejętności cyfrowych dla młodych pracowników, oferujący bezrobotnym młodym ludziom objętym krajowym systemem gwarancji dla młodzieży szkolenie ukierunkowane na przemysł cyfrowy i nowe modele biznesowe.

Państwa członkowskie kontynuują dostosowywanie swoich przepisów dotyczących staży do ram jakości staży⁶⁴ i dalsze rozwijanie zachęt finansowych na rzecz staży. Na Litwie nowa ustawa o zatrudnieniu, która weszła w życie w dniu 1 lipca 2017 r., wprowadza rozróżnienie między dwoma rodzajami staży, a mianowicie „dobrowolną praktyką” (art. 10) oraz „szkoleniem zaawansowanym” (art. 39), oraz ustanawia bardziej przejrzyste ramy dla staży bezpłatnych i płatnych. W Hiszpanii w ustawie budżetowej na 2018 r. przewidziano środki finansowe na uruchomienie premii za szkolenia w ramach gwarancji dla młodzieży (*bono de formación garantía juvenil*) – wsparcie finansowe w wysokości 430 EUR w okresie nie dłuższym niż 18 miesięcy w przypadku młodych ludzi zatrudnionych na podstawie umów o szkolenia i umów o przygotowanie zawodowe. W lipcu 2018 r. Rumunia przyjęła ustawę o stażach, która wspiera osoby powyżej 16 roku życia. Ustawa nakłada na pracodawców obowiązek oferowania miesięcznej płatności w wysokości minimum 50 % minimalnego wynagrodzenia brutto przez okres nie dłuższy niż 720 godzin (w ciągu 6 miesięcy). Oferowana będzie premia za zatrudnienie stażystów po zakończeniu stażu.

⁶⁴ Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży, 2014/C 88/01.

Ramka 2. Pełne wykorzystanie Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS)

Europejski Fundusz Społeczny (EFS), którego budżet na lata 2014–2020 wynosi 86,4 mld EUR, stanowi jeden z kluczowych instrumentów UE służących wsparciu rozwiązywania problemów określonych w zaleceniach dla poszczególnych krajów. Programy operacyjne przyczyniają się bezpośrednio do promowania trwałego zatrudnienia wysokiej jakości, promowania włączenia społecznego, inwestowania w kształcenie i szkolenie oraz intensywniejszego budowania zdolności instytucjonalnych.

Jednym z kluczowych priorytetów polityki jest zatrudnienie ludzi młodych, zarówno poprzez zasoby własne EFS, jak i poprzez Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Budżet Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych zwiększono w 2017 r. do 8,9 mld EUR na cały okres programowania 2014–2020. Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych jest skierowana konkretnie do osób młodych, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (młodzież NEET), w tych regionach UE, w których w 2012 r. stopa bezrobocia młodzieży była najwyższa.

W latach 2014–2017 z EFS i Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych skorzystało ponad 15 mln uczestników, w tym prawie 3 mln osób długotrwale bezrobotnych (17 %). Głównymi docelowymi grupami tych interwencji są ludzie młodzi poniżej 25 roku życia (42 % wszystkich uczestników) oraz osoby o niskich kwalifikacjach z wykształceniem podstawowym lub średnim I stopnia (44 % wszystkich uczestników). Wdrażanie, które w 2017 r. wykazało gwałtowne przyspieszenie, powinno być w nadchodzących latach kontynuowane.

W latach 2014–2017 wsparcie w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych otrzymało ponad 2,4 mln młodzieży NEET, z czego:

- 1,5 mln ludzi młodych ukończyło interwencję wspieraną w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych;
- po opuszczeniu programu 780 000 ludzi młodych uczestniczyło w kształceniu/szkoleniu, uzyskując kwalifikacje, lub pracowało, w tym również prowadziło działalność na własny rachunek;
- 550 000 ludzi młodych otrzymało po opuszczeniu programu ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub praktyk.

W dniu 30 maja 2018 r. Komisja Europejska przyjęła wniosek dotyczący Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) na lata 2021–2027. EFS+ umożliwi – w szerszych ramach funduszy strukturalnych i inwestycyjnych – skoncentrowanie wsparcia w większym stopniu na wyzwaniach wskazanych w ramach europejskiego semestru. W tym kontekście EFS+ połączy:

- Europejski Fundusz Społeczny (EFS) i Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych,

- Europejski Fundusz Pomocy Najbardziej Potrzebującym (FEAD),
- program UE na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych oraz
- program UE w dziedzinie zdrowia.

Celem rozporządzenia w sprawie EFS+ będzie zapewnienie, by zasoby w ramach komponentu objętego zarządzaniem dzielonym koncentrowały się na najważniejszych zidentyfikowanych wyzwaniach, a w szczególności:

- wspieranie zasad Europejskiego filaru praw socjalnych i wdrażanie zaleceń sformułowanych w ramach europejskiego semestru;
- dalsze udzielanie wsparcia osobom młodym poprzez przekazanie minimalnego przydziału środków państwom członkowskim o wysokiej stopie bezrobocia wśród młodzieży;
- wspieranie włączenia społecznego dzięki przeznaczeniu na to środków w wysokości co najmniej 25 %;
- wspieranie unijnych działań na rzecz innowacji społecznych, mobilności i zdrowia;
- wspieranie integracji obywateli państw trzecich w dłuższej perspektywie, przy zachowaniu komplementarności z Funduszem Azylu i Migracji;
- uproszczenie procedur mających na celu zmniejszenie obciążenia administracyjnego dla organów krajowych lub organizacji korzystających ze środków EFS+.

Szereg państw członkowskich kontynuuje starania mające na celu promowanie uczestnictwa w rynku pracy pracowników w starszym wieku. Umowa emerytalna w Danii zwiększa motywację starszych pracowników do dłuższego pozostawania na rynku pracy. Liczne inicjatywy, w tym wyższe zachęty finansowe do opóźniania przejścia na emeryturę oraz do tworzenia prywatnych systemów emerytalnych, zwiększają elastyczność systemu emerytalnego. Grecja przyjęła program subsydiów dla sektora publicznego oraz lokalnych przedsiębiorstw, podmiotów i organizacji w celu zatrudnienia 10 000 osób długotrwale bezrobotnych w wieku 55–67 lat. Na Malcie emeryci, którzy nie ukończyli 65 roku życia i pracują na własny rachunek lub pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, będą mogli opłacać składki na ustawowe ubezpieczenie proporcjonalnie według stawki 15 % zamiast pełnej stawki. Słowenia wprowadziła dotację mającą na celu stałe zatrudnienie osób powyżej 58 roku życia, z pierwszeństwem dla osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych i korzystających z pieniężnej pomocy społecznej. Dotacja wynosi 11 000 EUR i jest wypłacana

pracodawcy w dwóch częściach (połowa w chwili zatrudnienia, a połowa po 18. wynagrodzeniu miesięcznym). Ponadto rozpoczęto realizację projektu polegającego na zapewnieniu przedsiębiorstwom kompleksowego wsparcia na rzecz aktywnego starzenia się siły roboczej. Oba te środki są współfinansowane przez EFS. I wreszcie, zgodnie ze strategią aktywnego starzenia się, utworzono w marcu 2018 r. radę rządową ds. aktywnego starzenia się i współpracy międzypokoleniowej, w której skład weszli ministrowie i przedstawiciele instytucji zawodowych, organizacji pozarządowych i gospodarki.

Wiele państw członkowskich kontynuuje działania skierowane na usługi opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej w celu eliminowania przeszkód w zatrudnianiu kobiet.

W czerwcu 2018 r. Niemcy przyjęły program „Finansowanie opieki nad dziećmi” wspierający rozwój placówek opieki dla bardzo małych dzieci, by zwiększyć liczbę kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. Program, którego budżet wynosi 3,28 mld EUR, ma na celu zapewnienie dodatkowych 100 000 miejsc w placówkach opieki nad dziećmi. Irlandia opracowała program wczesnej edukacji dla dzieci w wieku przedszkolnym. Od września 2018 r. dzieci mogą rozpocząć uczęszczanie do placówek opieki w ramach tego systemu w wieku 2 lat i 8 miesięcy i kontynuować je aż do osiągnięcia wieku szkolnego. Również Grecja wydłużyła obowiązkowe kształcenie przedszkolne z 1 roku do 2 lat i przekazała 15 mln EUR na dodatkowe 10 000 miejsc w placówkach opieki nad dziećmi. Niektóre państwa członkowskie podjęły działania w celu poprawy przystępności cenowej opieki nad dziećmi. W Hiszpanii zmieniono ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych, aby umożliwić odliczanie wydatków na opiekę nad dziećmi do 3 roku życia. Finlandia obniżyła opłaty za wczesną edukację dla rodzin o niskich i średnich dochodach. Szacuje się, że w ten sposób około 6 700 rodzin kwalifikuje się do bezpłatnej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Irlandia zapowiedziała wprowadzenie jednolitego, przystępnego cenowo systemu opieki nad dziećmi, który zapewni wsparcie finansowe na opiekę przedszkolną i szkolną. Bułgaria wprowadziła środki mające na celu zapewnienie większej liczby placówek opieki długoterminowej dla osób starszych i niepełnosprawnych. Niektóre państwa członkowskie podjęły również działania na rzecz płatnej opieki nieformalnej. Republika Czeska przyjęła ustawę o urlopie specjalnym dla opiekunów (urlop płatny w wymiarze nieprzekraczającym trzech miesięcy w przypadku nieformalnych opiekunów osób pozostających na utrzymaniu rodziny). Irlandia planuje wydłużenie okresu urlopu rodzicielskiego do 26 tygodni (6 miesięcy) na każde dziecko. Jeżeli ten nowy przepis zostanie przyjęty, rodzice, którzy skorzystali już z przysługujących im obecnie 18 tygodni takiego urlopu, będą mogli

skorzystać z dodatkowych 8 tygodni. Ponadto Estonia wprowadziła 5 dodatkowych dni urlopu opiekuńczego (wynagradzanych według płacy minimalnej).

Równomierne rozłożenie płatnego urlopu pomiędzy kobiety i mężczyzn może być szczególnie skutecznym środkiem wspierania zatrudnienia kobiet po urodzeniu dzieci.

W tym celu Hiszpania przyjęła nową ustawę wydłużającą prawo ojców do płatnego urlopu ojcowskiego z 4 do 5 tygodni. Republika Czeska wprowadziła jeden tydzień płatnego urlopu ojcowskiego. Słowenia zmniejszyła okres urlopu ojcowskiego z 90 do 30 dni, ale znacznie zwiększyła kwotę zasiłku z tytułu ojcostwa, a mianowicie do 100 % wynagrodzenia. W Niderlandach przedłożono parlamentowi projekt ustawy o wydłużeniu urlopu ojcowskiego z 2 do 5 dni i przyznaniu dodatkowych 5 tygodni urlopu rodzicom. Estonia planuje uelastycznienie systemu urlopów rodzicielskich, aby umożliwić obojgu rodzicom jednocześnie korzystanie z urlopu.

Niektóre państwa członkowskie dostosowują swoje systemy podatków i świadczeń społecznych, aby usunąć czynniki zniechęcające do podejmowania pracy przez drugich żywicieli rodziny. Dania przyjęła w 2018 r. przepisy podatkowe wzmacniające zachęty do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, w szczególności w odniesieniu do osób bezrobotnych i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Hiszpania zmieniła ustawę budżetową z 2018 r. w celu wprowadzenia odliczenia od podatku dochodowego od osób fizycznych w odniesieniu do partnera o niskich dochodach pozostającego na utrzymaniu. Łotwa rozszerzyła zakres dochodu wolnego od podatku na niepracujących małżonków opiekujących się dzieckiem do 3 roku życia lub co najmniej trojgiem dzieci do 18 roku życia.

Tylko nieliczne państwa członkowskie podjęły działania w celu wyeliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Szwecja utworzyła nową agencję ds. środowiska pracy, która będzie gromadzić i rozpowszechniać informacje na temat strategii dotyczących środowiska pracy, w tym segregacji płciowej w zawodach. Estonia planuje zwiększyć przejrzystość płac w sektorze publicznym i opracuje narzędzie informatyczne do analizy różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Francja zapowiedziała wprowadzenie zestawu 10 środków mających pomóc w zmniejszeniu luki płacowej ze względu na płeć. W sierpniu 2018 r. Portugalia wprowadziła środki mające na celu promowanie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Obejmują one coroczne składanie sprawozdania dotyczącego ogólnych i sektorowych informacji na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz ocenę

poszczególnych przedsiębiorstw, zawodów i poziomu kwalifikacji. Przewiduje się podjęcie konkretnych działań przez inspekcję pracy i sankcje wobec pracodawców stosujących dyskryminacyjne traktowanie.

Wiele państw członkowskich podejmuje działania na rzecz promowania integracji osób pochodzących ze środowisk migracyjnych przy pomocy planów strategicznych, finansowania, prawodawstwa i działań innowacyjnych. W Finlandii wprowadzono nowe modele finansowania integracji, które przyspieszają proces integracji i umożliwiają migrantom elastyczne łączenie edukacji i pracy. Na Malcie uruchomiono w grudniu 2017 r. strategię i plan działania na rzecz integracji migrantów (*Vision 2020*), które mają służyć jako ramy dla uświadomienia sobie, na czym polega pomyślna integracja. W Belgii program integracyjny Wspólnoty Niemieckojęzycznej stał się obowiązkowy dla cudzoziemców, którzy ukończyli 18 rok życia, są zarejestrowani w gminie od stycznia 2018 r. i posiadają zezwolenie na pobyt ważne przez co najmniej trzy miesiące. W Austrii, w ramach większych wysiłków na rzecz wspierania integracji, weszły w życie latem 2017 r. dwie nowe ustawy dotyczące integracji. Ustawa o integracji wymaga od uchodźców i osób posiadających status osoby potrzebującej ochrony uzupełniającej podpisania „oświadczenia o integracji” oraz uczestnictwa w kursach integracyjnych. Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2018 r. zmieniono federalną ustawę o azylu, uprawniając beneficjentów ochrony międzynarodowej i osoby ubiegające się o azyl do otrzymywania wsparcia na rzecz integracji, pod warunkiem że prawdopodobieństwo przyznania im ochrony międzynarodowej jest bardzo duże.

Promowanie integracji migrantów na rynku pracy jest w wielu państwach członkowskich priorytetem. W Belgii flamandzka publiczna służba zatrudnienia (VDAB) wdrożyła plan działania na 2017 r. pt. „Integracja poprzez pracę”. Szwecja wprowadziła nowe środki mające na celu ułatwienie integracji nowo przybyłych migrantów, w szczególności integracji na rynku pracy, między innymi poprzez zapewnienie ukierunkowanego kształcenia i szkolenia. Szwedzka Agencja ds. Rozwoju Gospodarczego i Regionalnego ułatwia kontakty i tworzenie sieci kontaktów między kobietami urodzonymi za granicą, w szczególności nowo przybyłymi, a pracodawcami. W Estonii rozpoczęto kampanię informacyjną mającą na celu poprawę dostępu do zatrudnienia w sektorze publicznym dla drugiego i trzeciego pokolenia migrantów. Uruchomiono również pilotażowy program mentorski w celu ułatwienia obywatelom państw trzecich dostępu do rynku pracy.

Promowanie dostępu do kształcenia i szkolenia może być kluczowym czynnikiem integracji na rynku pracy i w całym społeczeństwie. W Szwecji, w ramach obowiązku prowadzenia kształcenia i szkolenia, wszyscy nowo przybyli imigranci z państw trzecich, którzy korzystają z programu wprowadzającego realizowanego przez publiczne służby zatrudnienia i są uznawani za osoby potrzebujące kształcenia lub szkolenia w celu znalezienia pracy, mogą ubiegać się o ścieżkę kształcenia i szkolenia. W Estonii udoskonalono w 2017 r. platformę internetową umożliwiającą imigrantom naukę języka estońskiego. W Finlandii reformy szkolnictwa podstawowego i kształcenia zawodowego miały na celu poprawę umiejętności językowych migrantów. Ponadto przyjęto poprawkę w przepisach dotyczących kształcenia dorosłych mającą na celu zapewnienie migrantom nauki czytania i pisania. Chorwacja usprawniła system uznawania kwalifikacji osób korzystających z ochrony międzynarodowej i umożliwiła im bezpłatne kończenie edukacji rozpoczętej w kraju pochodzenia. W Niemczech wprowadzono środki mające pomóc obywatelom państw trzecich w integracji na rynku pracy poprzez uznawanie ich kwalifikacji zawodowych i edukacyjnych oraz ich umiejętności pozaformalnych.

Państwa członkowskie wprowadzają również środki szczególne w odniesieniu do uchodźców i osób ubiegających się o azyl. W Belgii współpracę strukturalną nawiązały federalna agencja ds. przyjmowania osób ubiegających się o azyl (Fedasil) oraz walońska publiczna agencja zatrudnienia (Forem), głównie w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia osobom ubiegającym się o azyl. W Estonii agencja ds. ubezpieczeń na wypadek bezrobocia rozszerzyła projekt „Moja pierwsza praca w Estonii” w ramach gwarancji dla młodzieży, współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny, na osoby korzystające z ochrony międzynarodowej. W Luksemburgu agencja zatrudnienia ustanowiła usługę na rzecz integracji na rynku pracy osób korzystających z ochrony międzynarodowej. W Niderlandach rozpoczęto realizację programu dla osób korzystających z ochrony międzynarodowej oraz rodowitych mieszkańców pochodzących ze środowisk migracyjnych w celu poprawy dostępu do zatrudnienia. Francja uruchomiła inicjatywę pt. „Ścieżka dla 1 000 uchodźców”, w ramach której 1 000 beneficjentom ochrony międzynarodowej oferuje się ośmiomiesięczną ścieżkę integracji obejmującą zakwaterowanie, naukę języka i certyfikowane szkolenie zawodowe.

Szereg państw członkowskich promuje zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Od września 2017 r. rząd grecki dotuje zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz dostosowanie miejsc pracy w samorządach lokalnych i w przedsiębiorstwach prywatnych. W podobnym duchu Szwecja podniosła pułap subsydiów na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Polska

realizuje projekt finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz zmniejszenia barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Bułgaria inwestuje w szkolenia mające na celu zwiększenie szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych („szkolenia i zatrudnienie”), ze szczególnym uwzględnieniem osób o większym stopniu niepełnosprawności. Francja przyjęła ustawę *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* („Swoboda wyboru własnej przyszłości zawodowej”), której celem jest promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ustawa ta obejmuje rozszerzenie podejścia społeczno-medycznego do pomocy w poszukiwaniu pracy, przeniesienie wymogu posiadania 6 % odsetka osób niepełnosprawnych w liczbie osób rekrutowanych z poziomu wydziału na poziom całego przedsiębiorstwa oraz wprowadzenie obowiązku składania przez przedsiębiorstwa oświadczeń (od stycznia 2020 r.) dotyczących środków podejmowanych w celu integracji pracowników niepełnosprawnych. W Portugalii nowe świadczenia społeczne przyznawane osobom ze stopniem niepełnosprawności powyżej 60 % mają zachęcić te osoby do kontynuowania pracy lub do poszukiwania pracy (w chwili obecnej osoby z niepełnosprawnościami nie są uprawnione do otrzymywania renty inwalidzkiej, jeżeli otrzymują wynagrodzenie w jakiegokolwiek formie). Malta wprowadza nowy środek budżetowy, który umożliwi osobom niepełnosprawnym utrzymanie prawa do pobierania pełnej renty inwalidzkiej w przypadku wykonywania/podjęcia pracy.

3.3. Wytyczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego

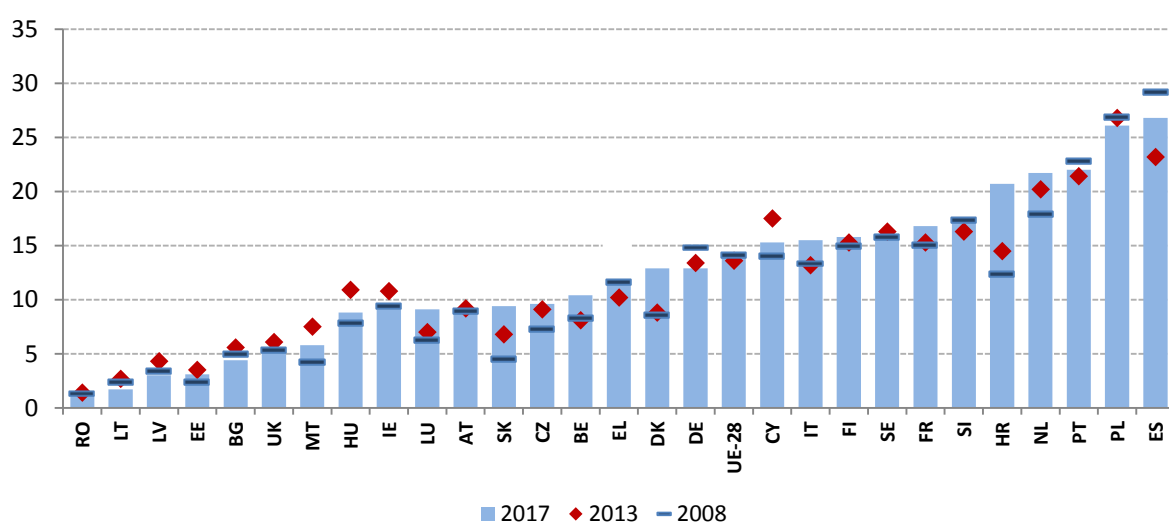
Niniejszy rozdział jest poświęcony wdrażaniu wytycznej dotyczącej zatrudnienia nr 7, w której zaleca się państwom członkowskim poprawę funkcjonowania rynku pracy i zwiększenie skuteczności dialogu społecznego. Obejmuje to zapewnienie równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem w polityce rynku pracy, zapobieganie segmentacji rynku pracy i wspieranie przechodzenia na zatrudnienie na czas nieokreślony, zapewnianie skutecznej aktywnej polityki rynku pracy i dobrze funkcjonujących publicznych służb zatrudnienia, zapewnianie odpowiednich świadczeń dla bezrobotnych, które nie zniechęcają do szybkiego powrotu do zatrudnienia, oraz promowanie mobilności pracowników i osób uczących się. Ponadto w wytycznej tej zaleca się państwom członkowskim, aby zapewniły terminowe i znaczące zaangażowanie partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie strategii politycznych, w tym poprzez wsparcie na rzecz zwiększania zdolności partnerów społecznych. Rozdział rozpoczyna się od krótkiego przedstawienia kluczowych wskaźników wskazujących na wyzwania w tym obszarze, w szczególności dotyczące segmentacji pod kątem stałych i czasowych miejsc pracy (i związanych z nimi kwestii dotyczących jakości pracy), udziału w aktywnej polityce rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia, funkcjonowania świadczeń dla bezrobotnych (poprzez aktualizację analizy porównawczej przedstawionej w 2018 r.) oraz zwiększenia mobilności pracowników i osób uczących się. Ponadto w sekcji 3.3.2 przedstawiono środki z zakresu polityki wdrożone przez państwa członkowskie w tych obszarach.

3.3.1 Kluczowe wskaźniki

Mimo że segmentacja rynków pracy na poziomie UE jest mniej więcej stabilna, w wielu państwach członkowskich stanowi ona jednak problem. Segmentacja to sytuacja, w której na rynku pracy współistnieją (co najmniej) dwa „segmenty” pracowników charakteryzujące się różnymi prawami, uprawnieniami lub warunkami pracy. Szczególnie w przypadku ograniczonych możliwości przechodzenia z niestandardowych form zatrudnienia do zatrudnienia na stałe może to utrudniać funkcjonowanie i sprawiedliwość rynków pracy. Wysoki odsetek pracowników tymczasowych może z grubsza wskazywać na to, że w danym państwie członkowskim występuje segmentacja rynku pracy. Na poziomie UE (wykres 39) udział umów na czas określony wśród ogólnej liczby pracowników w ciągu ostatnich lat nie

zmienił się znacząco i w ciągu ostatnich dziesięciu lat wynosił średnio około 14 %. Niektóre państwa członkowskie odnotowują jednak znacznie wyższe poziomy: dotyczy to w szczególności Hiszpanii, Polski, Portugalii, Niemiec i Chorwacji, które w 2017 r. miały wskaźniki przekraczające 20 %, a na kolejnych miejscach znalazło się sześć innych państw członkowskich (Słowenia, Francja, Szwecja, Finlandia, Włochy i Cypr) wykazujących wskaźniki w przedziale od 15 % do 20 %. W niektórych z tych państw nastąpił w latach 2008–2017 znaczny wzrost, zwłaszcza w Chorwacji (o 8 p.p.), na Słowacji (o 5 p.p.), w Niemczech (o około 4 p.p.) i we Włoszech (o 2 p.p.). Znaczny wzrost odnotowano również w Danii (z 8,5 % w 2008 r. do 12,9 % w 2017 r.). Szczególnym przypadkiem jest Hiszpania, gdzie udział umów na czas określony znacznie się zmniejszył w czasie kryzysu (z 29,2 % w 2008 r. do 23,2 % w 2013 r.), by ponownie zwiększyć się wraz z ożywieniem gospodarczym (do 26,8 % w 2017 r.).

Wykres 39: Udział pracowników tymczasowych w liczbie pracowników ogółem (w wieku 15–64 lat).

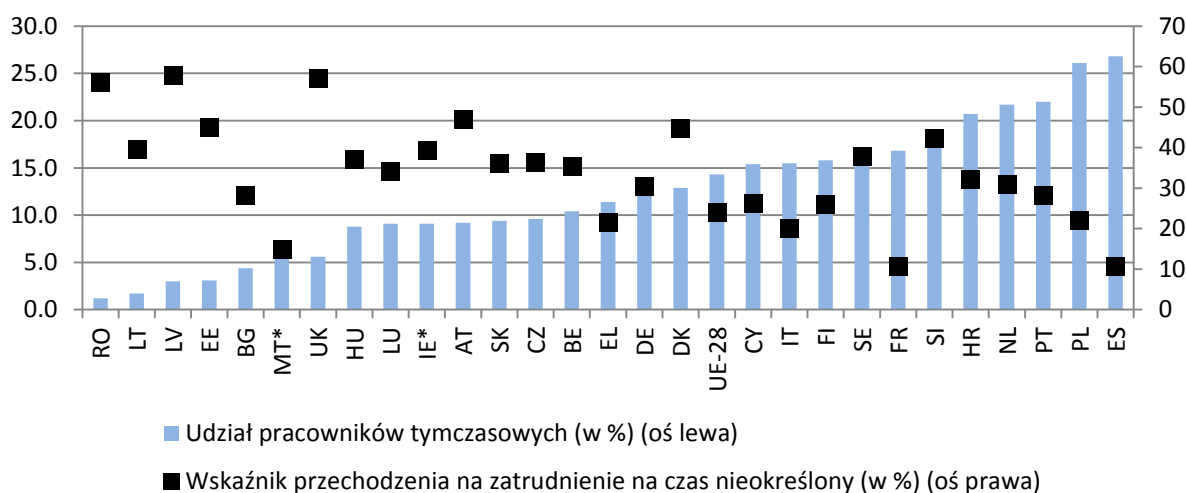


Źródło: Eurostat, BAEL.

Umowy o pracę na czas określony mogą stanowić krok w kierunku tworzenia stałych miejsc pracy, ale często są one „ślepyimi zaułkami”. Na wykresie 40 przedstawiono wskaźniki przechodzenia z umów na czas określony na umowy na czas nieokreślony (uśrednione dla okresu trzech lat w celu zminimalizowania wpływu wahań krótkoterminowych) w kontekście udziału umów na czas określony wśród pracowników

ogółem. Średnio 24 % pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony uzyskuje w kolejnym roku zatrudnienie na umowę na czas nieokreślony. W szeregu państw członkowskich ten roczny wskaźnik przechodzenia jest jednak znacznie niższy od średniej UE. Jest tak w szczególności w przypadku Hiszpanii, Francji, Polski i Włoch, które mają niski wskaźnik przechodzenia (około 11 % w przypadku dwóch pierwszych państw, 20 % w przypadku Włoch i 22 % w przypadku Polski) i jednocześnie wysoki odsetek umów na czas określony, co wskazuje na segmentację. Wskaźniki przechodzenia są stosunkowo wyższe w państwach członkowskich o niskim odsetku umów o pracę na czas określony. Z kolei w krajach o wysokim odsetku umów o pracę na czas określony pracownicy zazwyczaj pozostają w stosunku pracy na czas określony. Wartymi odnotowania wyjątkami są Szwecja i Słowenia, które – mimo wysokiego odsetka pracowników zatrudnionych na czas określony – odnotowują wskaźniki przechodzenia na poziomie blisko 40 % lub powyżej.

Wykres 40: Udział pracowników tymczasowych w liczbie pracowników ogółem w wieku 15–64 lat (2017 r.) i wskaźnik przechodzenia na zatrudnienie na czas nieokreślony; średnia z trzech lat (2016 r.).



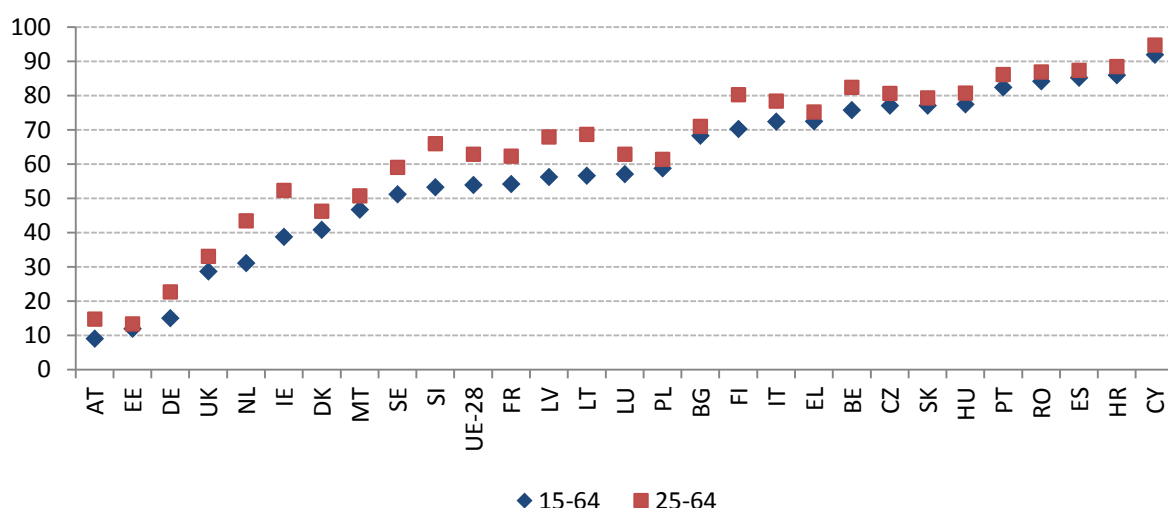
Źródło: Eurostat, BAEL i SILC.

Uwaga: wskaźnik przechodzenia dla IE i MT odnosi się do 2015 r.

W UE większość pracowników tymczasowych pracuje na podstawie umowy na czas określony, ponieważ nie może znaleźć stałej pracy. Odsetek wymuszonej pracy tymczasowej jest dodatkowym wskaźnikiem segmentacji rynku pracy; około 54 % wszystkich

pracowników tymczasowych w UE w wieku 15–64 lat znajduje się w takiej sytuacji (o 2 p.p. więcej niż w 2008 r.), ale w 12 państwach członkowskich odsetek ten przekracza 70 %. Z tego punktu widzenia szczególnie trudna jest sytuacja takich państw członkowskich jak Portugalia, Chorwacja i Hiszpania, które wykazują nie tylko wysoki udział pracowników tymczasowych, lecz także odsetek wymuszonej pracy tymczasowej wynoszący powyżej 80 % (wykres 41). Pewnego monitorowania wymaga również sytuacja Cypru: odsetek pracowników tymczasowych wprowadzie tylko nieznacznie przekracza średnią UE, ale 91,9 % z tych pracowników znajduje się w tej sytuacji, ponieważ nie udało im się znaleźć stałej pracy. Młodzi pracownicy zazwyczaj chętniej akceptują pracę tymczasową. Jak przedstawiono na wykresie 41, jeśli wziąć pod uwagę grupę wiekową 25–64, udział wymuszonej pracy tymczasowej jest wyższy we wszystkich państwach członkowskich. Co ciekawe, różnica między grupami wiekowymi 15–64 i 25–64 jest najniższa tam, gdzie udział wymuszonej pracy tymczasowej jest najwyższy, co wskazuje na to, że na rynkach pracy o większej segmentacji również młodszy pracownicy zdecydowanie preferują umowy na czas nieokreślony. Znacznie wzrósł udział starszych pracowników (w wieku 55–64 lat) w wymuszonej pracy tymczasowej – z 51,9 % w 2008 r. do 60,6 % w 2017 r.

Wykres 41: Udział wymuszonej pracy tymczasowej wyrażony jako odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony ogółem, 2017 r.



Źródło: Eurostat, BAEL.

Oznaką segmentacji rynku pracy może być także duży odsetek osób samozatrudnionych. Chociaż decyzja o podjęciu samozatrudnienia jest zazwyczaj podejmowana dobrowolnie, może się za tym kryć stosunek pracy o ekonomicznej zależności (tak zwane „fikcyjne samozatrudnienie”). Ponadto systemy zabezpieczenia społecznego często nie są przystosowane do obejmowania osób samozatrudnionych (kwestia ta została omówiona w rozdziale 3.4). Stopnia autonomii osób prowadzących działalność na własny rachunek w różnych państwach członkowskich nie da się zmierzyć przy pomocy porównywalnych danych statystycznych Eurostatu⁶⁵. Można jednak uzyskać pewne informacje pomocnicze, analizując odsetek osób samozatrudnionych niezatrudniających pracowników („osoby pracujące na własny rachunek”) w liczbie zatrudnionych ogółem – jeżeli jest on wysoki, może to sygnalizować potrzebę dalszej oceny danego kraju. W rankingu za 2017 r. na czele plasują się Grecja (22,3 %), Rumunia (15,3 %) i Włochy (15,1 %), a kolejne miejsca zajmują Polska, Republika Czeska, Słowacja, Zjednoczone Królestwo i Niemcy ze wskaźnikami przekraczającymi 11 % (wykres 42). Na drugim krańcu są Dania, Szwecja i Węgry, które wykazują wskaźniki poniżej lub blisko 5 %. Od 2008 r. udział osób pracujących na własny rachunek utrzymuje się w UE na stałym poziomie, ale w niektórych państwach odnotowano znaczny wzrost, zwłaszcza w Niderlandach (z 8,4 % w 2008 r. do 11,5 % w 2017 r.) i w Zjednoczonym Królestwie (z 9,8 % do 11,8 %). Wskaźnik ten spadł natomiast zdecydowanie w Chorwacji (z 11,7 % do 5,7 %) i Portugalii (z 13,5 % do 8,9 %). Według Eurofound⁶⁶ w 2015 r. około jednej czwartej wszystkich osób pracujących na własny rachunek w UE można by zaliczyć do kategorii osób „znajdujących się w trudnej sytuacji” lub „zatrudnionych w ramach ukrytego stosunku pracy”⁶⁷, przy czym między państwami członkowskimi występują w tym zakresie znaczne różnice. Cechami charakterystycznymi tych pracowników są: zależność gospodarcza, niski poziom autonomii i niestabilność finansowa. Dlatego też „fikcyjne samozatrudnienie” można najczęściej znaleźć w tych właśnie grupach. Na wykresie 43 przedstawiono odsetek osób samozatrudnionych w

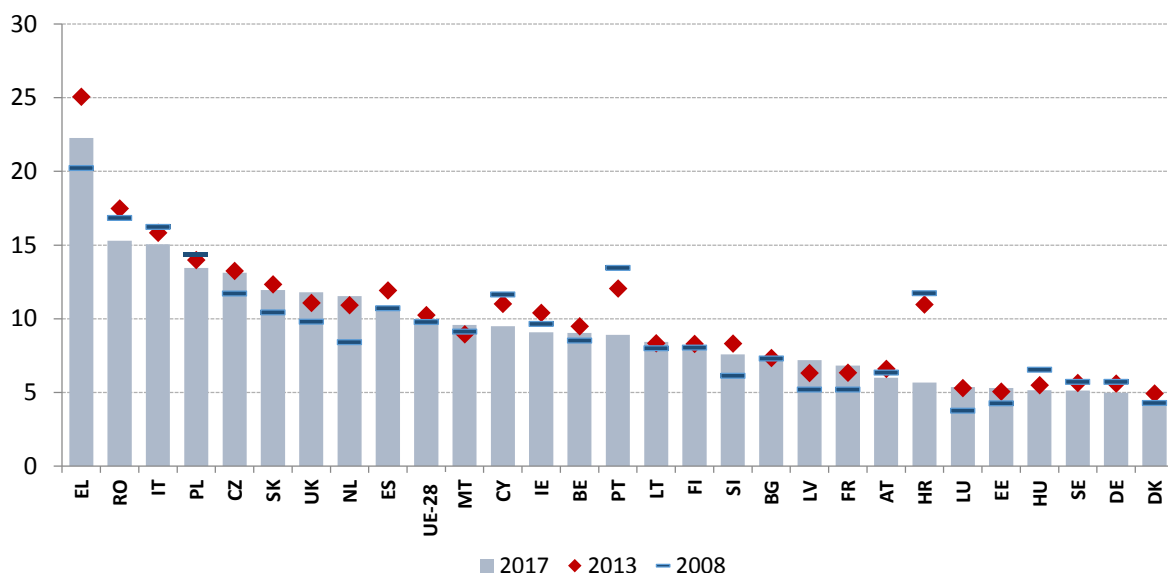
⁶⁵ Przyszły moduł *ad hoc* BAEL Eurostatu dotyczący samozatrudnienia, którego wyniki są spodziewane w 2019 r., pomoże rzucić nieco światła na ten problem.

⁶⁶ Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

⁶⁷ Na podstawie danych z 2015 r. pochodzących z szóstego europejskiego badania warunków pracy (EWCS) zidentyfikowano pięć różnych grup osób samozatrudnionych („pracodawcy”, „osoby pracujące na stałe na własny rachunek”, „małe przedsiębiorstwa handlowe i rolnicze”, „osoby znajdujące się w trudnej sytuacji” i „zatrudnieni w ramach ukrytego stosunku pracy”). Grupy te są wynikiem modelu statystycznego (utajona analiza klas) po skontrolowaniu próby pod kątem zmiennych dotyczących zależności gospodarczej (np. liczby klientów, łatwości znajdowania nowych klientów), zależności operacyjnej (np. możliwości wzięcia urlopu z krótkim wyprzedzeniem) i przedsiębiorczości (np. posiadania wielu zakładów, powodu samozatrudnienia). Więcej informacji w Eurofound (2017), tamże.

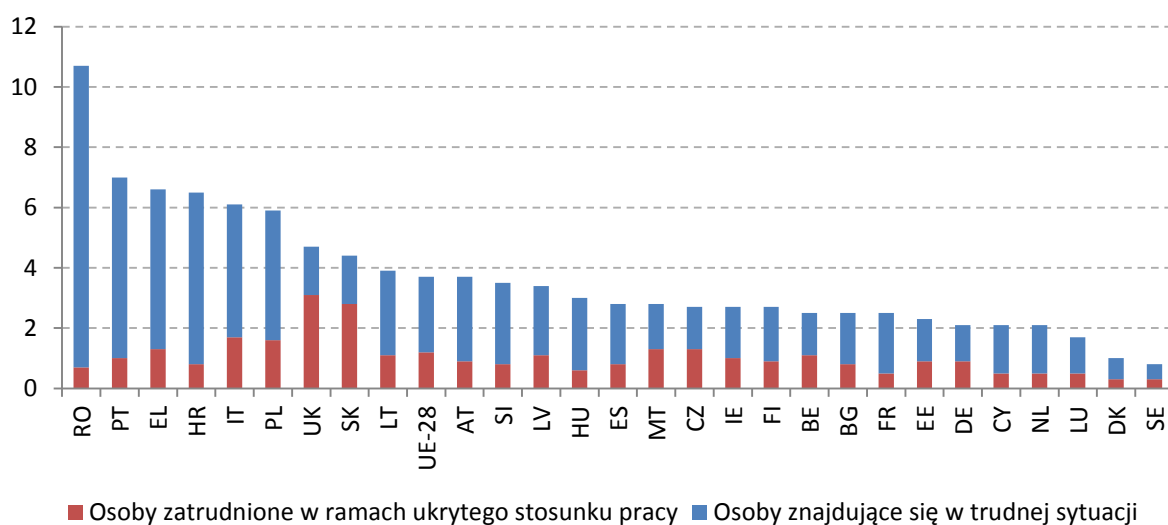
tych dwóch kategoriach jako udział w całkowitym zatrudnieniu w podziale na państwa członkowskie.

Wykres 42: Osoby samozatrudnione niezatrudniające pracowników jako odsetek liczby zatrudnionych ogółem.



Źródło: Eurostat, BAEL (obliczenia własne).

Wykres 43: Udział osób samozatrudnionych „znajdujących się w trudnej sytuacji” i „zatrudnionych w ramach ukrytego stosunku pracy” w zatrudnieniu ogółem.



Źródło: Eurofound (2017) – na podstawie szóstego europejskiego badania warunków pracy (2015).

„Praca za pośrednictwem platform internetowych”, choć obecnie ograniczona do niewielkiej części siły roboczej, może mieć duży wpływ na warunki i wzorce pracy. W przeprowadzonym niedawno badaniu internetowym COLLEEM⁶⁸ Komisja Europejska zbadała wykorzystanie platform internetowych przez częstych użytkowników internetu w grupie wiekowej 16–74 w 14 państwach UE i przedstawiła kilka wstępnych wniosków co do sytuacji pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Według Komisji Europejskiej (2018)⁶⁹, w oparciu o wyniki badania, odsetek osób zarabiających ponad połowę swojego dochodu z pracy za pośrednictwem platform internetowych oscylował w 2017 r. nieco powyżej 2 %, przy czym najwyższe poziomy odnotowano w Zjednoczonym Królestwie (4,3 %) i Niemczech (2,9 %). Około połowa osób, dla których podstawową działalnością jest praca za pośrednictwem platform internetowych, postrzega się jako całkowicie lub częściowo samozatrudnionych, chociaż znaczna część (38 %) uważa się za pracowników. Wynika z tego, że wiele osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych może nie być objętych ochroną socjalną, a kwestię tę komplikuje fakt, że ich status zatrudnienia z punktu widzenia przepisów często nie jest jednoznaczny.

Pracownicy tymczasowi mają do czynienia z niższą jakością miejsc pracy w wielu różnych aspektach. Szóste europejskie badanie warunków pracy (2015) zawiera informacje na temat szeregu kluczowych aspektów jakości miejsc pracy. W oparciu o to badanie Eurofound⁷⁰ obliczył siedem wskaźników jakości miejsca pracy (dotyczących odpowiednio środowiska fizycznego; środowiska społecznego; intensywności pracy; umiejętności i swobody postępowania; jakości czasu pracy; perspektyw; oraz zarobków). Jeśli chodzi o różnice w wynikach w przypadku sześciu z siedmiu wskaźników jakości miejsca pracy⁷¹ (tabela 3), pracownicy zatrudnieni na podstawie krótkoterminowych umów o pracę na czas określony osiągają w czterech z nich wyniki poniżej średniej, a najbardziej problematycznymi wskaźnikami są *perspektywy* (w tym bezpieczeństwo zatrudnienia i rozwój kariery) oraz *umiejętności i swoboda postępowania* (obejmujące np. dostęp do szkoleń i autonomię

⁶⁸ Badanie COLLEEM („Gospodarka społecznościowa a zatrudnienie”) jest internetowym sondażem panelowym na temat platform cyfrowych sporządzonym na zlecenie DG EMPL i koordynowanym przez JRC. Zostało ono przeprowadzone w 14 państwach członkowskich UE: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK i UK. Badanie przeprowadzono w czerwcu 2017 r. Zob. Pesole i in. (2018).

⁶⁹ Komisja Europejska (2018). Employment and Social Developments in Europe [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie]. Roczny przegląd z 2018 r. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

⁷⁰ Eurofound (2018), „Does employment Status matter for job quality?”, w przygotowaniu.

⁷¹ Siódmy wymiar, tj. zarobki, został wykluczony ze względu na niską wiarygodność.

decyzyjną). Z drugiej strony, jeśli chodzi o środowisko społeczne, pracownicy ci uzyskują wynik nieco wyższy niż średnia. Długoterminowe umowy na czas określony wykazują podobną tendencję, ale jakość miejsc pracy jest w ich przypadku zbliżona do średniej. Ponadto tacy pracownicy znajdują się w mniej korzystnym *środowisku społecznym* w porównaniu ze średnią. Różnice utrzymują się po statystycznym skontrolowaniu próby pod kątem cech dotyczących danej osoby lub danej pracy (wykres 44). Pracownicy zatrudnieni na czas określony są również ponad trzy razy bardziej zagrożeni ubóstwem niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony (16,3 % pracowników zatrudnionych na czas określony, a tylko 5,8 % pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w 2017 r.) i różnica ta od czasu kryzysu stale rośnie.

Tabela 3: Wyniki jakości miejsc pracy według statusu zatrudnienia (2015 r.)

		Aspekty jakości miejsc pracy					
		Środowisko fizyczne	Intensywność pracy	Jakość czasu pracy	Środowisko społeczne	Perspektywy	Umiejętności i swoboda postępowania
Status zatrudnienia	Umowa na czas nieokreślony	84	35	71	65	56	56
	Umowa na czas określony > 1 rok	83	34	70	59	46	52
	Umowa na czas określony < 1 rok	81	36	70	65	38	44
	Inni pracownicy	82	30	71	64	41	44
	Osoby samozatrudnione bez pracowników – zależne	83	27	72	44	44	54
	Osoby samozatrudnione bez pracowników – niezależne	83	26	67	47	50	64
	Pracodawcy	84	35	60	76	62	71
	Ogółem	83	34	70	64	53	56

Źródło: Obliczenia Eurofound dotyczące EWCS 2015. Zielone pola oznaczają „lepiej niż średnia”, zaś czerwone „gorzej niż średnia”. Odcień barwy oznacza odchylenie od średniej (im odcień ciemniejszy, tym większe odchylenie od średniej).

Wykres 44: Wpływ statusu zatrudnienia na szczególne aspekty jakości pracy, po skontrolowaniu próby pod kątem cech dotyczących danej osoby lub danej pracy (2015 r.)

	Bezpieczeństwo zatrudnienia	Dostęp do szkoleń	Trudności w uzyskiwaniu czasu wolnego od pracy	Konieczność wykonania zadań w krótkim terminie	Regularność (od średniej do wysokiej)	Duże obciążenie pracą
Umowa na czas określony > 1 rok						
Umowa na czas określony < 1 rok						
Osoby samozatrudnione bez pracowników – zależne						
Osoby samozatrudnione bez pracowników – niezależne						
Pracodawcy						
Praca w niepełnym wymiarze (w stosunku do pełnego wymiaru)						

Źródło: Obliczenia Eurofound dotyczące EWCS 2015.

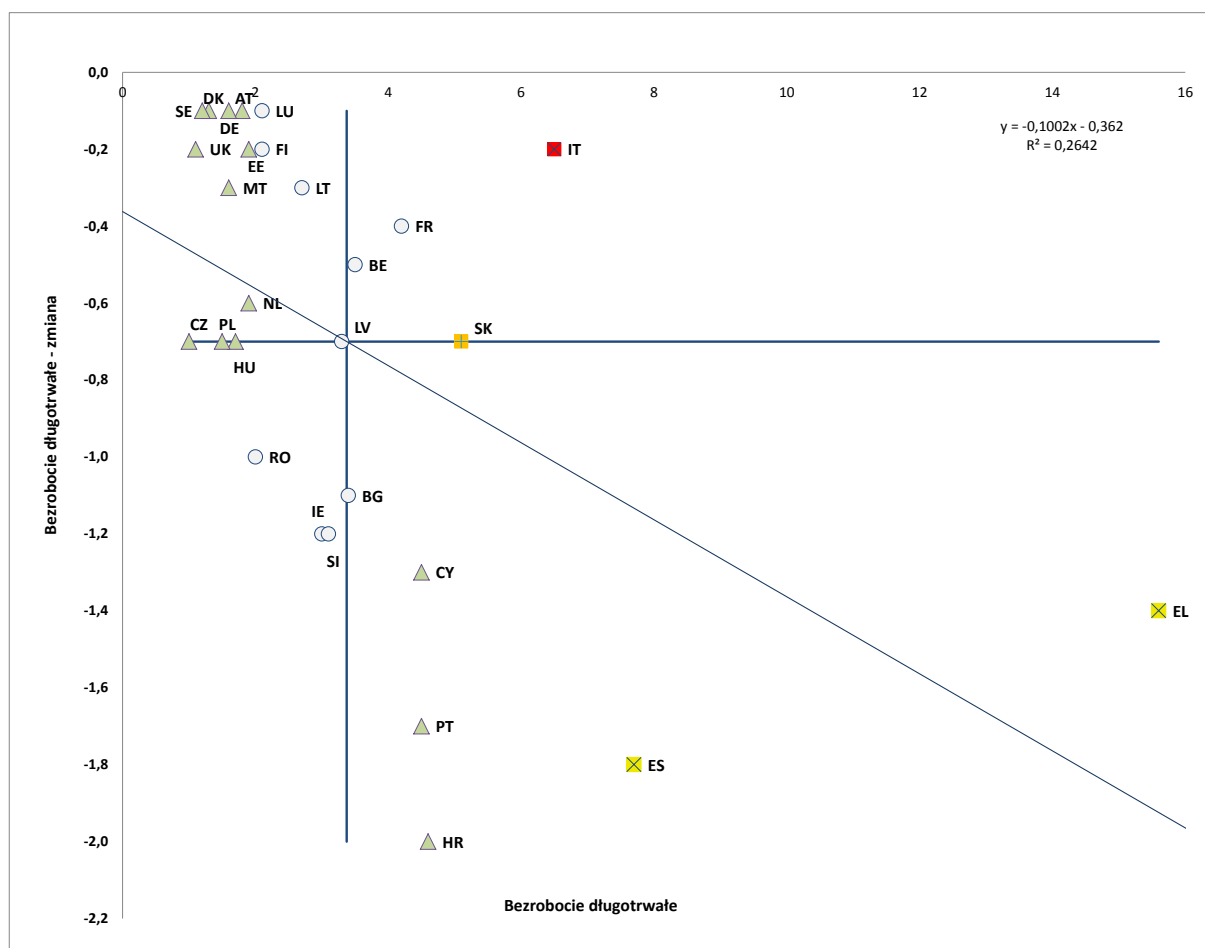
Uwaga: Kolory obrazują względny związek między każdym wskaźnikiem jakości miejsca pracy a danym statusem zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów na czas nieokreślony. Wyniki pochodzą z regresji wielopoziomowych po skontrolowaniu próby pod kątem cech dotyczących danej osoby, zawodu, sektora i innych.

Skuteczna aktywna polityka rynku pracy jest kluczowym elementem dobrze funkcjonujących rynków pracy. Zwiększa ona szanse osób poszukujących pracy na znalezienie nowej pracy i przyczynia się do lepszego dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy. Głównym wyzwaniem, jakiemu należy stawić czoła w ramach aktywnej polityki rynku pracy, jest bezrobocie, w szczególności bezrobocie długotrwałe (tj. trwające dłużej niż jeden rok). Liczby wskazują, że im dłuższy jest okres, przez jaki osoba poszukująca pracy pozostaje na bezrobociu, tym większe jest ryzyko spadku wartości umiejętności, zniechęcenie do rynku pracy i całkowite oderwanie się od rynku pracy. Długotrwałe bezrobocie jest zatem zarówno wskaźnikiem skuteczności aktywnej polityki rynku pracy, jak i miarą wyzwania, przed jakim stoi dany kraj w zakresie aktywizacji bezrobotnej populacji⁷². Na wykresie 45 przedstawiono stopę długotrwałego bezrobocia (tj. stosunek liczby bezrobotnych przez ponad rok do liczby ludności aktywnej zawodowo) w 2017 r. i jej zmianę w stosunku do roku 2016. Jak również wspomniano w rozdziale 1, w związku z poprawą sytuacji na rynku pracy długotrwałe bezrobocie zmniejszyło się w 2017 r. we wszystkich państwach członkowskich. Pomimo zasadniczo zbieżnego trendu (co podkreśla ujemne nachylenie linii regresji) w poszczególnych państwach członkowskich

⁷² Z tych powodów stopa długotrwałego bezrobocia została uzgodniona przez Komitet ds. Zatrudnienia jako główny wskaźnik w tablicy wskaźników społecznych służący monitorowaniu aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia.

utrzymują się znaczne rozbieżności, a stopa długotrwałego bezrobocia wahała się w 2017 r. między 1 % w Republice Czeskiej a 15,6 % w Grecji. Wraz z Hiszpanią (która wykazuje stopę na poziomie 7,7 %) Grecja została oznaczona jako państwo „osiągające wyniki słabe, lecz poprawiające się”, ponieważ w ciągu ostatniego roku odnotowała ona poziom znacznie wyższy od średniego, ale w połączeniu z szybkim tempem spadkowym. Natomiast Włochy, które odnotowały stosunkowo niską stopę bezrobocia długotrwałego (6,5 %), oznaczono jako państwo charakteryzujące się „sytuacją krytyczną” ze względu na niewielką tylko poprawę w 2017 r. w porównaniu z rokiem poprzednim. Sytuacja na Słowacji, gdzie stopa wynosi 5,1 %, została uznana za „wymagającą obserwacji”. Wśród krajów oznaczonych jako „osiągające wyniki powyżej średniej” warto wspomnieć Cypr, Portugalię i Chorwację, które zostały sklasyfikowane w tej grupie ze względu na ich wskaźnik dotyczący zmiany w skali roku, co wskazuje na znaczącą poprawę w 2017 r. (przy czym ich poziomy są bliskie średniej UE, ale wciąż utrzymują się powyżej tej średniej).

Wykres 45: Stopa bezrobocia długotrwałego (główny wskaźnik w tabelicy wskaźników społecznych)

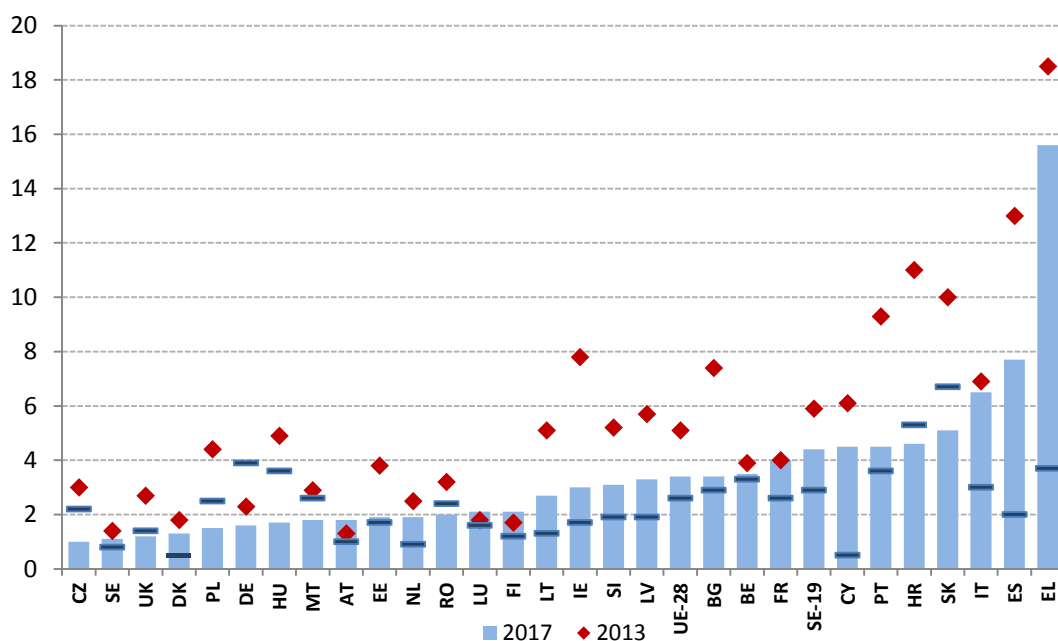


Źródło: Eurostat, BAEL. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku.

W większości państw członkowskich stopa bezrobocia długotrwałego nie powróciła jeszcze do poziomu sprzed kryzysu. Poprawa w stosunku do roku 2013 (będącego rokiem odniesienia jako szczyt kryzysu) była szczególnie duża (o ponad 4 p.p.) w Chorwacji, Hiszpanii, na Słowacji, w Portugalii, Irlandii i Bułgarii. W kilku państwach członkowskich stopa bezrobocia długotrwałego jest jednak w 2017 r. nadal taka sama jak w 2013 r. lub nawet wyższa, w szczególności w przypadku Francji (taka sama stopa), Austrii (+0,5 p.p.), Finlandii (+0,4 p.p.) i Luksemburga (+0,3 p.p.). Ponadto w przypadku 21 państw członkowskich stopa bezrobocia długotrwałego utrzymuje się na wyższym poziomie niż w 2008 r., a największy skok odnotowano w Grecji (+11,9 p.p.), Hiszpanii (+5,7 p.p.), na Cyprze (+4 p.p.) i we Włoszech (+3,5 p.p.). Świadczy to o intensywności recesji, z jaką miały do czynienia te kraje w poprzednich latach, oraz o jej skutkach dla wyników na rynku pracy, ale jednocześnie o

wyzwaniach, przed którymi stoją publiczne służby zatrudnienia i systemy aktywnej polityki rynku pracy, które w wielu przypadkach zostały poddane poważnej próbie przez gwałtownie rosnącą liczbę osób poszukujących pracy.

Wykres 46: Bezrobocie długotrwale wyrażone jako odsetek ludności aktywnej zawodowo

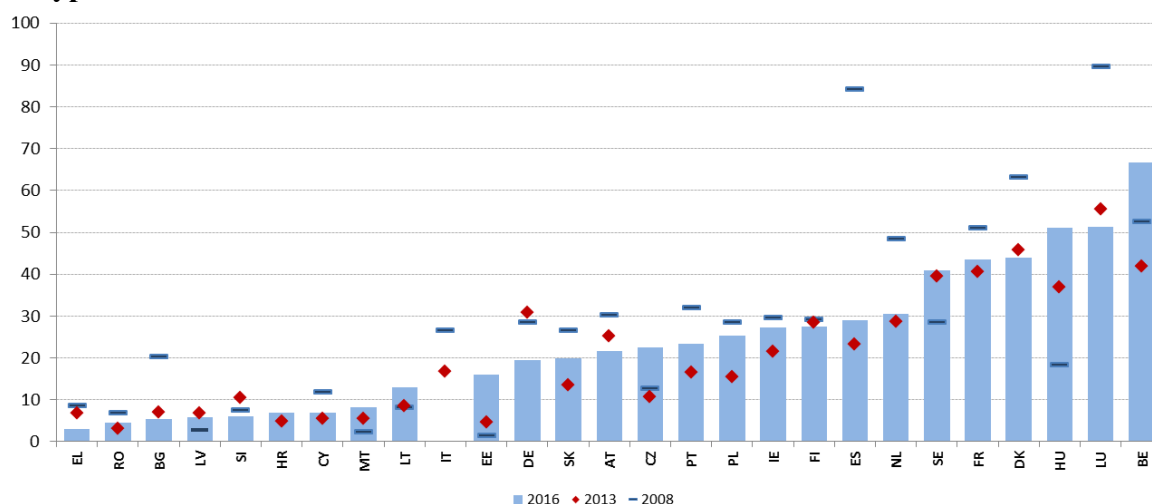


Źródło: Eurostat, BAEL.

Uczestnictwo w aktywnej polityce rynku pracy różni się nadal znacznie w poszczególnych państwach UE. Aktywna polityka rynku pracy stanowi jeden z filarów dla zapewnienia skutecznych zmian stanu na rynku pracy oraz dobrze funkcjonujących rynków pracy. Aktywna polityka rynku pracy, wraz z efektywną infrastrukturą uczenia się przez całe życie, stanowi faktyczny wymiar wspierający (i zapewniający bezpieczeństwo) dobrze wyważonego modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*), który jest uznawany za czynnik poprawiający funkcjonowanie rynku pracy. W tym kontekście uderzające są różnice między państwami członkowskimi, jeśli chodzi o udział w działaniach aktywizujących. Z jednej strony istnieje duża grupa państw członkowskich (Grecja, Rumunia, Bułgaria, Łotwa, Słowenia, Chorwacja, Cypr i Malta), gdzie w 2016 r. mniej niż 10 % osób, które chcą pracować, uczestniczyło w aktywnej polityce rynku pracy. Ponadto odsetek ten w ostatnich latach w większości przypadków zmniejszył się. Z drugiej strony istnieje inna grupa

państw odnotowująca wskaźniki uczestnictwa powyżej 40 % (Szwecja, Francja, Dania, Węgry, Luksemburg i Belgia); w przypadku tej grupy państw tendencja od 2013 r. jest ogólnie zwyżkowa lub wskaźniki utrzymują się na stałym poziomie. Wydaje się zatem, że w odniesieniu do tego wskaźnika strategicznego nie zachodzi konwergencja⁷³. Po kryzysie wskaźniki uczestnictwa w większości krajów spadły (z wyjątkiem Belgii, Węgier, Szwecji, Republiki Czeskiej i Estonii), co wskazuje na to, że wzrostowi liczby osób poszukujących pracy nie towarzyszył proporcjonalny wzrost uczestnictwa w aktywnej polityce rynku pracy.

Wykres 47: Osoby uczestniczące w aktywnej polityce rynku pracy na 100 osób, które chcą pracować



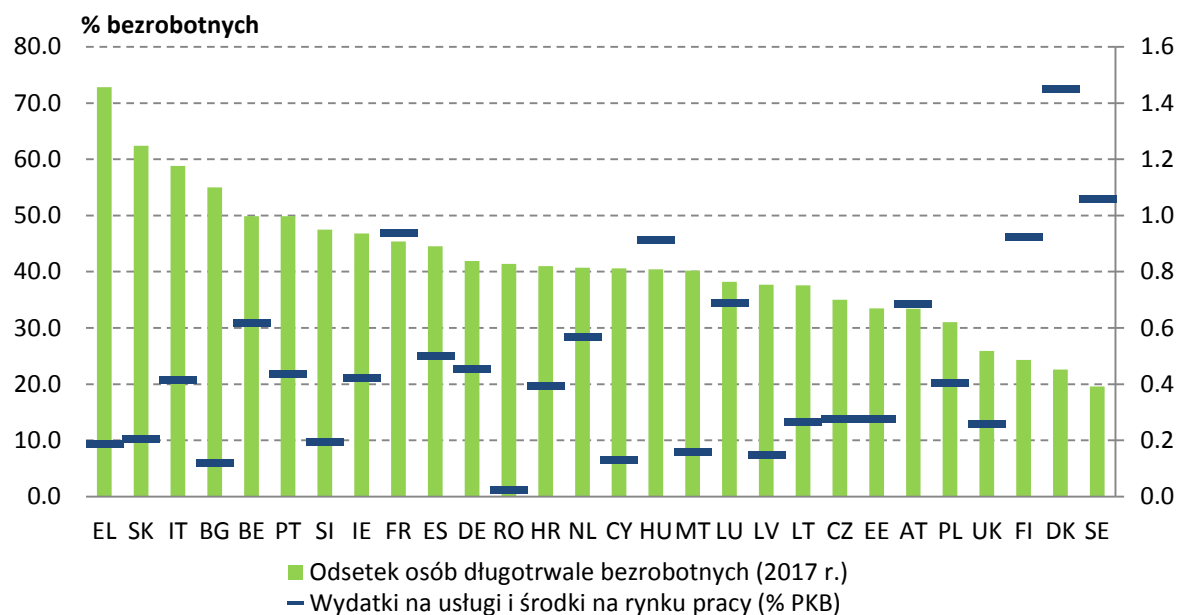
Źródło: Eurostat, baza danych dotyczących polityki rynku pracy i BAEL. Aktualne dane dotyczące UK nie są dostępne; brak danych za 2016 r. w odniesieniu do IT.

Łączne inwestycje w aktywną politykę rynku pracy wydają się być również bardzo zróżnicowane w poszczególnych państwach członkowskich. Jeżeli odsetek osób długotrwale bezrobotnych jest przybliżonym wyrazem skuteczności aktywnej polityki rynku pracy, to różnice te są także powodem do niepokoju. Choć wydatki na usługi i środki dotyczące rynku pracy są w pewnym stopniu związane z sytuacją w zakresie bezrobocia i konkurencyjności w danym państwie członkowskim, dane liczbowe ilustrują duże różnice w zaangażowaniu w tworzenie skutecznych systemów aktywnej polityki rynku pracy. Wydatki na usługi i środki związane z rynkiem pracy wahają się od 1,5 % PKB do mniej niż 0,1 % w niektórych mniej zaangażowanych państwach członkowskich (wykres 48). Ponadto państwa

⁷³ Niemniej jednak wskaźnik ten należy interpretować z ostrożnością, ponieważ odzwierciedla on jedynie miarę uczestnictwa w polityce rynku pracy (a nie skuteczność tej polityki), a w przypadku szeregu państw wiąże się on z problemami dotyczącymi wiarygodności statystycznej, które wynikają z procesu gromadzenia danych.

członkowskie, w których inwestycje w aktywną politykę rynku pracy są najniższe, również zazwyczaj są tymi, w których znaczna część systemu aktywnej polityki rynku pracy jest współfinansowana przez EFS oraz w których długoterminowa stabilność tego systemu jest wątpliwa.

Wykres 48: Wydatki na usługi i środki na rynku pracy (2016 r.) oraz odsetek osób długotrwale bezrobotnych (2017 r.)

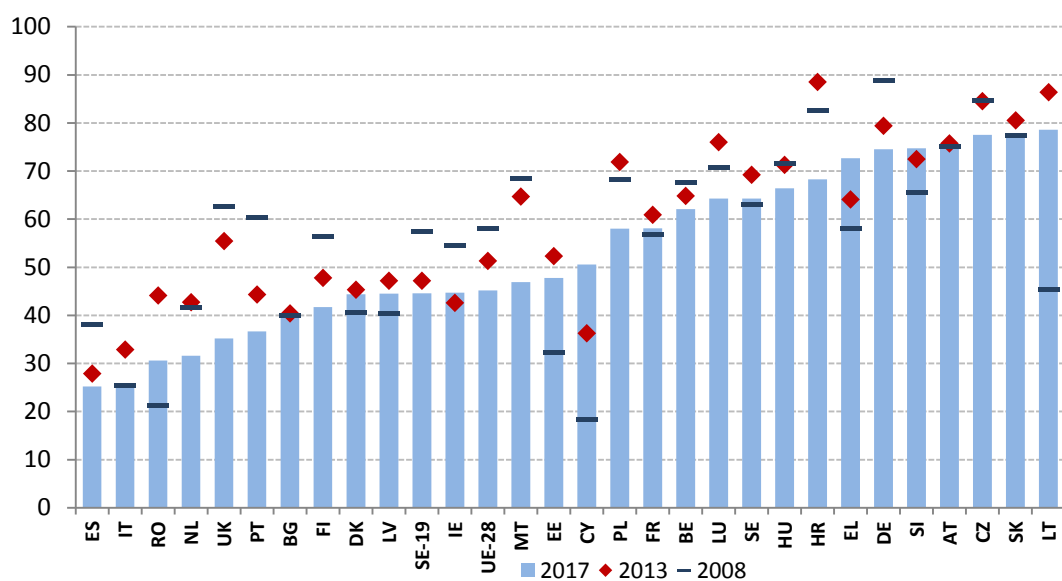


Publiczne służby zatrudnienia to główne instytucje rynku pracy odpowiedzialne za wsparcie w poszukiwaniu pracy i kierowanie osób poszukujących pracy do działań aktywizujących. Choć publiczne służby zatrudnienia mają różną strukturę w poszczególnych krajach, celem ich wszystkich jest dopasowanie do siebie podaży i popytu na rynku pracy poprzez świadczenie usług zarówno na rzecz zarejestrowanych osób bezrobotnych, jak i pracodawców. W szczególności są one odpowiedzialne za profilowanie klientów, zapewnianie im doradztwa i zindywidualizowanego wsparcia, kierowanie ich do działań szkoleniowych i aktywizujących oraz (w wielu krajach) wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych lub świadczeń socjalnych.

Skuteczność publicznych służb zatrudnienia w zapewnianiu wsparcia w poszukiwaniu pracy nie jest jednak w poszczególnych państwach członkowskich taka sama i zależy ona między innymi od zdolności tych służb, jakości oferowanych przez nie usług i koordynacji działań z innymi podmiotami. Takie różnice są w wielu przypadkach odzwierciedleniem

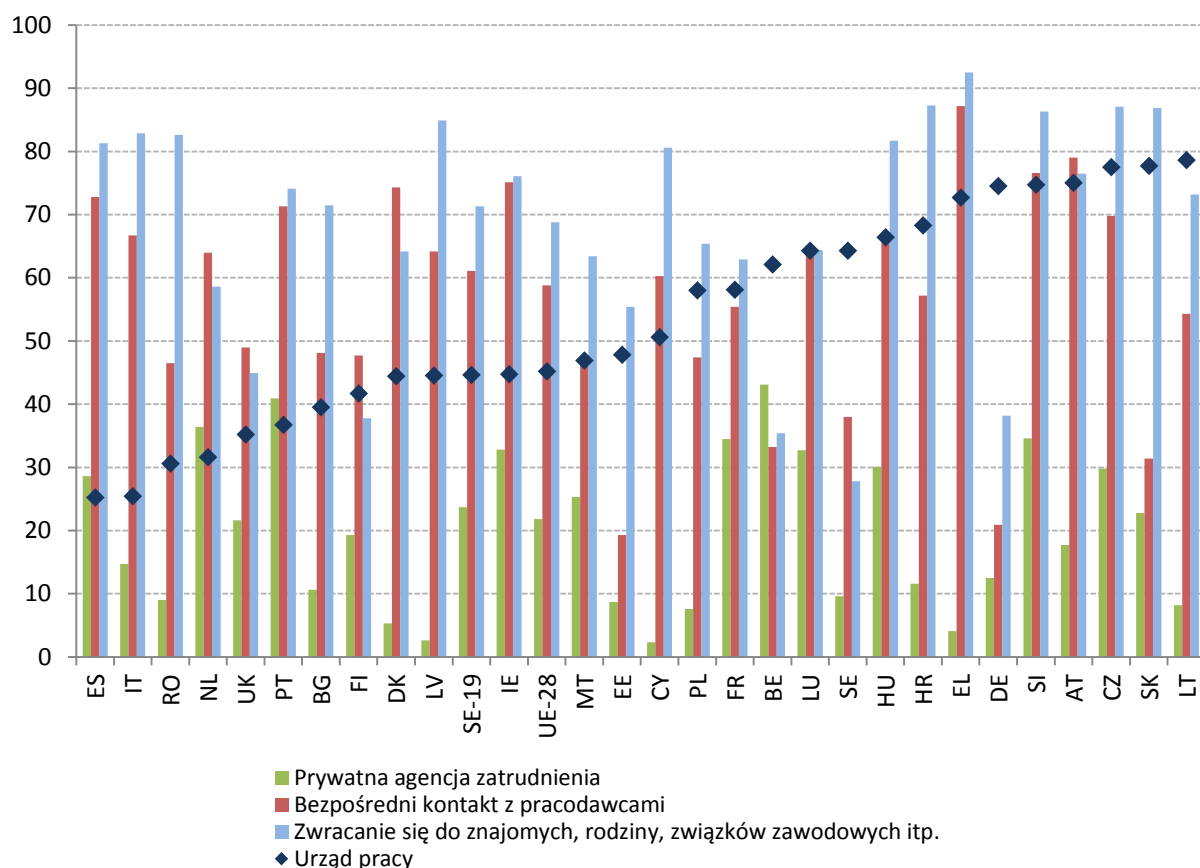
stopnia korzystania przez bezrobotnych z publicznych służb zatrudnienia do poszukiwania pracy (poza formalnymi wymogami dotyczącymi rejestracji, które są zazwyczaj niezbędne do uzyskania prawa do świadczeń dla bezrobotnych i innych świadczeń socjalnych). Na wykresie 49 przedstawiono odsetek osób bezrobotnych, które korzystają z usług publicznych służb zatrudnienia przy poszukiwaniu pracy. Przedstawione wartości nie różnią się znacząco od tych opublikowanych we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu na 2018 r. Na końcu tego rankingu znajdują się Hiszpania, Włochy i Rumunia, w których w 2017 r. odnotowano najniższe odsetki (poniżej 30 %), nieco wyżej są Niderlandy, Zjednoczone Królestwo i Portugalia (z wynikiem wynoszącym od 30 % do 40 %). Natomiast w państwach członkowskich takich jak Litwa, Słowacja, Republika Czeska, Austria, Słowenia, Niemcy i Grecja odsetek osób bezrobotnych, które oświadczają, że korzystają z usług publicznych służb zatrudnienia w celu znalezienia pracy, wynosi powyżej 70 %. Korzystanie przez bezrobotnych z publicznych służb zatrudnienia w ujęciu średnim od początku kryzysu stale maleje: z 58,1 % w 2008 r. spadło w 2017 r. do 45,2 % (o 1 p.p. mniej niż w 2016 r.). Niemniej jednak w kilku państwach członkowskich odnotowuje się odwrotną tendencję, a największy wzrost odnotowano na Łotwie i Cyprze (o ponad 30 p.p.), w Estonii i Grecji (o około 15 p.p.) oraz w Rumunii i Słowenii (o około 9 p.p.). W niektórych z tych państw wzrost tego odsetka może jednak wynikać z bardziej restrykcyjnego obowiązku rejestracji w celu uzyskania dostępu do świadczeń. Na wykresie 50 przedstawiono informacje na temat korzystania z wybranych alternatywnych metod poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne, w tym poprzez prywatne agencje zatrudnienia, bezpośredni kontakt z pracodawcą i nieformalne metody, takie jak zwracanie się do znajomych, rodziny i związków zawodowych. Chociaż trudno jest znaleźć ogólne wzorce, wydaje się, że w państwach członkowskich, w których korzystanie z publicznych służb zatrudnienia jest niskie, najczęściej wykorzystywane są metody nieformalne.

Wykres 49: Odsetek osób bezrobotnych, które korzystają z usług publicznych służb zatrudnienia przy poszukiwaniu pracy



Źródło: Eurostat, BAEL.

Wykres 50: Odsetek osób bezrobotnych korzystających z wybranych metod poszukiwania pracy (2017 r.)



Źródło: Eurostat, BAEL.

Zapewnienie odpowiednich świadczeń dla bezrobotnych o rozsądnym czasie trwania, dostępnych dla wszystkich pracowników i popartych skuteczną aktywną polityką rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla wspierania osób poszukujących pracy w okresie zmian stanu na rynku pracy. Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu na 2018 r. zawierało dogłębną analizę porównawczą głównych cech systemów świadczeń dla bezrobotnych w całej UE w oparciu o wyniki analizy porównawczej dotyczącej świadczeń dla bezrobotnych i aktywnej polityki rynku pracy przeprowadzonej w ramach Komitetu ds. Zatrudnienia. Analiza, w której zbadano szereg wskaźników efektywności i wskaźników dotyczących mechanizmów politycznych (w odniesieniu do roku 2016 lub 2017 w zależności od dostępności danych), pozostaje zasadniczo aktualna, gdyż zmiany polityki w okresie odniesienia niniejszego sprawozdania były niewielkie (szczegółowe informacje na temat reform podjętych przez państwa członkowskie w tej dziedzinie – zob. sekcja 3.3.2; długoterminowy przegląd reform

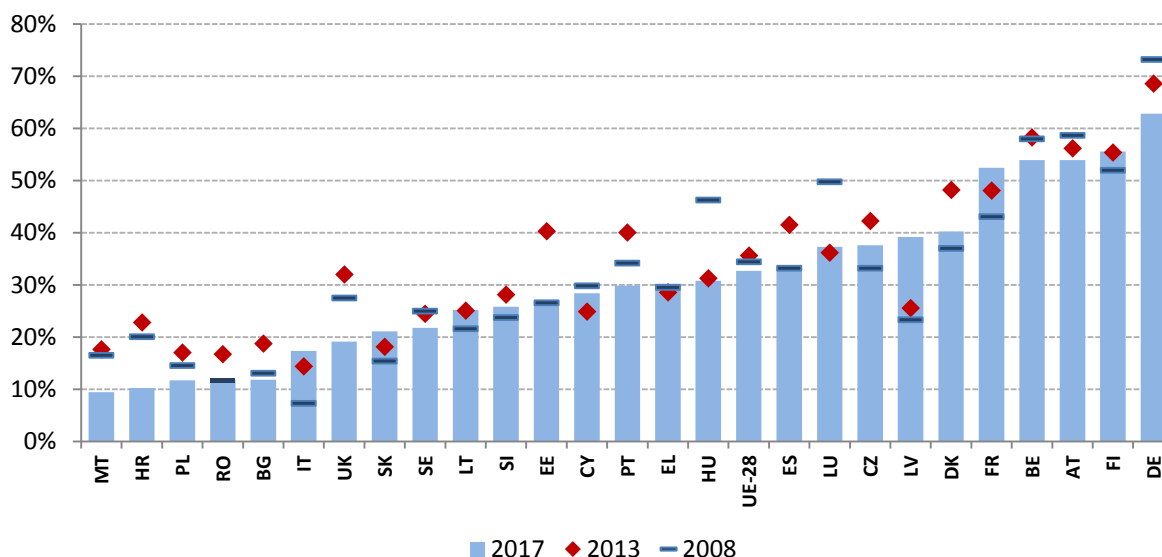
realizowanych przez państwa członkowskie – zob. Komisja Europejska, 2018⁷⁴). W niniejszej sekcji przedstawiono informacje na temat aktualizacji tej analizy, w szczególności wskaźników dotyczących mechanizmów politycznych. Ponadto przedstawiono dodatkowe wskaźniki rygorystyczności wymogów dotyczących poszukiwania pracy dla bezrobotnych poszukujących pracy, które zostały uzgodnione przez Komitet Zatrudnienia w 2018 r.

Odsetek osób krótkotrwale bezrobotnych⁷⁵, którzy są objęci świadczeniami dla bezrobotnych, wynosi średnio około jednej trzeciej. Odsetek ten zmalał nieznacznie w następstwie kryzysu (z 34,4 % w 2008 r. do 32,7 % w 2017 r.), przy czym przez większość ostatnich lat pozostawał na prawie niezmiennym poziomie. Istnieją jednak nadal znaczne różnice między państwami (wykres 51). Różnice te zależą od kształtu polityki dotyczącej systemów świadczeń dla bezrobotnych (w szczególności od warunków kwalifikowalności, maksymalnego okresu świadczenia, rygorystyczności wymogów w zakresie poszukiwania pracy, zbieżności z innymi systemami ochrony socjalnej), a także od sytuacji poszczególnych państw w cyklu koniunkturalnym. W perspektywie długoterminowej największy wzrost tego odsetka w latach 2008–2017 odnotowano na Łotwie (o prawie 16 p.p.), we Włoszech (10 p.p.) i Francji (9 p.p.). Z drugiej strony największy spadek odnotowano na Węgrzech (-15 p.p.), w Luksemburgu (-12 p.p.), Chorwacji i Niemczech (-10 p.p.). To ostatnie państwo wykazuje jednak nadal najwyższy wskaźnik objęcia bezrobotnych świadczeniami (62,8 %), a następne w rankingu są Finlandia, Austria, Belgia i Francja, gdzie odsetek ten wynosi ponad 50 %. Natomiast na Malcie, w Chorwacji, Polsce, Rumunii i Bułgarii można zaobserwować najniższy odsetek, wynoszący znacznie poniżej 15 %, i brak jest też oznak poprawy.

⁷⁴ Komisja Europejska (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie]. Roczny przegląd z 2018 r. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

⁷⁵ Osoby, które pozostawały bezrobotne krócej niż przez jeden rok.

Wykres 51: Wskaźnik objęcia świadczeniami dla bezrobotnych osób krótkotrwale bezrobotnych



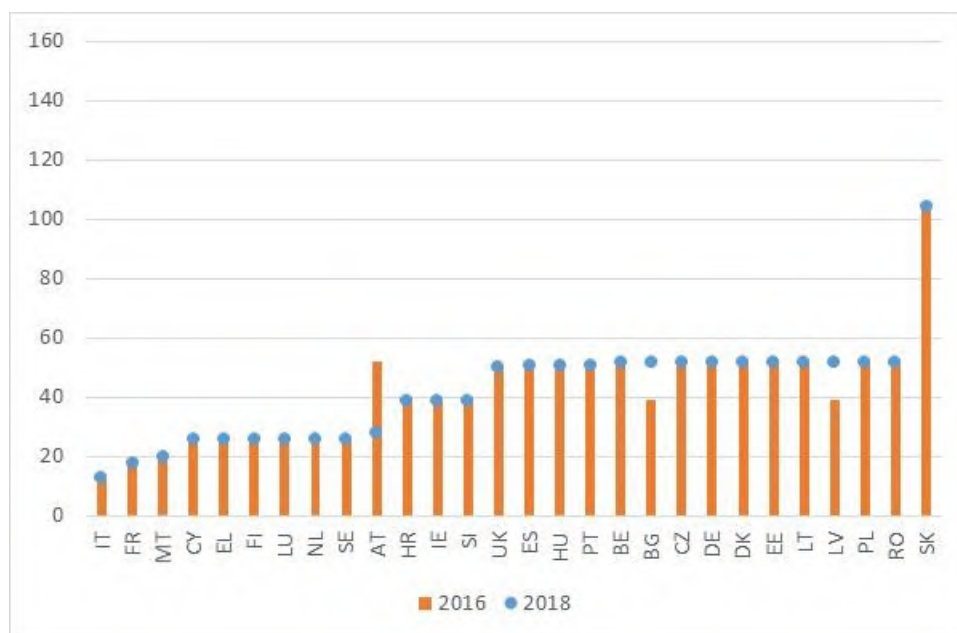
Źródło: wyliczenia na podstawie danych z Eurostatu i BAEL. Uwaga: brak dostępnych danych w przypadku IE oraz NL.

W okresie od 2016 r. do 2018 r. nie odnotowano znaczących zmian w strukturze świadczeń dla bezrobotnych w państwach członkowskich. Aby uzyskać prawo do świadczeń dla bezrobotnych, osoby bezrobotne muszą zasadniczo wykazać, że przepracowały odpowiedni minimalny okres lub że przez pewien okres opłacały składki ubezpieczeniowe. Jak przedstawiono na wykresie 52, ten minimalny okres wynosi od mniej niż 20 tygodni we Francji i Włoszech do roku (52 tygodni) lub więcej w Polsce, Rumunii i na Słowacji. W latach 2016–2018 nie odnotowano prawie żadnych zmian, z trzema wyjątkami. W Austrii w przypadku składania wniosku po raz pierwszy wymagane jest wykazanie opłacania składek przez 52 tygodnie w ciągu ostatnich 24 miesięcy. W przypadku kolejnych wniosków okres ten został jednak skrócony do 28 tygodni. W Bułgarii długość wymaganego okresu uprawniającego do świadczeń zwiększyła się z 9 miesięcy ubezpieczenia w okresie 15 miesięcy poprzedzających bezrobocie do co najmniej 12 miesięcy ubezpieczenia w okresie 18 miesięcy poprzedzających bezrobocie. Podobna zmiana miała miejsce na Łotwie, gdzie wymóg opłacania składek wzrósł od co najmniej 9 miesięcy składkowych w okresie 12 miesięcy poprzedzających bezrobocie do co najmniej 12 miesięcy składkowych w okresie 16 miesięcy poprzedzających bezrobocie. Jeśli chodzi o maksymalny okres pobierania świadczeń (wykres 53), w latach 2017–2018 nie nastąpiła żadna zmiana. Belgia pozostaje w górnej

granicy z nieograniczonym okresem pobierania świadczenia, co należy postrzegać w kontekście braku programu pomocy dla bezrobotnych. Po przeciwnej stronie znajdują się Węgry i Malta. Maksymalny okres pobierania świadczenia jest w większości państw członkowskich w dalszym ciągu krótszy niż wymagane okresy składkowe; tylko w czterech z nich okresy są takie same (Francja, Niderlandy, Grecja, Luksemburg), a w trzech przypadkach okres pobierania świadczenia jest dłuższy (Finlandia, Dania, Belgia). Jeśli chodzi o poziom i adekwatność świadczeń dla bezrobotnych, państwa członkowskie również wykazują znaczne rozbieżności. Stopy kompensacji dochodów netto w przypadku pracowników nisko uposażonych z krótką historią zatrudnienia (1 rok) wahają się od mniej niż 20 % zysków z poprzednich lat (netto) na Węgrzech do około 90 % w Luksemburgu (wykres 54). Porównanie stóp kompensacji dochodów netto między drugim a dwunastym miesiącem okresu bezrobocia wskazuje na istnienie skutku w postaci albo wygaśnięcia świadczenia (osoby takie są objęte zakresem innych programów, takich jak program pomocy dla bezrobotnych lub program pomocy społecznej), albo obniżenia wysokości świadczenia z biegiem czasu⁷⁶.

⁷⁶ Modele OECD stosowane do tego wskaźnika zostały dopracowane od czasu przyjęcia wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu na 2018 r. w Radzie, w szczególności w odniesieniu do AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT, UK.

Wykres 52: Długość wymaganego okresu uprawniającego do świadczeń, 2016 r. i 2018 r. (w tygodniach)



Źródło: Baza danych MISSOC (system wzajemnej informacji o ochronie socjalnej) oraz przepisy krajowe. Uwaga: na Malcie (2018 r.) minimalne kryteria kwalifikacyjne wynoszą 50 tygodni opłacania składek, z czego co najmniej 20 tygodni opłaconych lub uznanych w okresie ostatnich 2 lat kalendarzowych; W Irlandii (2016 i 2018 r.) należy zapłacić co najmniej 104 tygodniowe składki od momentu, w którym dana osoba po raz pierwszy podjęła pracę.

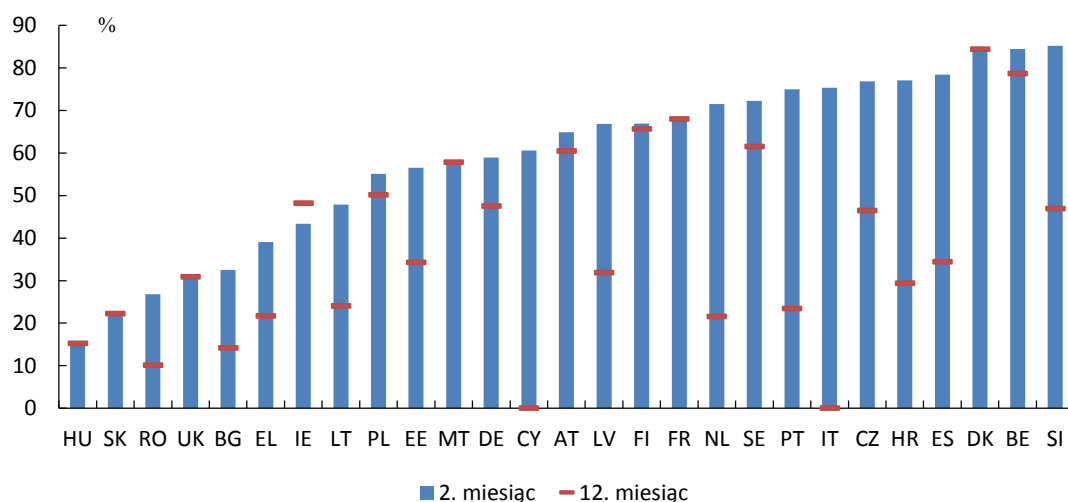
Wykres 53: Maksymalny okres pobierania świadczeń przy rocznym stażu pracy, 2017 r. i 2018 r.



Źródło: Baza danych MISSOC (system wzajemnej informacji o ochronie socjalnej) oraz przepisy krajowe (styczeń 2017 r. i styczeń 2018 r.). Uwaga: w Belgii okres pobierania świadczeń nie jest ograniczony w czasie. Na Cyprze tygodnie oblicza się w oparciu o 6 dni roboczych w tygodniu. W Irlandii świadczenie jest wypłacane przez 39 tygodni (234 dni) tylko osobom, które wykazują 260 lub więcej tygodni opłacania składek na

ubezpieczenie społeczne (PRSI). Na Słowacji osoba o historii zatrudnienia wynoszącym jeden rok nie kwalifikuje się do zasiłku dla bezrobotnych (wymagane są co najmniej 2 lata składek na ubezpieczenie od bezrobocia w ciągu ostatnich 3 lat). W przypadku Polski okres ten jest różny w zależności od wysokości stopy bezrobocia w regionie w stosunku do średniej krajowej.

Wykres 54: Stopa kompensacji dochodów netto przez świadczenia dla bezrobotnych, na poziomie 67 % płacy średniej, w drugim i dwunastym miesiącu bezrobocia (2018 r.)



Źródło: Komisja Europejska na podstawie wzoru podatek-swiadczenie opracowanego przez OECD. Uwaga: wskaźnik ten oblicza się dla przypadku bezzdziejnej osoby stanu wolnego z krótką historią pracy (1 rok) w wieku 20 lat. Bardziej szczegółowe informacje na temat metodologii – zob. przypis76.

Państwa członkowskie opracowały szereg strategii mających na celu aktywizację beneficjentów świadczeń dla bezrobotnych. Przyjęte instrumenty polityczne są zgodne z zasadą wzajemnego zobowiązania. Konkretnie chodzi o to, że osoby otrzymujące świadczenia dla bezrobotnych są zobowiązane do angażowania się w działania związane z poszukiwaniem pracy. Natomiast organy publiczne muszą je wspierać w poszukiwaniu pracy oraz w pokonywaniu przeszkód, które mogą uniemożliwiać im ponowne zatrudnienie, a z drugiej strony monitorować przestrzeganie przez nie warunków gotowości do podjęcia pracy (i w razie potrzeby stosować sankcje). Państwa członkowskie powszechnie stosują zasadę wczesnej interwencji i usług dostosowanych do potrzeb osób bezrobotnych poszukujących pracy w celu skrócenia okresów bezrobocia, jak najlepszego kojarzenia ze sobą ofert na rynku pracy oraz zapobiegania długotrwałemu bezrobociu i efektowi zniechęcenia. W większości państw członkowskich istnieją w istocie obowiązkowe wymogi w zakresie udzielania przez publiczne służby zatrudnienia określonych rodzajów wczesnego wsparcia osom

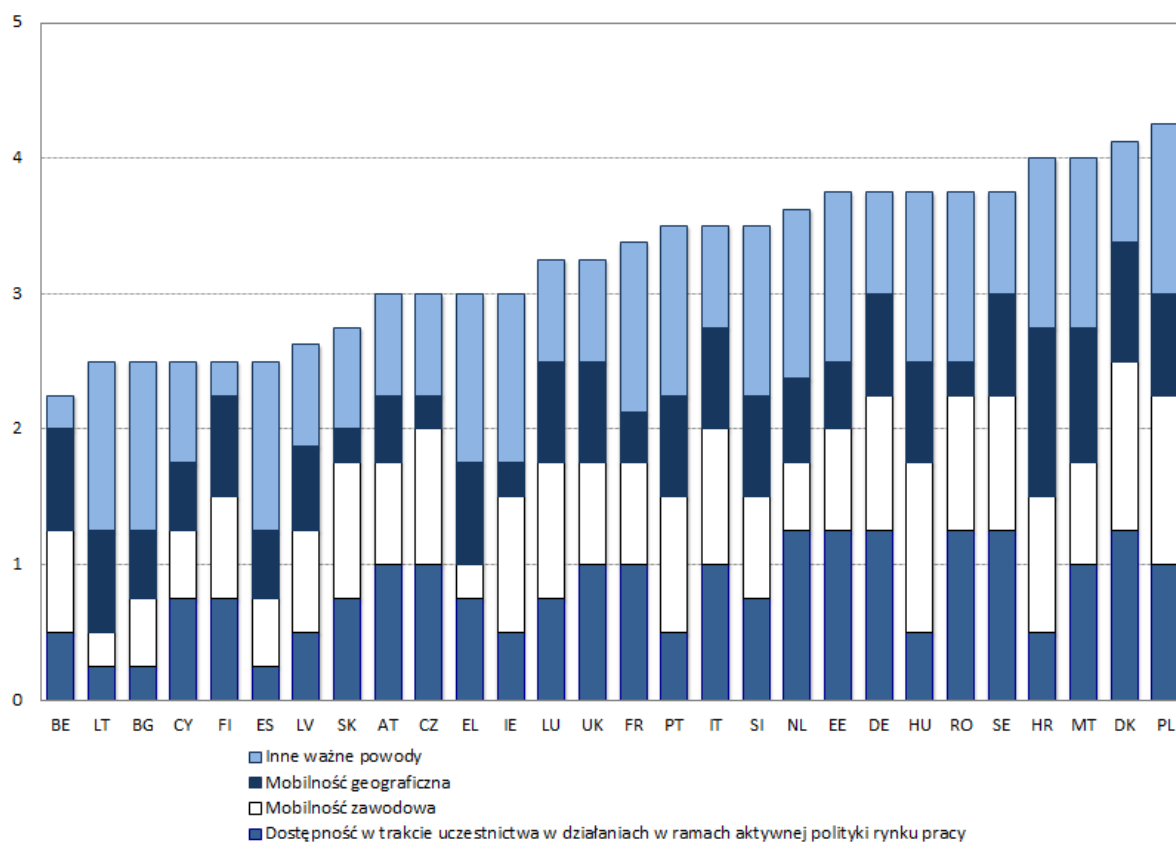
poszukującym pracy (profilowanie, tworzenie indywidualnych planów działania, indywidualne doradztwo).

Rygorystyczność warunków dotyczących gotowości do podjęcia pracy i wymogów dotyczących poszukiwania pracy⁷⁷, jakie należy spełnić, by móc korzystać ze świadczeń dla bezrobotnych, jest bardzo różna. Na wykresie 55 przedstawiono stopień rygorystyczności wymogów dotyczących gotowości do podjęcia pracy i kryteriów odpowiedniego zatrudnienia dla beneficjentów świadczeń dla bezrobotnych. Wydaje się, że są one najbardziej rygorystyczne w Polsce, Danii, na Malcie i w Chorwacji, zaś najmniej rygorystyczne w Belgii, na Litwie, w Bułgarii, na Cyprze, w Finlandii i Hiszpanii. Na wykresie 56 przedstawiono znaczne różnice pod względem rygorystyczności warunków poszukiwania pracy i wymogów dotyczących monitorowania. Bardziej rygorystyczne wymogi obowiązują w szczególności na Malcie, w Zjednoczonym Królestwie i Luksemburgu, natomiast najmniej restrykcyjne wymogi istnieją na Cyprze, w Grecji i Polsce. Ponadto na wykresie 57 przedstawiono znaczne różnice w rygorystyczności sankcji stosowanych w przypadku, gdy osoby korzystające ze świadczeń dla bezrobotnych nie stosują się do wymogów dotyczących gotowości do podjęcia pracy i poszukiwania pracy. Sankcje wydają się być najsurowsze w Słowenii, Rumunii, Luksemburgu, Grecji, Chorwacji i Portugalii, natomiast najmniej surowe są one w Austrii, na Węgrzech, na Cyprze, w Irlandii, Danii i Niemczech (w niektórych przypadkach krótki jest jednak także okres pobierania świadczenia). Malta, Chorwacja i Estonia wydają się mieć bardziej rygorystyczne przepisy we wszystkich aspektach. W szeregu państw członkowskich występuje jednak kombinacja rygorystycznych przepisów w przypadku niektórych elementów z mniej rygorystycznymi w przypadku innych. Na przykład w Danii obowiązują drugie co do rygorystyczności przepisy, jeśli chodzi o wymogi dotyczące dostępności i kryteriów odpowiedniego zatrudnienia, ale jedne z najłagodniejszych przepisów regulujących sankcje w zakresie świadczeń. Te zróżnicowane podejścia umożliwiają zrozumienie, w jaki sposób systemy krajowe rozwiązują problem pokusy nadużycia nieodłącznie związanej z pobieraniem świadczeń z ubezpieczenia od utraty pracy. Na przykład bardziej rygorystyczne wymogi w zakresie poszukiwania pracy i gotowości do podjęcia pracy powinny zachęcać do zwiększenia wysiłków w zakresie

⁷⁷ Te wskaźniki polityki zostały opracowane przez OECD z wykorzystaniem danych zgromadzonych w ramach kompleksowych badań ekspertów. Dostarczają one informacji na temat uregulowań prawnych, ale nie ich skutecznego wdrażania (a może być ono różne w krajach, w których obowiązują takie same przepisy). Wskaźników tych nie można interpretować w uproszczony sposób, ponieważ określenie „optymalnego” stopnia rygorystyczności w odniesieniu do wymogów dotyczących poszukiwania pracy i gotowości do podjęcia pracy nie jest możliwe.

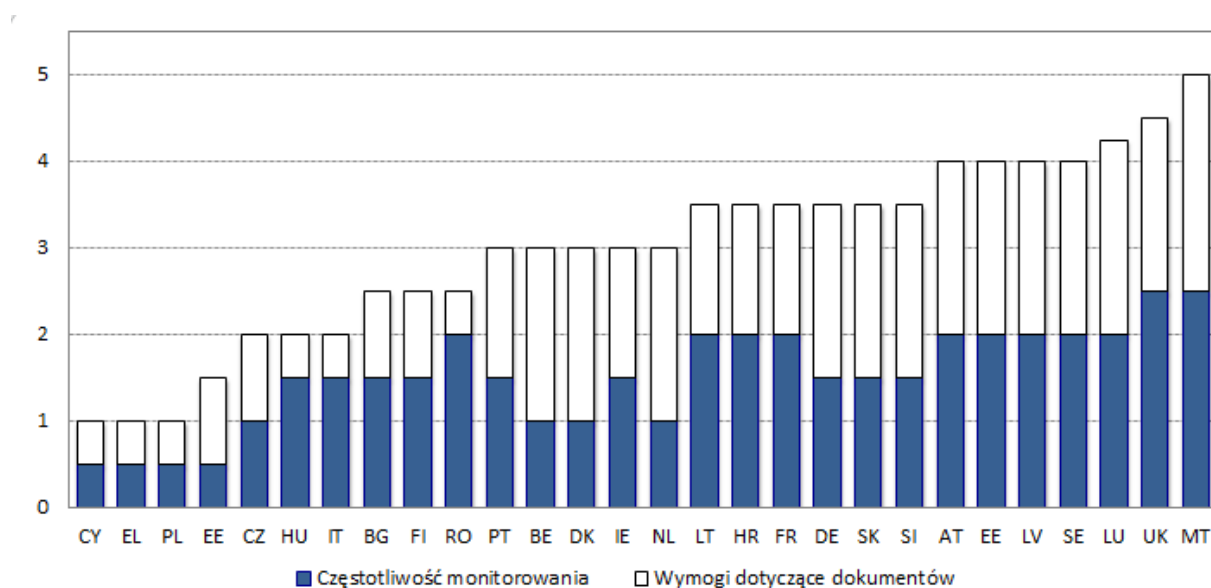
poszukiwania pracy i szybszego przyjmowania ofert pracy, co pozwoliłoby na zrównoważenie potencjalnych finansowych czynników zniechęcających do podejmowania pracy, które wynikają z systemów świadczeń dla bezrobotnych, i na skrócenie okresów bezrobocia. Z drugiej strony nadmiernie rygorystyczne wymogi mogą mieć skutki przeciwne do zamierzonych i na przykład prowadzić do ograniczenia zasięgu objęcia świadczeniami lub pogorszenia jakości ofert podaży na rynku pracy, które mogą nie być długotrwałe (gdyż więcej osób będzie częściej stawało się ponownie bezrobotnymi).

Wykres 55: Wymogi dotyczące gotowości do podjęcia pracy i kryteria odpowiedniego zatrudnienia, 2017 r.



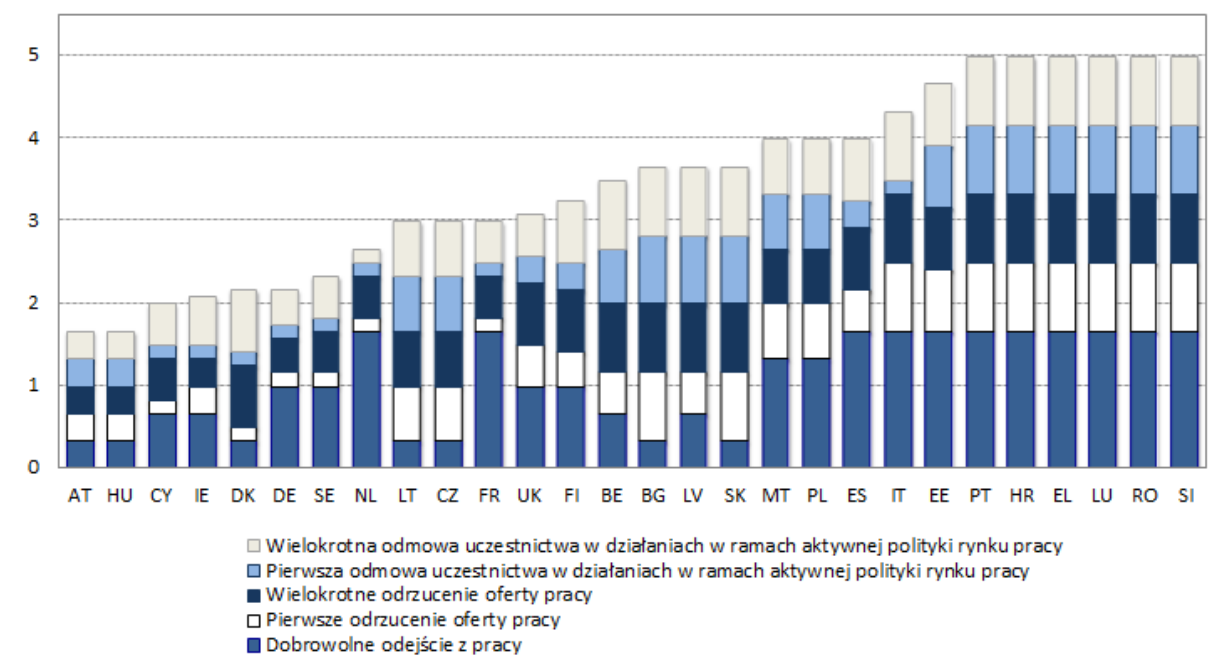
Źródło: OECD. Uwaga: ocena od 1 (najbardziej łagodne) do 5 (najbardziej rygorystyczne).

Wykres 56: Wymogi dotyczące poszukiwania pracy i monitorowania, 2017 r.



Źródło: OECD. Uwaga: ocena od 1 (najbardziej łagodne) do 5 (najbardziej rygorystyczne).

Wykres 57: Rygorystyczność sankcji w odniesieniu do świadczeń, 2017 r.



Źródło: OECD. Uwaga: ocena od 1 (najbardziej łagodne) do 5 (najbardziej rygorystyczne).

Eliminowanie barier dla mobilności pracowników i osób uczących się może zwiększyć szanse na zatrudnienie i rozwój umiejętności, a także pomóc w wykorzystaniu pełnego potencjału europejskiego rynku pracy. W 2017 r. było w UE około 12,4 mln osób w wieku produkcyjnym (20–64 lat) mieszkających w innym państwie niż państwo ich obywatelstwa⁷⁸. Liczba ta wzrosła w porównaniu z 2016 r. o 5 %, czyli w podobnym tempie, jak rosła ona w poprzednich latach. Głównymi krajami zamieszkania były w 2017 r. Niemcy i Zjednoczone Królestwo, w których mieszkało odpowiednio 3 mln i 2,6 mln takich osób, następne miejsca zajmowały zaś Hiszpania (1,4 mln), Włochy (1,2 mln) i Francja (około 1 mln). Niemcy i Zjednoczone Królestwo wykazują tendencję zwykłą w kierunku wartości z 2015 r., natomiast Włochy i Francja wykazują wzrost bardziej umiarkowany (i niższy od średniej). W Hiszpanii odnotowano z kolei spadek w zakresie osób migrujących z UE-28 w liczbach bezwzględnych (-1 % w porównaniu z 2016 r.). Tym samym utrzymuje się (spowolniona) tendencja spadkowa, która zaczęła się w 2014 r. Główne kraje pochodzenia pozostają bez zmian od 2016 r.: największe grupy na poziomie UE stanowią obywatele Rumunii, Polski, Portugalii, Włoch i Bułgarii. Ich liczba wynosi łącznie około 6,6 mln osób i stanowi ponad połowę wszystkich obecnych w UE osób migrujących z UE-28. W stosunku do liczby ludności największe odpływy rejestruje się na Litwie, w Rumunii i na Łotwie; tendencję wzrostową można zaobserwować na Litwie, w Rumunii, na Łotwie, w Estonii i Chorwacji. Główne kraje pochodzenia i kraje docelowe są takie same, jeśli wziąć pod uwagę osoby aktywne zawodowo (tj. osoby zatrudnione i osoby poszukujące pracy).

Studiowanie za granicą jest korzystne dla rozwoju umiejętności i lepszych perspektyw na rynku pracy w przyszłości. Mobilni studenci przyczyniają się do rozwoju wiedzy, podnoszenia świadomości kulturowej, udoskonalania technologii i budowania zdolności w swoich krajach, kiedy powracają do domu po studiach za granicą. Ponadto wymiana studentów między krajami zwiększa możliwości współpracy między instytucjami akademickimi, co przyczynia się do realizacji europejskiego celu, jakim jest otwarcie i modernizacja systemów edukacji. Mimo to jedynie niewielki odsetek Europejczyków to

⁷⁸ Liczba ta odnosi się do „długoterminowych” osób migrujących w wieku produkcyjnym z UE-28, mieszkających w UE-28, w oparciu o dane statystyczne Eurostatu dotyczące demografii. W celu uzyskania szczegółowych informacji zob. Komisja Europejska (w przygotowaniu), Sprawozdanie roczne dotyczące mobilności pracowników wewnątrz UE za rok 2018, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego.

mobilni absolwenci. W 2016 r. mobilnych było tylko 10,7 % absolwentów szkół wyższych pochodzących z państw członkowskich UE: 3,1 % było częściowo mobilnych i ukończyło studia w innym państwie niż państwo, w którym uzyskali oni dyplom, natomiast 7,6 % miało za sobą pobyt czasowy za granicą podczas studiów lub stażu pracy w ramach programu mobilności w celu uzyskania punktów zaliczeniowych. Państwami członkowskimi o najwyższym odsetku absolwentów wyjeżdżających za granicę są Luksemburg (84,4 %), Niderlandy (23,2 %) oraz Finlandia (19,5 %). W czterech kolejnych państwach członkowskich UE wskaźnik mobilności studentów przekracza 15 % (Niemcy, Francja, Cypr i Litwa). Wzorce mobilności między krajami można wytłumaczyć różnymi czynnikami, takimi jak bliskość geograficzna, pokrewieństwo językowe lub dostępność programów w języku angielskim w krajach nieangielskojęzycznych. Jakość nauczania uniwersytetów i ich reputacja są również silnymi czynnikami przyciągającymi.

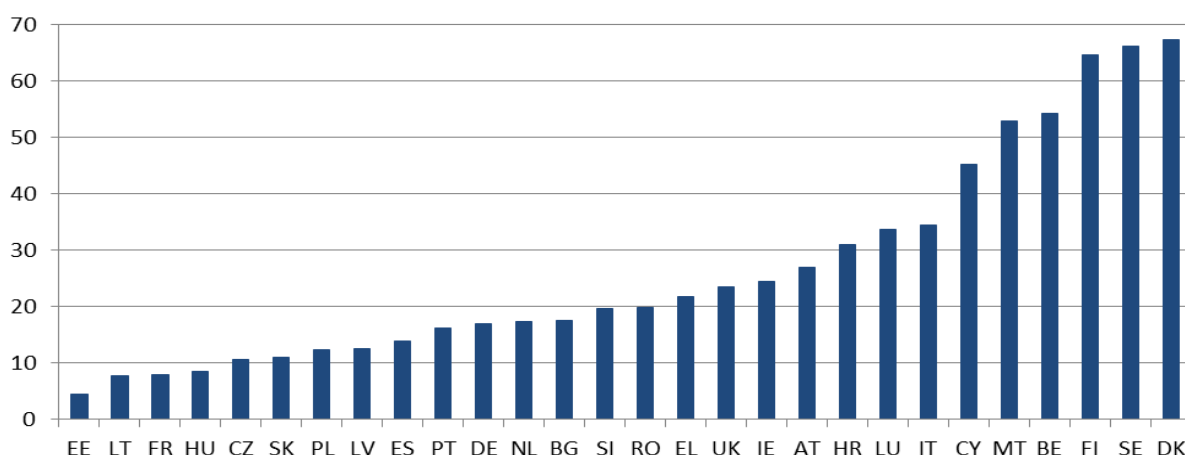
Dialog społeczny, czy to dwu- czy też trójstronny. jest kluczowym elementem europejskiej społecznej gospodarki rynkowej. Umożliwia on osiągnięcie porozumień i wprowadzanie środków polityki, które równoważą interesy partnerów społecznych. Skuteczny dialog społeczny umożliwia znajdowanie rozwiązań, które są do przyjęcia dla uczestniczących partnerów, i przyczynia się do łagodzenia konfliktów w społeczeństwie i wzmacniania spójności społecznej. Ważnym elementem takiego dialogu są wzajemne poszanowanie i zaufanie między partnerami, a także doświadczenie zdobyte w trakcie wcześniejszej dobrej współpracy oraz wartość dodana takich wynegocjowanych wyników. Aby umożliwić takie negocjacje, partnerzy społeczni muszą być niezależni od siebie oraz od rządu (autonomia partnerów społecznych). Dlatego też dialog społeczny jest korzystny dla pracowników, pracodawców i strony rządowej. W inicjatywie „Nowy początek dialogu społecznego” z marca 2015 r., konkluzjach Rady oraz czterostronnym oświadczeniu podpisanym przez europejskich partnerów społecznych, Komisję i prezydencję niderlandzką w imieniu Rady pt. „Nowy początek zdecydowanego dialogu społecznego”, przyjętych w czerwcu 2016 r., wzywa się państwa członkowskie do ścisłego zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie odpowiednich reform i polityk, zgodnie z praktyką krajową. Europejski filar praw socjalnych i nowa wytyczna dotycząca polityki zatrudnienia nr 7 potwierdzają, że dialog społeczny jest jedną z podstawowych wartości Unii Europejskiej.

W Unii Europejskiej istnieje wiele różnych krajowych systemów dialogu społecznego. Różnice te wynikają głównie z różnych ram instytucjonalnych i zdolności operacyjnych

organizacji partnerów społecznych, co jest przyczyną istotnych różnic w jakości dialogu społecznego. Chociaż nie istnieje jeden uniwersalny model, to konstruktywne włączenie partnerów społecznych we właściwym czasie w opracowywanie i wdrażanie polityki, w tym poprzez zapewnienie wsparcia dla zwiększania zdolności partnerów społecznych, należy postrzegać jako wspólny mianownik dobrze funkcjonujących i skutecznych systemów trójstronnego dialogu społecznego. Dotyczy to również dwustronnego dialogu społecznego.

Ważną rolę w kształtowaniu dialogu społecznego odgrywają zdolności partnerów społecznych. Dane liczbowe dotyczące członkostwa u partnerów społecznych pozwalają w pewnym stopniu zobrazować ich zdolność do reprezentowania interesów zbiorowych obu stron gospodarki (wykres 58). Im więcej członków mają te organizacje i im bardziej są one reprezentatywne, tym silniejszy jest prawdopodobnie ich głos i powierzony im mandat. Liczby te nie dają jednak pełnego obrazu sytuacji. Na przykład w niektórych państwach członkowskich o niskim stopniu uzwiązkowienia (np. we Francji) związki zawodowe mogą cieszyć się dość szerokim poparciem również wśród osób niebędących członkami (zob. dane z badania Eurobarometru dotyczące zaufania do związków zawodowych) i mają dużą zdolność do uczestniczenia w kształtowaniu polityki. W większości państw stopień uzwiązkowienia zmniejsza się od lat 80. ubiegłego wieku, natomiast stopień zrzeszenia pracodawców jest nieco bardziej stabilny. Oprócz łącznej liczby członków również struktura reprezentacji – mniej lub bardziej fragmentaryczna – może mieć wpływ na zdolność partnerów społecznych, zwłaszcza gdy fragmentaryczna reprezentacja jest słabo skoordynowana.

Wykres 58: Stopień uzwiązkowienia



Źródło: OECD i baza danych ICTWSS (użyto źródła, które w odniesieniu do danego państwa członkowskiego zawierało bardziej aktualne dane). Uwaga: wskaźnik ten wyraża odsetek pracowników, którzy są członkami związków zawodowych. Lata, z których zgromadzono dane: 2017 – SE, 2016 – AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015 – BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014 – PL; 2013 – CY, EL; 2012 – HR, MT, BG i RO. Dane dotyczące stopnia zrzeszenia pracodawców były w ostatnich latach w wielu państwach członkowskich rzadziej aktualizowane. W związku z tym nie przedstawiono ich na wykresie.

Środki mające na celu budowanie zdolności są wspierane w szeregu państw członkowskich przez europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne. Wsparcie finansowe zostało przyznane między innymi Bułgarii, Cypru, Republice Czeskiej, Grecji, Francji, Litwie, Łotwie, Polsce, Słowacji i Portugalii. W Portugalii z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) wspierane jest budowanie zdolności instytucjonalnych partnerów społecznych, mając na uwadze ich ważną rolę w modernizacji instytucji rynku pracy, w tym w zarządzaniu i wdrażaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz kształceniu i szkoleniu zawodowym. Na Łotwie EFS wspiera wzmocnienie dwustronnego dialogu społecznego. Celem projektów jest opracowanie ram prawnych ułatwiających dialog społeczny w różnych sektorach. Istnieje jednak pole do poprawy wykorzystania dostępnego finansowania UE w szeregu państw członkowskich w celu zwiększenia zdolności partnerów społecznych.

Zmieniający się świat pracy stwarza nowe możliwości dla partnerów społecznych, stwarza jednak również nowe zagrożenia. Już teraz struktura reprezentacji pracowników jest bardzo różna w zależności od warunków umownych, na jakich pracownicy są zatrudnieni. W szczególności pracownicy zatrudnieni na umowach na czas nieokreślony wykazują znacznie wyższy stopień uzwiązkowienia niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas określony. Ponadto problemy z reprezentacją występują w przypadku większości nowszych form zatrudnienia. Z badań przeprowadzonych przez Niderlandy wynika, że ten

rozwój wypadków może mieć wpływ na wynik rokowań zbiorowych i skutkować niższym wzrostem wynagrodzeń w sektorach o dużej liczbie niezależnych pracowników (i mniej licznym członkostwie w związkach) w porównaniu z innymi sektorami⁷⁹. Jednocześnie to, że przedsiębiorstwa z rozwijającego się sektora usług będą członkami organizacji pracodawców, jest mniej prawdopodobne, niż jest to w przypadku przedsiębiorstw z sektora przemysłu. W ostatnich latach organizacje partnerów społecznych podjęły inicjatywy w celu przyciągnięcia nowych członków lub wzmocnienia głosu niektórych niedostatecznie reprezentowanych grup (osób młodych i osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych) poprzez ukierunkowane strategie i wysiłki rekrutacyjne oraz tworzenie specjalnych struktur w ramach organizacji⁸⁰.

Reprezentatywność organizacji partnerów społecznych w UE jest zazwyczaj oceniana z zastosowaniem dwóch różnych zasad. Z jednej strony niektóre kraje opierają się głównie na „zgody prawnej”, co oznacza, że pewna liczba wymogów prawnych reguluje reprezentatywność partnerów społecznych i określa warunki wstępne uczestnictwa w rokowaniach zbiorowych i wiążących układach zbiorowych pracy (np. wybory i stopień uzwiązkowienia lub członkostwo po stronie związków zawodowych oraz zasięg reprezentowania pracowników lub stopień zrzeszenia po stronie pracodawców). Z drugiej strony inne państwa członkowskie opierają się na zasadzie „wzajemnego uznania”, która obejmuje samoregulację partnerów społecznych. I wreszcie niektóre państwa stosują połączenie tych dwóch zasad. W praktyce brak przejrzystości może utrudniać jednolitą ocenę reprezentatywności różnych organizacji⁸¹.

W ramach europejskiego semestru dialogowi społecznemu poświęca się coraz większą uwagę. W 2017 r. w ramach Komitetu ds. Zatrudnienia przeprowadzono pierwsze pełnoprawne działanie w zakresie wielostronnego nadzoru dotyczące zaangażowania partnerów społecznych w reformy i strategie polityczne, którego instytucjonalną podstawą były wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia i podczas którego dokonano przeglądu 14 państw członkowskich oraz sformułowano wnioski dotyczące poszczególnych krajów. W działaniu tym wzięli udział przedstawiciele partnerów społecznych z poszczególnych państw, którzy przedstawili swoją opinię na temat aktualnej sytuacji. Dialog społeczny funkcjonuje co

⁷⁹ DNB (2018), „DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote”, opublikowany w dniu 1 lutego 2018 r.

⁸⁰ Zob. Employment and Social Developments in Europe [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie], edycje z 2017 i 2018 r., rozdział 5.

⁸¹ Eurofound (2016), „The concept of representativeness at national, international and European level”.

prawda w każdym kraju zgodnie z jego specyfiką, ale przegląd wykazał pewne wyzwania, które są wspólne dla szeregu państw członkowskich objętych przeglądem. Obejmują one kwestie dotyczące zdolności partnerów społecznych oraz potrzebę bardziej przewidywalnych, konstruktywnych i terminowych konsultacji z partnerami społecznymi na różnych etapach reform. Wnioski z działania w zakresie wielostronnego nadzoru oraz dalsza analiza zawarta w sprawozdaniach krajowych przełożyły się na duży nacisk na rolę dialogu społecznego w zaleceniach dla poszczególnych krajów, zaproponowanych przez Komisję w maju i przyjętych przez Radę w lipcu 2018 r. W przypadku dwóch państw członkowskich (Węgier i Rumunii) w zaleceniach wyraźnie wezwano do poprawy dialogu społecznego, natomiast w przypadku kilku innych państw członkowskich rolę partnerów społecznych, w tym w niektórych przypadkach aktualne wyzwania, przywołano w motywach. W niektórych przypadkach istnieje pole do poprawy zdolności partnerów społecznych i zapewnienia im odpowiednich ram dla przewidywalnych i terminowych konsultacji w sprawie kształtowania polityki, a w szczególności reform, w tym na wszystkich kluczowych etapach europejskiego semestru.

Konsultacje z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego odgrywają także ważną rolę w zapewnieniu odpowiedniego przygotowania i realizacji reform. Jak podkreślono w zmienionych wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia przyjętych w lipcu 2018 r., państwa członkowskie powinny uwzględniać doświadczenia organizacji społeczeństwa obywatelskiego w kwestiach zatrudnienia i kwestiach społecznych, w stosownych przypadkach i w oparciu o istniejące praktyki krajowe. Aby taki dialog był owocny w określaniu wyzwań politycznych i środków zaradczych, ważne jest, by opierał się on na zasadach otwartości, pluralizmu i przejrzystości. Wstępne dowody⁸² wskazują na to, że stopień zaangażowania zainteresowanych podmiotów społeczeństwa obywatelskiego jest w poszczególnych państwach członkowskich bardzo różny, zarówno jeśli chodzi o europejski semestr, jak i – bardziej ogólnie – konsultacje dotyczące planowanych reform. Konsultacje z zainteresowanymi stronami mogą być utrudnione w krajach, w których społeczeństwo obywatelskie jest mniej zorganizowane: w szczególności w niektórych państwach członkowskich może występować problem braku zdolności do aktywnego zaangażowania się w debatę polityczną.

⁸² Jak na przykład zebrane w trakcie seminarium pt. „Europejski filar praw socjalnych i europejski semestr jako narzędzia do budowania socjalnej Europy – refleksja ze społeczeństwem obywatelskim”, które odbyło się w dniu 2 października 2018 r. w Brukseli.

3.3.2 Rozwiązanie polityczne

W niektórych państwach członkowskich prowadzone są reformy przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia, których celem jest osiągnięcie większej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem oraz uniknięcie segmentacji. Francja wprowadziła w styczniu 2018 r. w ramach szerzej zakrojonej reformy prawa pracy obowiązkowe odniesienie do stażu pracy i wieku przy obliczaniu odpraw dla pracowników w przypadku niezgodnych z prawem zwolnień ze względów ekonomicznych, co miało na celu zwiększenie spójności kwot wypłacanych w podobnych przypadkach oraz ułatwienie rozstrzygania sporów na etapie postępowania pojednawczego. W przypadku zwolnień uzasadnionych ekonomicznie, jako rekompensata, odprawy będą zwiększone o 25 %. Ponadto przedsiębiorstwa mogą po negocjacjach ze związkami zawodowymi zastosować – w drodze porozumienia większościowego – tzw. *rupture conventionnelle collective*, tj. wzajemnie uzgodnioną wspólną procedurę rezygnacji w zamian za odprawę dla pracownika (która nie może być niższa od odprawy indywidualnej). Stosowanie tego mechanizmu musi zostać zatwierdzone przez organy publiczne, w szczególności w celu uniknięcia nadużyć. Czas na wniesienie pozwu sądowego, by zaskarżyć zwolnienie (z wyjątkiem przypadków molestowania i dyskryminacji), został skrócony z 2 lat do 1 roku. Ponadto w grudniu 2017 r. dokonano przeglądu zasad rokowań zbiorowych, by ograniczyć zakres oceniania trudności finansowych uzasadniających zwolnienie grupowe; ocena trudności gospodarczych przedsiębiorstwa jest obecnie ograniczona do terytorium kraju i nie uwzględnia perspektywy ogólnoswiatowej, co daje przedsiębiorstwom większą swobodę w zakresie uzasadniania zwolnień grupowych. W Belgii w 2018 r. skrócono okresy wypowiedzenia w trakcie początkowego etapu każdej nowej umowy o pracę (z 2 do 1 tygodnia w ciągu pierwszych 3 miesięcy oraz z 4 do 3 tygodni w czwartym miesiącu). W Chorwacji dokonano w 2017 r. zmiany ustawy o pracy, którą ponownie wprowadzono zniesioną w 2014 r. możliwość wystąpienia przez pracodawcę do sądu o uchylenie decyzji rady zakładowej o odmowie wyrażenia zgody na zwolnienie pracownika chronionego (np. pracownika będącego członkiem rady zakładowej, pracownika niepełnosprawnego, starszego pracownika itp.). We Włoszech zwiększono ostatnio odszkodowanie pracownicze w przypadku niesprawiedliwego zwolnienia.

Szereg państw członkowskich planuje dalsze działania w tej dziedzinie, które mogą zostać przyjęte w najbliższej przyszłości. W Niderlandach w kwietniu 2018 r. do

konsultacji publicznych przedłożono do konsultacji społecznych pakiet kompleksowych środków (projekt), którego celem jest osiągnięcie większej równowagi w przepisach dotyczących ochrony zatrudnienia. Pakiet obejmuje wprowadzenie dodatkowego uzasadnienia zwalniania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony (tzw. „akumulacja”), możliwość przedłużenia okresu próbnego w przypadku umów na czas nieokreślony (z 2 do 5 miesięcy), przedłużenie czasu trwania kolejnych umów na czas określony do 3 lat (zamiast uprzednio tylko 2 lat) oraz możliwość zróżnicowania składek na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia w zależności od rodzaju umowy. W Finlandii rząd przygotowuje zmianę do ustawy o umowach o pracę, by złagodzić kryteria zwolnień indywidualnych w przedsiębiorstwach zatrudniających 10 osób lub mniej. Ma to na celu obniżenie progu dla zatrudniania nowych pracowników. Byłoby to połączone z łatwiejszym zatrudnianiem młodych bezrobotnych (poniżej 30 roku życia) na podstawie umów o pracę na czas określony. Projekt tej nowelizacji został przedłożony do wnoszenia uwag latem 2018 r. W oparciu o te uwagi rząd zmienił zapis o wielkości przedsiębiorstw: z zatrudniających 20 osób do zatrudniających 10 osób. Zmiana ta spotkała się jak na razie z mieszanymi ocenami z uwagi na szeroki zakres obu środków, gdyż niektórzy uważają go za niewystarczająco ukierunkowany.

Jeśli chodzi o umowy na czas określony, niektóre państwa członkowskie podejmują działania w celu ustanowienia bardziej rygorystycznych warunków ich stosowania (w celu zapobiegania nadużyciom) lub umożliwienia większej swobody rokowań zbiorowych dla negocjowania ram takich umów. W Republice Czeskiej w lipcu 2017 r. wprowadzono szereg środków mających na celu zapobieganie nadużyciom w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej. Obejmują one bardziej surowe sankcje dla odpowiedzialnego przedstawiciela agencji pracy tymczasowej w przypadku utraty przez nią licencji ze względu na naruszenie obowiązków. W Słowenii zmiany do ustawy o inspekcji pracy mają na celu zapobieganie niezgodnemu z prawem wykorzystywaniu niestandardowych form zatrudnienia, w tym pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, oraz karanie tych pracodawców, którzy nie wypłacają wynagrodzenia w wymaganym czasie. W szczególności, jeżeli inspektor stwierdzi, że praca jest wykonywana niezgodnie z prawem na podstawie umowy cywilnoprawnej, pracodawca otrzymuje nakaz zaoferowania pracownikowi w ciągu trzech dni adekwatnej umowy o pracę. Francja wprowadziła przepis, zgodnie z którym rokowania prowadzone na szczeblu sektorowym, które mają na celu ustanowienie ram stosowania umów na czas określony i umów o wykonywanie pracy tymczasowej (zob. rozdział 3.1), będą

nadrzędne w stosunku do krajowych przepisów prawa pracy. Układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa mogą być mniej korzystne niż układy na poziomie sektorowym poprzez zniesienie w przypadku tych ostatnich możliwości ustanawiania „klausul blokujących”. W Portugalii w czerwcu 2018 r. uzgodniono z partnerami społecznymi kompleksowy pakiet środków mających na celu rozwiązanie problemu segmentacji rynku pracy (oczekuje się, że pakiet ten zostanie uchwalony do końca 2018 r.). Zmiany obejmują: skrócenie maksymalnego okresu obowiązywania umów o pracę na czas określony z trzech do dwóch lat (w tym także umów kolejnych), przy czym całkowity czas trwania kolejnych umów nie może przekraczać okresu umowy początkowej; skrócenie maksymalnego okresu obowiązywania umowy o pracę tymczasową/związaną z projektem (*contratos de trabalho a termo incerto*) z sześciu do czterech lat; ograniczenie zakresu uzasadnienia stosowania umów na czas określony w przypadku młodszych pracowników i osób długotrwale bezrobotnych. Jednocześnie okres próbny zostanie wydłużony do 180 dni w przypadku pierwszego zatrudnienia oraz w przypadku nowo zatrudnionych osób długotrwale bezrobotnych. W porozumieniu trójstronnym wzywa się również do opodatkowania nadmiernej rotacji pracowników, przy czym definicja „nadmierności” (w podziale na sektory) powinna zostać określona w rozporządzeniu, z udziałem partnerów społecznych. Ponadto Grecja planuje zwiększyć ochronę pracowników wykonujących prace na zlecenie. Po raz pierwszy wprowadzony zostanie zintegrowany system zasad ustanawiający wzajemną i solidarną odpowiedzialność podmiotu zamawiającego, wykonawcy i podwykonawcy w odniesieniu do pracowników wykonujących prace na zlecenie. Rozszerza to ochronę praw pracowników, jeśli chodzi o wynagrodzenia, składki na ubezpieczenie, odprawy z tytułu zwolnień oraz odszkodowania w razie wypadku przy pracy. We Włoszech maksymalny okres obowiązywania umowy o pracę na czas określony został skrócony z 36 do 24 miesięcy. Maksymalna liczba kolejnych umów została zmniejszona z 5 do 4, a po upływie 12 miesięcy przedłużenie na kolejną umowę jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy zostaną formalnie przedstawione nowe powody uzasadniające. W ramach nowelizacji zwiększono również o 0,5 p.p. dodatkową składkę na ubezpieczenie społeczne płaconą przez pracodawcę za odnowienie umowy na czas określony. Ponadto podniesiono maksymalny odsetek pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony z 20 % do 30 % całkowitej liczby zatrudnionych, ale obecnie obejmuje on także pracowników tymczasowych.

Wprowadza się pewne innowacje w odniesieniu do nowych form pracy, w tym pracy za pośrednictwem platform internetowych i pracy na własny rachunek. We Francji

wprowadzono możliwość dobrowolnego przyjęcia karty społecznej przez platformy internetowe w odniesieniu do pracowników niezależnych. Karta ta powinna obejmować zbiór zasad mających zastosowanie do niezależnych pracowników zarejestrowanych na platformach internetowych, w tym udział platform w ubezpieczeniu od wypadków przy pracy i obowiązkowe finansowanie przez platformy szkoleń mających zastosowanie do niezależnych pracowników. W Belgii wykorzystanie „elastycznych miejsc pracy” (które istniały już w sektorze hotelarskim, restauracyjnym i gastronomicznym) zostało rozszerzone na inne sektory, w szczególności na handel detaliczny; o pracę elastyczną mogą ubiegać się emeryci i renciści oraz wszyscy pracownicy posiadający umowę o pracę na co najmniej cztery piąte pełnego czasu pracy. Dochody z elastycznych miejsc pracy nie podlegają opodatkowaniu i składkom na ubezpieczenie społeczne po stronie pracownika, a pracodawca opłaca składki na ubezpieczenie społeczne w zmniejszonym wymiarze. W Hiszpanii reforma ustawy o pracownikach niezależnych z 2017 r. ma na celu poprawę jakości pracy osób samozatrudnionych, w tym poprawę ochrony socjalnej i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Nowe środki obejmują wydłużenie z 6 do 12 miesięcy opłacania ryczałtowej składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości 50 EUR oraz wprowadzają większą elastyczność w decydowaniu o kwotach. Reforma zapewnia także kompatybilność wypłaty emerytury z niezależnym świadczeniem usług oraz promuje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i lepszy dostęp do szkoleń. W Irlandii ustawa o zatrudnieniu (*Employment Bill*) z 2017 r. dotyczy szeregu obszarów obecnych przepisów prawa regulujących kwestie zatrudnienia w odniesieniu do pracowników nisko opłacanych, znajdujących się w gorszej sytuacji. Celem ustawy jest zapewnienie lepszego informowania pracowników o charakterze organizacji ich pracy (i jej podstawowych warunków) na wczesnym etapie – niepoinformowanie przez pracodawcę o podstawowych warunkach w określonym terminie będzie uznawane za przestępstwo. Ponadto w większości przypadków zakazane są umowy zerogodzinowe. Wprowadzono przepis dotyczący „pasmowego czasu pracy”, tak by pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na ograniczoną liczbę godzin, którzy i tak stale przepracowują nadgodziny poza godzinami pracy przewidzianymi w umowach, mieli prawo do wykonywania pracy w paśmie godzinowym, które lepiej odzwierciedla ich rzeczywistość. Wprowadzono podwyżkę minimalnego wynagrodzenia dla pracowników wykonujących pracę na wezwanie, którzy zostali wezwani do pracy na pewien okres, ale tej pracy faktycznie nie wykonywali. W Portugalii planowane jest wprowadzenie „Contrado Geração”, które obejmie dwa komponenty: wprowadzenie wsparcia finansowego dla przedsiębiorstw, które zatrudniają jednocześnie młode osoby bezrobotne (lub młode osoby

poszukujące pierwszej pracy) oraz osoby długotrwale bezrobotne w starszym wieku, oraz wsparcie zatrudnienia młodzieży w połączeniu z częściowym przechodzeniem na emeryturę starszych pracowników.

Niektóre państwa członkowskie wprowadziły środki w dziedzinie organizacji czasu pracy, nie zawsze z myślą o zwiększeniu zdolności dostosowawczych. W Belgii dokonano w 2017 r. modernizacji i uproszczenia szeregu obowiązków dotyczących pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, w szczególności w celu ograniczenia formalności przy ustalaniu stałych lub zmiennych harmonogramów pracy, powiadamiania o odstępstwach i nadzoru nad nimi. Ponadto od lutego 2018 r. zaczęły obowiązywać ramy prawne dotyczące „kumulacji wymiaru urlopu”. Jeżeli tylko na poziomie sektorowym lub poziomie przedsiębiorstwa istnieje odpowiednie porozumienie, ramy te pozwalają pracownikom zaoszczędzić pewną część urlopu i ją kumulować w celu jej wykorzystania w późniejszym czasie. Ponadto uproszczono procedurę wprowadzania pracy w porze nocnej i pracy w niedziele w kontekście handlu elektronicznego. We Francji rozszerzono zakres *accords de compétitivité* („porozumień dotyczących konkurencyjności”) (zob. rozdział 3.1). W ramach trójstronnego porozumienia z partnerami społecznymi w sprawie reformy prawa pracy Portugalia planuje likwidację zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych „banków godzin”, które opierają się na indywidualnych porozumieniach. Umowy już obowiązujące wygasną najpóźniej po upływie roku od wdrożenia nowych przepisów. Nowe porozumienia będą zawierane w ramach rokowań zbiorowych lub na podstawie układów na poziomie grupy po konsultacji z pracownikiem. Środek ten przewiduje dzienne limity godzin pracy, kontyngenty do zatwierdzania przez pracowników i stosowanie zasady najkorzystniejszego traktowania.

Kilka państw członkowskich wdrożyło środki mające na celu zapobieganie wykorzystywaniu pracy nierejestrowanej, poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy lub wzmocnienie inspekcji pracy. W Bułgarii nowelizacją ustawy o zamówieniach publicznych, która weszła w życie z końcem 2017 r., wprowadzono przepis, że uczestnik postępowania o udzielenie zamówienia publicznego zostaje z tego postępowania wykluczony, jeżeli w poprzednim trzyletnim okresie nałożono na niego karę za korzystanie z pracy nierejestrowanej. Wymóg ten ma również zastosowanie do podwykonawców, którzy są głównie małymi przedsiębiorstwami i mikroprzedsiębiorstwami (często w sektorze budowlanym). Prowadzone są również kampanie informacyjne mające na celu podniesienie świadomości grup ryzyka na temat niekorzystnych stron wręczania wynagrodzeń „pod stołem”, w szczególności problemu niższych składek na ubezpieczenie społeczne. Grecja

zakończyła w 2018 r. tworzenie systemu automatycznej wymiany informacji między bazami danych różnych ministerstw i instytucji rynku pracy, a także policją. Ponadto poddano przeglądowi system kar pieniężnych nakładanych na pracodawców, którzy nie zgłosili pracownika zależnego, wprowadzając znaczne zmniejszenie kary, jeżeli pracodawca zatrudni niezgłoszonego pracownika na umowę w pełnym wymiarze czasu pracy w ciągu 10 dni od przeprowadzonej inspekcji (środek ma na celu zachęcenie do przekształcania pracy nierejestrowanej w pracę formalną). W Hiszpanii plan strategiczny na lata 2018–2020, uzgodniony ze wspólnotami autonomicznymi i w porozumieniu z partnerami społecznymi, ma na celu wzmocnienie zdolności inspektoratów pracy i ustrukturyzowanie ich działań w konkretny i mierzalny sposób. W planie tym zwrócono również uwagę na wyzwania związane z nowymi formami pracy, warunkami pracy i niedyskryminacją w miejscu pracy. W Estonii nowelizacja ustawy o bezpieczeństwie i zdrowiu w miejscu pracy, przyjęta w maju 2018 r., poprawia ochronę przed zagrożeniami dla zdrowia w miejscu pracy oraz zapewnia dostosowanie instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i prowadzenia szkoleń z zakresu pierwszej pomocy do specyfiki przedsiębiorstwa. Jak wspomniano powyżej, Słowenia podejmuje działania w celu zapobiegania nielegalnemu wykorzystywaniu niestandardowych form zatrudnienia. Ponadto przyznano inspekcji pracy dodatkowe uprawnienia do prowadzenia dochodzeń dotyczących przypadków niewypłacania wynagrodzenia (jednego z najczęstszych naruszeń od 2009 r.). Na Cyprze zostanie przeprowadzony przegląd systemu inspekcji pracy w celu poprawy ich skuteczności i wydajności w zwalczaniu pracy nierejestrowanej. Zmiany będą obejmować podwyższenie grzywien oraz wprowadzenie elektronicznego oświadczenia o rozpoczęciu zatrudnienia. Ponadto przedłożono do zatwierdzenia w ciągu najbliższych miesięcy nową ustawę przewidującą utworzenie centralnej inspekcji pracy. W Portugalii trwa proces rekrutacji inspektorów pracy i ogłaszanie nowych konkursów. Ponadto, aby zniechęcać do pracy nierejestrowanej lub niezgłoszonej, Portugalia planuje wydłużenie maksymalnego czasu trwania umów na bardzo krótki czas określony z 15 do 35 dni (przy czym maksymalny okres u tego samego pracodawcy ma wynosić 70 dni w roku). Zwiększy się przejrzystość korzystania z pracy tymczasowej, gdyż obowiązkowe będzie informowanie pracowników o przyczynach rozwiązania umowy między firmą będącą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej.

Państwa członkowskie podjęły stosunkowo niewiele działań w celu wzmocnienia swoich systemów aktywnej polityki rynku pracy mimo utrzymujących się ciągle wyzwań. Grecja wdraża nowy system realizacji aktywnej polityki rynku pracy mający na celu zwiększenie

skuteczności działań aktywizacyjnych poprzez poprawę działań dotyczących profilowania i działań na rzecz dopasowania do siebie podaży i popytu na rynku pracy. Dokładne ukierunkowanie aktywnej polityki rynku pracy nadal ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia lepszych wyników tych reform; do tej pory w jednym z lokalnych urzędów pracy rozpoczęto realizację projektu pilotażowego dla ponad 2000 osób bezrobotnych. Cypr rozpoczął etap pilotażowy nowo opracowanego systemu monitorowania i oceny aktywnej polityki rynku pracy, który umożliwi poprawę skuteczności działań na rynku pracy. Umożliwi to decydom lepsze opracowywanie programów dotyczących rynku pracy i przeprowadzanie przeglądów programów bieżących. W Hiszpanii opracowano ogólne ramy strategiczne dla koordynacji krajowego systemu zatrudnienia. Środek ten określa ramy organizacyjne dla wszystkich działań realizowanych w ramach hiszpańskiego krajowego systemu zatrudnienia w latach 2017–2020 i służy jako podstawa do opracowywania aktywnej polityki rynku pracy, działań szkoleniowych i wielu innych strategii regionalnych publicznych służb zatrudnienia i do zarządzania tymi zagadnieniami oraz ustanawia ramy dla określenia zasad, celów, instrumentów i środków finansowych.

Państwa członkowskie nadal priorytetowo traktują świadczenie bardziej zindywidualizowanych usług. Estonia rozszerza zakres aktywnej polityki rynku pracy na niektóre osoby zatrudnione, aby zapobiegać bezrobociu. Grupa docelowa obejmuje osoby wykonujące umowy o świadczenie usług lub umowy dotyczące upoważnienia oraz osoby zarabiające średnią płacę krajową. Stabilne poziomy wydatków publicznych służb zatrudnienia na aktywną politykę rynku pracy oraz zasoby ludzkie mają służyć stawieniu czoła utrzymującym się wyzwaniom. Węgry podjęły dalsze kroki w celu sprostania wyzwaniom związanym z programem prac publicznych poprzez realizację programów, które ułatwiają przechodzenie z tych programów do pierwotnego rynku pracy. Program tworzenia miejsc pracy klasyfikuje zatrudnienie osoby pracującej w ramach prac publicznych jako kategorię wsparcia podstawowego. Dwa inne programy przewidują natomiast zachęty do zatrudnienia lub premie albo ustanawiają mentoring dla osób pochodzących z programów prac publicznych w celu ułatwienia ich integracji na pierwotnym rynku pracy.

Nadal promuje się również środki na rzecz poprawy komponentów szkoleniowych aktywnej polityki rynku pracy. W Chorwacji przyjęto nowy pakiet dziewięciu aktywnych instrumentów rynku pracy. W nowym pakiecie położono większy nacisk na szkolenie i podnoszenie kwalifikacji, w szczególności osób młodych, starszych pracowników i osób długotrwale bezrobotnych. W większym stopniu będą również uruchamiane subsydia na

samozatrudnienie. Ponadto będą przyznawane subsydia pracodawcom na wspieranie zatrudnienia pracowników w wieku 50+. Francja nadal inwestuje w szkolenie zawodowe i przyuczanie do zawodu w ramach *Plan d'Investissement dans les compétences* („Plan inwestycji w kompetencje”, zob. rozdział 3.2). Celem planu jest objęcie szkoleniami na rzecz podwyższania kwalifikacji 1 mln osób bezrobotnych o niskim poziomie kwalifikacji i 800 000 młodych osób niekształących się, niepracujących ani nieszkolących się (NEET) po części w drodze przygotowania zawodowego.

Publiczne służby zatrudnienia realizują swoje programy reform mające na celu zwiększenie zdolności instytucjonalnych w okresie spadku bezrobocia. W tym celu publiczne służby zatrudnienia w coraz większym stopniu korzystają z udziału w „projekcie uczenia się opartego na analizie porównawczej” prowadzonym w ramach europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia. Od 2015 r. w ramach tego projektu wspiera się publiczne służby zatrudnienia w podnoszeniu poziomu wiedzy na temat mocnych stron, ale także obszarów wymagających dalszych ulepszeń, co ma na celu lepsze świadczenie usług przez publiczne służby zatrudnienia na rzecz swoich klientów. Ponieważ liczba zarejestrowanych osób poszukujących pracy w ciągu ostatnich lat systematycznie się zmniejsza, publiczne służby zatrudnienia stają przed koniecznością strategicznej realokacji swoich zasobów zgodnie z potrzebami klientów. Niektóre grupy docelowe, takie jak długotrwale bezrobotni i coraz większa liczba starszych pracowników, nadal wymagają intensywnego wsparcia, gdyż większość publicznych służb zatrudnienia ma do czynienia ze starzeniem się bazy klientów. Litwa wprowadza zmiany w pracy publicznych służb zatrudnienia, optymalizując zasoby w celu poprawy współpracy z klientami i zmniejszenia liczby spraw z ponad 400 do poniżej 300 na jedną osobę prowadzącą sprawy. Na Cyprze realizowany jest program usprawniania i modernizacji publicznych służb zatrudnienia w latach 2014–2020 poprzez wdrażanie reform mających na celu wzmocnienie tych służb. Niedawno zatrudniono dodatkowych 20 doradców, by skuteczniej i bardziej efektywnie wypełniać ich obecny mandat, a mianowicie wdrażanie gwarancji dla młodzieży i zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy. Dodatkowe środki obejmowały ponadto szkolenie doradców ds. zatrudnienia, szkolenie urzędników publicznych służb zatrudnienia, doskonalenie systemu pośrednictwa pracy, utworzenie platformy informatycznej oraz poprawę jakości usług dla osób poszukujących pracy i pracodawców. Hiszpania podjęła w 2018 r. działania w celu poprawy warunków zatrudnienia i pracy w sektorze publicznym. Ministerstwo i partnerzy społeczni podpisali dokument, w którym zobowiązali się do promowania środków na rzecz

odzyskania siły nabywczej przez urzędników służby cywilnej i poprawy ich warunków pracy. Po wprowadzeniu tego środka podpisano porozumienie z kwietnia 2017 r. mające na celu zmniejszenie ogólnego udziału umów na czas określony w sektorze publicznym w 2020 r. do 8 % w drodze konkursów na stanowiska stałe (ok. 250 000). W Grecji w latach 2017–2018 kontynuowano proces reorganizacji publicznych służb zatrudnienia w celu poprawy ich funkcjonowania. Nowa metodyka profilowania była przedmiotem projektu pilotażowego jesienią 2017 r. i rozpoczęła się w 2018 r. Trwają prace nad nowym narzędziem do oceny umiejętności. Rekrutacja dodatkowych doradców zawodowych rozpoczęła się w pierwszym półroczu 2018 r. i powinna do końca 2018 r. doprowadzić do prawie podwojenia liczby osób pracujących jako doradcy. Ponadto Austria podjęła działania w celu dokonania oceny i opracowania skuteczniejszego zarządzania publicznymi służbami zatrudnienia, w szczególności poprzez przegląd i weryfikację wszystkich instrumentów publicznych służb zatrudnienia służących efektywnej i skutecznej reintegracji na rynku pracy. Priorytetowo traktuje się szkolenia i kwalifikacje zawodowe w ramach współpracy z pracodawcami, a także zwiększenie zachęt do zatrudnienia.

Publiczne służby zatrudnienia muszą zintensyfikować współpracę z pracodawcami i władzami lokalnymi w celu lepszego spełnienia wymogów związanych z napiętymi rynkami pracy. W związku z tym publiczne służby zatrudnienia opracowują kompleksowe strategie zaangażowania pracodawców, określając różne podejścia do segmentacji pracodawców i organizacji usług dla pracodawców. W przypadku większości publicznych służb zatrudnienia koordynacja usług na rzecz pracodawców jest scentralizowana, ale świadczą one także usługi na rzecz pracodawców na szczeblu regionalnym i lokalnym. Ponadto publiczne służby zatrudnienia powinny określić wspólne minimalne standardy świadczenia usług dla pracodawców, w tym ocenę zadowolenia. We Włoszech i w Hiszpanii centralne agencje publicznych służb zatrudnienia, odpowiednio ANPAL i SEPE, ułatwiają wzajemne uczenie się między regionami w celu wymiany dobrych praktyk, które umożliwiają lepsze świadczenie usług pracodawcom. Na Litwie publiczne służby zatrudnienia planują utworzenie modelu współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia na szczeblu gminnym w zakresie wspólnych przepisów dotyczących środków, które mają na celu aktywizację osób korzystających z pomocy społecznej. Model ten będzie należało uzupełnić planem wdrażania.

Państwa członkowskie wdrażają w dalszym ciągu zalecenie Rady dotyczące bezrobocia długotrwałego⁸³. W 2018 r. samoocena państw członkowskich wykazała ogólnie wzrost wyników o 15 % w porównaniu z 2016 r., przy czym największy postęp osiągnięto w państwach członkowskich posiadających mniej zaawansowane systemy. Dokładniej rzecz ujmując, w kwestii rejestrowania się bezrobotnych państwa przyjęły różne podejścia i zachęty do rejestracji. Najbardziej skuteczne są te, w których rejestracja jest związana z uprawnieniami do pewnych form świadczeń lub usług. Nadal jednak w kilku państwach członkowskich (np. w Bułgarii, Estonii i Rumunii) istnieje pole do poprawy w działaniach informacyjnych skierowanych do osób biernych zawodowo. Istnieją również różne podejścia do kwestii istnienia jednego punktu kontaktowego w zakresie usług: niektóre kraje spróbowały połączyć wszystkie usługi w jeden punkt (np. Finlandia, Niemcy i Irlandia), inne państwa mają „punkt pomostowy” łączący różne instytucje lub organy (np. Cypr i Niemcy). Skuteczna koordynacja między organami i służbami socjalnymi i zatrudnienia jest nadal wyzwaniem w wielu państwach członkowskich (np. w Chorwacji, Grecji, na Węgrzech, Łotwie, w Rumunii i Hiszpanii); utrudniają ją często wyzwania związane z ochroną danych i zasobami. Mimo że planowane są środki mające na celu poprawę tego stanu rzeczy, ich wdrażanie w terenie dopiero się rozpocznie. W prawie wszystkich państwach członkowskich istnieją porozumienia dotyczące integracji na rynku pracy w tej czy innej formie, jednak brakuje pewnych elementów, w szczególności dogłębnych (ponownych) ocen sytuacji, gdy zajdzie potrzeba. Niektóre państwa członkowskie (np. Republika Czeska, Grecja i Słowacja) nie podjęły jeszcze działań w kierunku przyjęcia bardziej ukierunkowanego/zindywidualizowanego podejścia do zarządzania sprawami dotyczącymi osób długotrwale bezrobotnych. Istnieje wiele różnych działań prowadzonych w ramach współpracy z pracodawcami. Porozumienia z partnerami społecznymi zasadniczo istnieją, ale nie zawsze przekładają się one na działania na poziomie lokalnym. Niektóre państwa członkowskie (np. Grecja, Portugalia, Słowenia i Szwecja) angażują personel publicznych służb zatrudnienia do pracy z pracodawcami: wydaje się to dobrym podejściem; niemniej jednak w niektórych państwach członkowskich (np. w Chorwacji, Francji i Włoszech) nadal potrzebne są usprawnienia, zwłaszcza w postaci bardziej strategicznych partnerstw i podejść.

⁸³ Niniejszy ustęp opiera się na wnioskach z przeglądu tematycznego Komitetu ds. Zatrudnienia dotyczącego wdrażania zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy z dnia 3 października 2018 r. Opracowywana jest obecnie szczegółowa ocena, która zostanie opublikowana na początku 2019 r. wraz ze sprawozdaniem dla Rady.

Państwa członkowskie zapewniają osobom długotrwale bezrobotnym bardziej zindywidualizowane wsparcie i lepiej zintegrowane usługi. W Bułgarii podpisywane są obecnie porozumienia dotyczące integracji na rynku pracy między osobą długotrwale bezrobotną a urzędem pracy, w tym wnioski dotyczące konkretnych usług dotyczących zatrudnienia i odesłania do usług świadczonych przez inne instytucje. Od stycznia 2018 r. połączone zespoły ds. doradztwa rodzinnego i zawodowego oraz mobilne wspólne zespoły Agencji ds. Zatrudnienia i Agencji Pomocy Społecznej świadczą kompleksowe i zintegrowane usługi na rzecz osób bezrobotnych na obszarach oddalonych. W Rumunii realizowany jest projekt pilotażowy mający na celu tworzenie zintegrowanych zespołów, które będą zajmować się jednocześnie szeregiem wyzwań społecznych, edukacyjnych i medycznych, również we współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia. Projekt pilotażowy obejmie 139 gmin spośród gmin znajdujących się w najbardziej niekorzystnej sytuacji, wybranych w oparciu o mapy ubóstwa i kryteria uzgodnione przez rząd. Na późniejszym etapie przewiduje się rozszerzenie tych działań. Słowenia przyjęła programy aktywizacji społecznej na lata 2017–2020, których celem jest promowanie włączenia społecznego i integracji na rynku pracy 12 500 osób najtrudniej integrowalnych na rynku pracy i znajdujących się w najtrudniejszym położeniu. Chodzi w nich o wyposażenie tych osób w kompetencje, które przybliżą ich do integracji na rynku pracy. W Irlandii dobrowolny program YESS („Program wspierania zatrudnienia młodzieży”) jest skierowany do młodych osób poszukujących pracy, które są długotrwale bezrobotne lub borykają się ze znacznymi przeszkodami w znalezieniu zatrudnienia. Program YESS ma zapewnić możliwość pozyskania podstawowych umiejętności zawodowych i interpersonalnych w sprzyjającym środowisku podczas praktyki zawodowej. Standardowy czas trwania praktyk zawodowych będzie wynosił trzy miesiące, ale możliwe będzie przedłużenie tego okresu do sześciu lub dziewięciu miesięcy po przeprowadzeniu przeglądu przez pracownika administracji.

Dotacje i zachęty stały się powszechnym środkiem polityki służącym integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy. Cypr rozpoczął realizację programu świadczenia zachęt do zatrudniania osób bezrobotnych w sektorze prywatnym. Dotacje przyznawane są tylko na pierwsze 6 miesięcy zatrudnienia. Z programu skorzystało 946 przedsiębiorstw, a około 2 472 uczestników znalazło dzięki niemu zatrudnienie. W Luksemburgu nowe środki mają na celu tworzenie subsydiowanych stałych miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych, odpowiadających nowym potrzebom pracodawców, i są skierowane do osób długotrwale bezrobotnych w wieku 30+, a w programie przewidziano

specjalny przepis dotyczący osób powyżej 50 roku życia umożliwiający całkowity zwrot płacowych kosztów pracy takich osób do czasu ich przejścia na emeryturę. Z drugiej strony, w świetle poprawy sytuacji na rynku pracy, Francja ograniczyła zakres swoich programów subsydiowanego zatrudnienia (zob. również sekcja 3.1.2). W Austrii podjęto działania mające na celu zmniejszenie długotrwałego bezrobocia poprzez zaostrożenie sankcji, zwiększenie ograniczeń dla osób bezrobotnych polegających na przyjmowaniu ofert pracy nawet w przypadku konieczności dłuższych dojazdów do pracy, do 2,5 godzin dziennie, oraz łączenie świadczeń dla bezrobotnych i pomocy społecznej. Celem nadrzędnym jest stworzenie silniejszych zachęt do podejmowania ofert pracy przez bezrobotnych oraz zmniejszenie bezrobocia i zwiększenie skuteczności polityki rynku pracy. Szwecja wprowadziła program „pierwszych miejsc pracy” ukierunkowany na długotrwale bezrobotnych lub nowo przybyłych imigrantów, który może być elastycznie łączony z działaniami w zakresie kształcenia i szkolenia. Subsydiowanie wynagrodzeń w przypadku tych pierwszych miejsc pracy jest ograniczone do wysokości wynagrodzenia brutto wynoszącego 20 000 SEK miesięcznie (około 1 950 EUR), a limit dofinansowania wynosi 80 %. Dotacje w Słowenii mają na celu stałe zatrudnienie osób w wieku powyżej 58 roku życia do chwili, gdy spełnią one warunki przejścia na emeryturę. Priorytetowo traktuje się włączenie osób będących beneficjentami świadczeń dla bezrobotnych i beneficjentów świadczeń pieniężnych pomocy społecznej. Dotacja wynosi 11 000 EUR i jest wypłacana pracodawcy w dwóch częściach (połowa w chwili zatrudnienia, a połowa po 18. wynagrodzeniu miesięcznym).

Kontynuowana jest współpraca z sektorem prywatnym w celu ułatwiania przechodzenia do pierwotnego rynku pracy. W Szwecji testowane są porozumienia o wejściu na rynek pracy, które umożliwiają osobom długotrwale bezrobotnym, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet urodzonych za granicą, zdobycie zatrudnienia u pracodawcy objętego układem zbiorowym zawierającym porozumienia o wejściu na rynek pracy. Porozumienia takie opierają się na propozycjach ze strony partnerów społecznych i mają na celu stworzenie nowego modelu, dzięki któremu na rynek pracy będzie trafiało więcej osób, a pracodawcy będą mieli łatwiejszy dostęp do wykwalifikowanej siły roboczej w przyszłości, również poprzez kursy języka szwedzkiego i inne krótkoterminowe programy szkoleniowe. Na Malcie jest obecnie poddawany przeglądowi wspólny program zatrudnienia, poprzez który osoby długotrwale bezrobotne znajdują zatrudnienie, aby zapewnić formalne zatrudnienie i aktywność zawodową osób, które są narażone na odejście z rynku pracy.

Ostatnie reformy w dziedzinie świadczeń dla bezrobotnych koncentrowały się głównie na wzmocnieniu wymogów w zakresie aktywizacji. W Finlandii, od stycznia 2018 r., bezrobotni poszukujący pracy kwalifikują się do otrzymywania pełnej kwoty zasiłku dla bezrobotnych tylko wówczas, gdy uzyskują jakiś dochód z płatnej pracy lub biorą udział w działaniach służących poprawie ich szans na zatrudnienie (przy czym istnieją pewne progi). Jeżeli osoba poszukująca pracy nie wykaże wymaganej aktywności w 65-dniowym okresie monitorowania, świadczenie z tytułu bezrobocia wypłacane na kolejne 65 dni zmniejszane jest o 4,65 %. Ponadto rząd przygotowuje przepisy, które wymagałyby od bezrobotnych ubiegania się o jedno miejsce pracy tygodniowo pod rygorem zmniejszenia wysokości pobieranego świadczenia dla bezrobotnych. Wniosek jest obecnie przedmiotem konsultacji z partnerami społecznymi, ale zarówno strona pracowników, jak strona i pracodawców wyraziły zastrzeżenia, gdyż może to prowadzić do tego, że pracownicy będą składać aplikacje bez faktycznego zamiaru zatrudnienia. W Słowenii od października 2017 r. zwolnieni pracownicy są zobowiązani do składania sprawozdań służbie zatrudnienia już w okresie wypowiedzenia, w przypadku gdy umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn służbowych lub z powodu nienależytego wykonywania obowiązków. Niespełnienie tego wymogu będzie skutkowało wypłacaniem niższych świadczeń dla bezrobotnych (60 %, a nie 80 % uposażenia bazowego) przez pierwsze trzy miesiące bezrobocia. Ponadto osoby o niskich kwalifikacjach, na których zawody nie ma dużego popytu, mogą w przypadku znalezienia miejsca pracy nadal przez 12 miesięcy otrzymywać 20 % zasiłku dla bezrobotnych. We Francji, w ramach ustawy *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* („Swoboda wyboru własnej przyszłości zawodowej”), będzie stosowana bardziej rygorystyczna kontrola poszukiwania pracy, zrównoważona zwiększonymi środkami towarzyszącymi dostosowanymi do indywidualnych potrzeb. Zachęca się przedstawicieli poszczególnych sektorów do negocjowania porozumień w celu wspierania bardziej zrównoważonych form pracy, jednak w przypadku gdy rokowania zbiorowe zakończą się niepowodzeniem, interweniować może rząd. Osoby pobierające świadczenia dla bezrobotnych będą również mogły prowadzić działalność w niepełnym wymiarze czasu pracy, na bardziej restrykcyjnych warunkach. Ponadto świadczenie z tytułu bezrobocia, które wcześniej było finansowane wyłącznie ze składek na ubezpieczenie społeczne, zostaje uzupełnione podwyższeniem bardziej ogólnego podatku zwanego „CSG – Contribution sociale généralisée”. Począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r. rząd będzie prowadził negocjacje w sprawie ubezpieczenia od utraty pracy, w ramach których określona zostanie ogólna pula środków finansowych oraz cele, jakie należy osiągnąć. Dostęp do świadczeń byłby przyznawany, przy spełnieniu pewnych warunków, również pracownikom

niezależnym i pracownikom, którzy sami złożyli wypowiedzenie. Hiszpania planuje wprowadzenie „powszechnej karty socjalnej” w celu gromadzenia informacji na temat świadczeń społecznych otrzymywanych przez wszystkich beneficjentów, a także wszelkich potencjalnych sytuacji dających prawo do świadczeń społecznych (np. zależność, niepełnosprawność, bezrobocie lub duże rodziny). Oczekuje się, że poprawi to koordynację między administracjami, zwiększy skuteczność świadczeń socjalnych, a w ostatecznym rozrachunku przyczyni się do wykrywania szczególnie trudnych sytuacji. Opracowanie i rozwój systemu powszechnej karty socjalnej zakończono pod koniec 2017 r., a jego zatwierdzenie spodziewane jest w IV kwartale 2018 r.

W ramach trwających reform w niektórych przypadkach zmieniono warunki kwalifikowalności do świadczeń dla bezrobotnych, często je zaostrzając. W 2018 r. Bułgaria zwiększyła minimalną wysokość zasiłku dla bezrobotnych z 7,2 BGN (około 3,7 EUR) do 9 BGN (4,6 EUR) dziennie, a kwota maksymalna to 74,3 BGN (38 EUR). Jednocześnie zaostrzono wymogi kwalifikowalności – ubezpieczony musi mieć przepracowane co najmniej 15 miesięcy w ciągu 18 miesięcy, a nie 9 miesięcy w ciągu ostatnich 15 miesięcy, jak wcześniej. Zaostrzenie to może mieć wpływ na młodych pracowników i osoby, które częściej przerywają karierę zawodową – w szczególności pracowników sezonowych i pracowników zatrudnionych w ramach niepewnych form zatrudnienia. W innym kierunku poszła Portugalia, która skróciła okres gwarantujący dostęp do początkowego zasiłku dla bezrobotnych po wygaśnięciu umowy na czas określony ze 180 do 120 dni. W Austrii planuje się pakiet środków mający na celu ograniczenie długotrwałego bezrobocia poprzez zaostrzenie przepisów dotyczących mobilności osób otrzymujących świadczenia dla bezrobotnych (przyjmowanie ofert pracy nawet w przypadku konieczności dłuższych dojazdów do pracy, do 2,5 godzin dziennie), zniesienie przedłużenia tytułu do pobierania świadczeń dla bezrobotnych w przypadku choroby (z wyjątkiem leczenia szpitalnego) oraz ograniczenie czasu trwania pracy w nieznacznym wymiarze w trakcie pobierania świadczeń dla bezrobotnych. Celem nadrzędnym jest stworzenie silniejszych zachęt do podejmowania ofert pracy przez bezrobotnych oraz zmniejszenie bezrobocia i zwiększenie skuteczności polityki rynku pracy.

Niektóre państwa członkowskie podjęły działania mające na celu promowanie (wewnętrznej i zewnętrznej) mobilności pracowników i osób uczących się w celu zwiększenia szans na zatrudnienie i poprawy umiejętności lub przyciągnięcia pracowników z zagranicy do sektorów, w których występują niedobory siły roboczej. W

2018 r. Finlandia wprowadziła środki mające na celu wspieranie mobilności regionalnej i dojazdów bezrobotnych poszukujących pracy, w tym wypłatę dodatków na rzecz mobilności (teraz również w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, gdy czas pracy jest krótszy niż 18 godzin tygodniowo, oraz w przypadku szkolenia zawodowego) oraz ukierunkowane informacje na temat wsparcia ekonomicznego na rzecz mobilności. W przypadku wyjątkowo długich dojazdów dodatek na rzecz mobilności może być wyższy. Przeprowadzono konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie reformy. Na Łotwie rozszerzono w 2018 r. środki wsparcia mobilności dla osób bezrobotnych, aby uwzględnić również stolicę (Ryga była wcześniej wyłączona). Środek ten dotyczy mobilności regionalnej osób, które przyjmują ofertę pracy w innych regionach, ale także osób, które uczestniczą w niektórych środkach aktywnej polityki rynku pracy, w tym w gwarancji dla młodzieży, dotacjach na zatrudnienie i szkoleniach zawodowych. W grudniu 2017 r. rozpoczęły się działania wspierające, których celem jest przyciągnięcie pracowników służby zdrowia (lekarzy i pielęgniarek) do pracy w regionach położonych poza Rygą. Ponadto na Łotwie zatwierdzono wykaz 237 zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, w przypadku których w chwili obecnej istnieje znaczny niedobór siły roboczej i które mogą przyciągnąć obywateli państw trzecich. W takich przypadkach do pracowników pragnących otrzymać niebieską kartę UE mają zastosowanie pewne warunki preferencyjne. Utworzenie w 2017 r. Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej w Polsce powinno ułatwić umiędzynarodowienie polskich uniwersytetów dzięki jakościowemu wsparciu mobilności akademickiej. W Bułgarii zatwierdzono uproszczoną procedurę wydawania niebieskiej karty UE obywatelom państw trzecich, aby przezwyciężyć stwierdzone braki wykwalifikowanych specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych, inżynierów w produkcji przemysłowej i w innych istotnych dziedzinach. Zmiany te umożliwią również wydawanie niebieskiej karty na okres do 4 lat, a nie jak dotychczas na okres jednego roku. W Estonii nowelizacją ustawy o cudzoziemcach wyłączono najwyższej klasy specjalistów z kontyngentów imigracyjnych i wydłużono maksymalny okres zatrudnienia krótkoterminowego do 12 miesięcy, pozostawiając jednocześnie bez zmian kontyngenty imigracyjne.

Uczestnictwo krajowych partnerów społecznych w opracowywaniu i wdrażaniu reform i polityk w zakresie zatrudnienia i spraw społecznych jest w poszczególnych państwach członkowskich różne. Jakość i forma tego uczestnictwa odzwierciedlają różnorodność krajowych ram instytucjonalnych i praktyk w zakresie dialogu społecznego, przy czym w

szeregu państw członkowskich można zauważyć wyraźny brak terminowego i konstruktywnego dialogu. Z drugiej strony partnerzy społeczni byli w ciągu ostatnich 18 miesięcy w licznych państwach członkowskich zaangażowani w opracowywanie odpowiednich reform politycznych⁸⁴. Nowe przepisy i środki dotyczące funkcjonowania rynku pracy zostały przedyskutowane lub uzgodnione przykładowo w Bułgarii, Chorwacji, Danii, Finlandii, Niemczech, Portugalii i Szwecji (integracja migrantów). Jak również wykazano w sekcji 3.1, w wielu krajach partnerzy społeczni wynegocjowali reformę ram ustalania płac. W Estonii rząd postanowił przywrócić regularne spotkania trójstronne z partnerami społecznymi, które przerwano w 2002 r. Negocjacje dotyczące ustalenia lub wzrostu płac minimalnych odbyły się na przykład w Bułgarii, Estonii, Polsce, Portugalii i Hiszpanii. Partnerzy społeczni wzięli udział w dyskusji na temat reform ochrony socjalnej lub świadczeń dla bezrobotnych między innymi w Chorwacji, Francji, Finlandii, Niemczech, Portugalii i Słowenii. Polityka edukacyjna i polityka kształcenia i szkolenia zawodowego, a także reformy i nowe strategie polityczne w zakresie szkolenia, przygotowania zawodowego i uczenia się przez całe życie zostały omówione z udziałem partnerów społecznych w Republice Czeskiej, Danii, Francji, na Łotwie, w Niemczech i Polsce.

⁸⁴ Szczegółowa analiza udziału partnerów społecznych w niedawnych reformach znajduje się w: Eurofound (2019), *Social dialogue practices within the context of the EU Semester*, w przygotowaniu.

3.4. Wytyczna 8: Promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa

Niniejsza sekcja poświęcona jest wykonaniu wytycznej dotyczącej zatrudnienia nr 8, w której państwom członkowskim zaleca się zmodernizowanie systemów zabezpieczenia społecznego w celu promowania równości szans, zwalczania ubóstwa i wykluczenia społecznego. Na początku przedstawiono sytuację społeczną w państwach członkowskich na podstawie najważniejszych wskaźników, w tym dochodu do dyspozycji, nierówności, ubóstwa i włączenia społecznego, adekwatności świadczeń emerytalnych, dostępu do mieszkań oraz dostępu do opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej. W sekcji 3.4.2 zaprezentowane zostały działania państw członkowskich w ramach polityki w obszarze systemów zabezpieczenia społecznego, w tym systemów dochodu minimalnego, świadczeń rodzinnych, polityki mieszkaniowej, emerytur, opieki długoterminowej, opieki zdrowotnej i włączania osób niepełnosprawnych.

3.4.1 Kluczowe wskaźniki

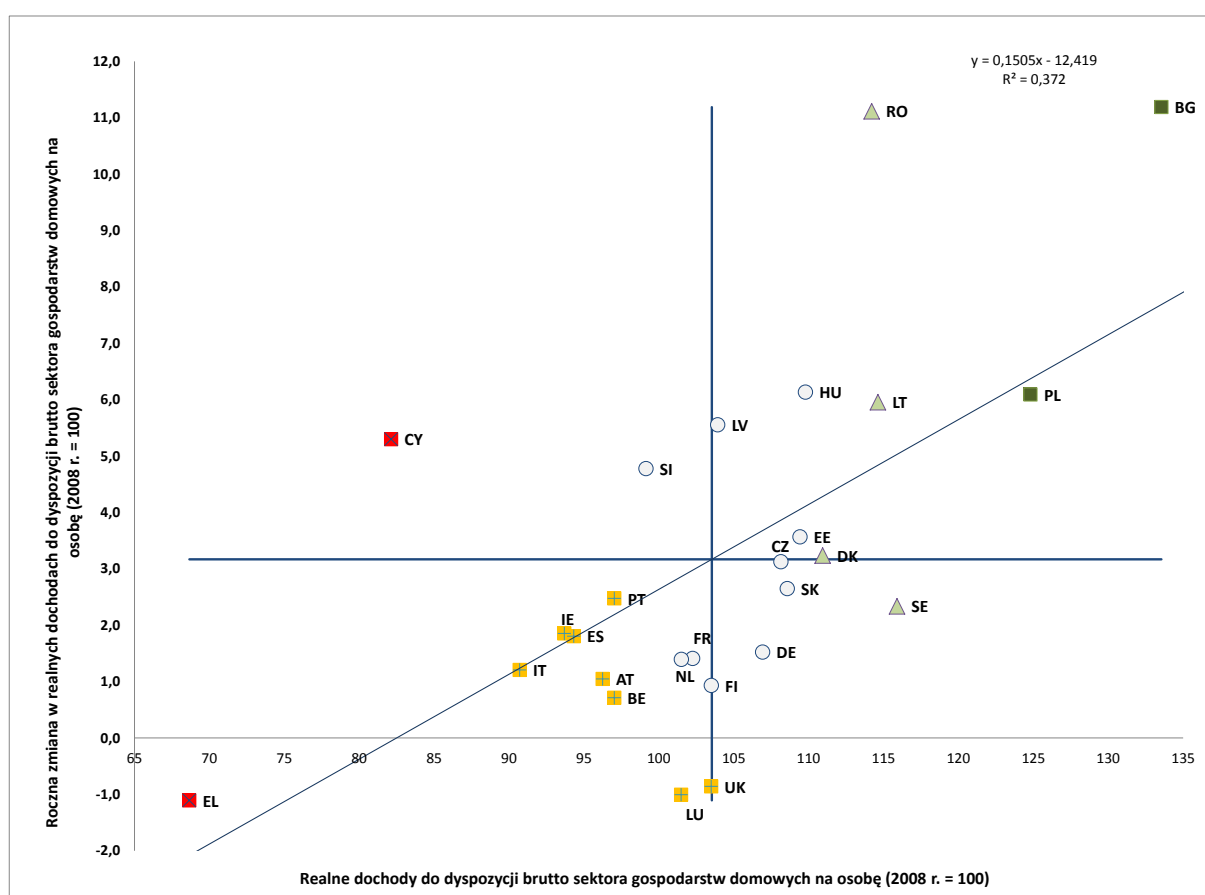
W 2016 r. dochody gospodarstw domowych w dalszym ciągu rosły w prawie wszystkich państwach UE⁸⁵. Realny dochód do dyspozycji gospodarstwa domowego na mieszkańca⁸⁶ wzrósł we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem Grecji, gdzie odnotowano niewielki spadek. Ogólnie rzecz biorąc, najszybsza poprawa ma miejsce w krajach, które niedawno przystąpiły do UE, takich jak Bułgaria, Polska, Rumunia i Litwa, natomiast wolniejsza w przypadku państw członkowskich o dłuższym stażu członkostwa, takich jak Austria, Włochy, Francja, Belgia, Luksemburg, zaś w przypadku Grecji i Zjednoczonego Królestwa nawet pogorszenie sytuacji. Odzwierciedla to trwający proces konwergencji, w którym Bułgaria i Polska odnotowują obecnie najlepsze wyniki w tym zakresie. W wielu państwach realne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstwa domowych na mieszkańca utrzymują się na poziomie znacznie niższym niż przed kryzysem. Dotyczy to w szczególności Grecji i Cypru, gdzie ich poziom w 2016 r. wynosił odpowiednio około 69 % i

⁸⁵ Na dzień 26 października 2018 r. dane za 2017 r. były dostępne jedynie w odniesieniu do 18 państw członkowskich. Zostaną one zaktualizowane w wersji ostatecznej wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu.

⁸⁶ Dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych mierzy się za pomocą realnego „dochodu nieskorygowanego” (tj. bez uwzględniania rzeczowych transferów socjalnych). Brak dostępnych danych w odniesieniu do HR i MT na dzień 26 października 2018 r.

82 % poziomu odnotowanego w 2008 r. (sytuację w obu tych państwach oznaczono jako „krytyczną”). We Włoszech, Irlandii, Hiszpanii, Austrii, Belgii, Portugalii (państwa „wymagające obserwacji”) i Słowenii („wyniki odpowiadające średniej”) realne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstwa domowych na mieszkańca mieściły się w przedziale od 90 % do 100 % wartości z 2008 r. We wszystkich tych państwach z wyjątkiem Słowenii stopa wzrostu w 2016 r. nie nadążała za średnią (nieważoną) dla UE lub nawet była ujemna, jak w przypadku Grecji.

Wykres 59: Realne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca, wskaźnik za 2008 r. = 100 i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



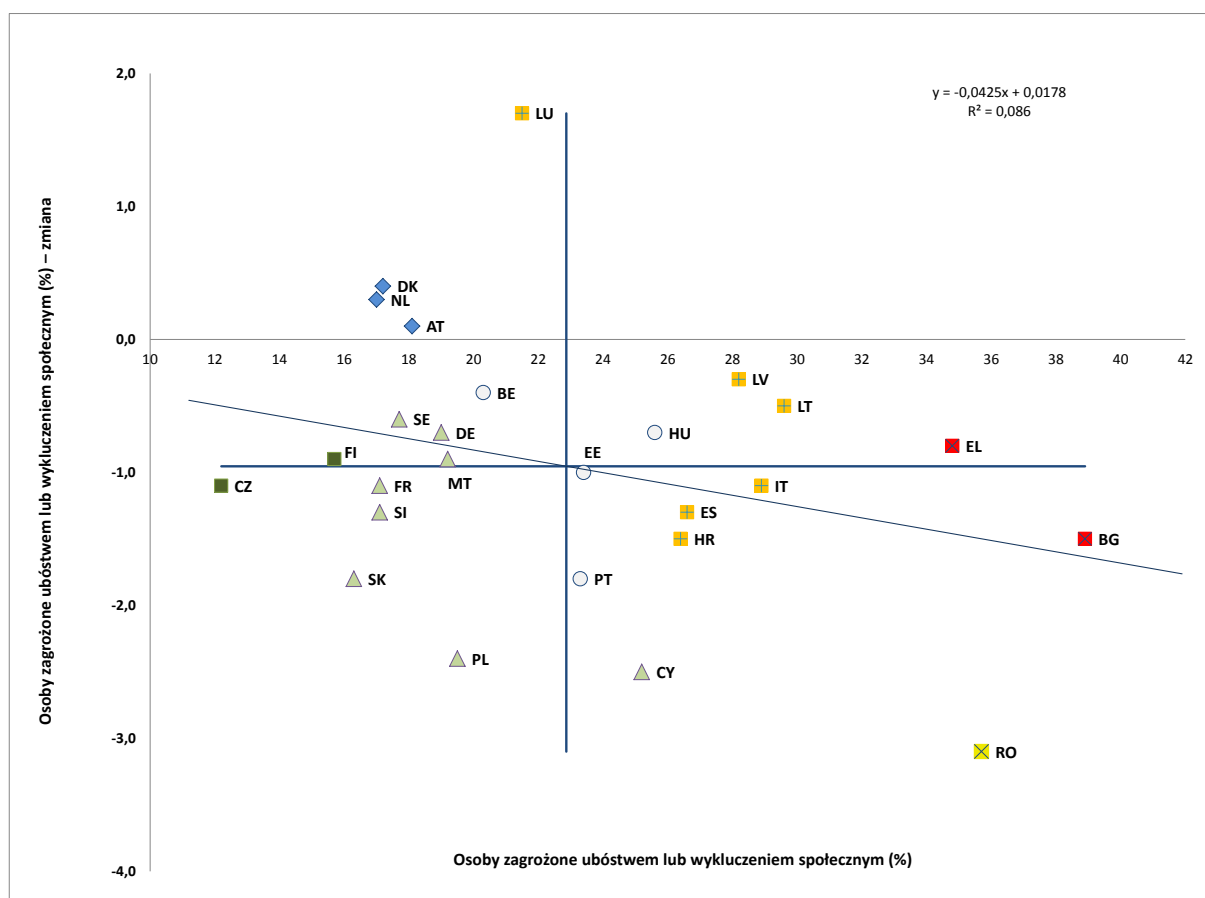
Źródło: Eurostat, rachunki narodowe [nasq_10_nf_tr and namq_10_gdp], obliczenia własne. Okres: wartości w 2016 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2015 r. Uwaga: oś krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku. Brak dostępnych danych dla HR oraz MT na dzień 26 października 2018 r.

W większości krajów odnotowano w 2017 r. dalszą znaczącą poprawę sytuacji w zakresie odsetka osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE)⁸⁷

⁸⁷ W celu zapoznania się z definicją wskaźnika AROPE i jego elementów składowych zob. rozdział 1.2. Uwaga: Dane statystyczne dotyczące dochodów EU-SILC odnoszą się do poprzedniego roku finansowego. Dane EU-SILC za 2017 r. dotyczące AROP (S80/S20) itd. odnoszą się zatem do roku finansowego 2016.

Skutki ożywienia gospodarczego stały się widoczne w postaci spadku zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, jaki odnotowuje się obecnie we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem kilku nielicznych (zob. również sekcja 1.2). Poprawa jest szczególnie widoczna w Rumunii, na Cyprze i w Polsce, w których to państwach wskaźnik AROPE spadł o ponad 2 %. Natomiast w przypadku Danii, Niderlandów i Austrii wskaźnik AROPE wykazał w przeciągu roku niewielki wzrost, aczkolwiek z niskiego poziomu. Sytuacja w Bułgarii i Grecji jest w dalszym ciągu „krytyczna”, gdyż poziom tego wskaźnika jest wciąż bardzo wysoki, a spadek w ciągu ostatniego roku był tylko umiarkowany. Negatywna korelacja między tendencjami i poziomami (zob. wykres 60) wskazuje na trwającą konwergencję między państwami członkowskimi. Wśród osób w różnym wieku najbardziej zagrożeni ubóstwem lub wykluczeniem społecznym są młodzi ludzie w wieku od 18 do 24 lat, a wskaźnik tego zagrożenia wynosi 29,1 %. Wskaźnik ten poprawił się w większości państw członkowskich, co odzwierciedla spadek bezrobocia wśród młodzieży.

Wykres 60: Odsetek ludności zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w 2017 r. i jego zmiana w stosunku do roku poprzedniego (główny wskaźnik w tablicy wskaźników społecznych)

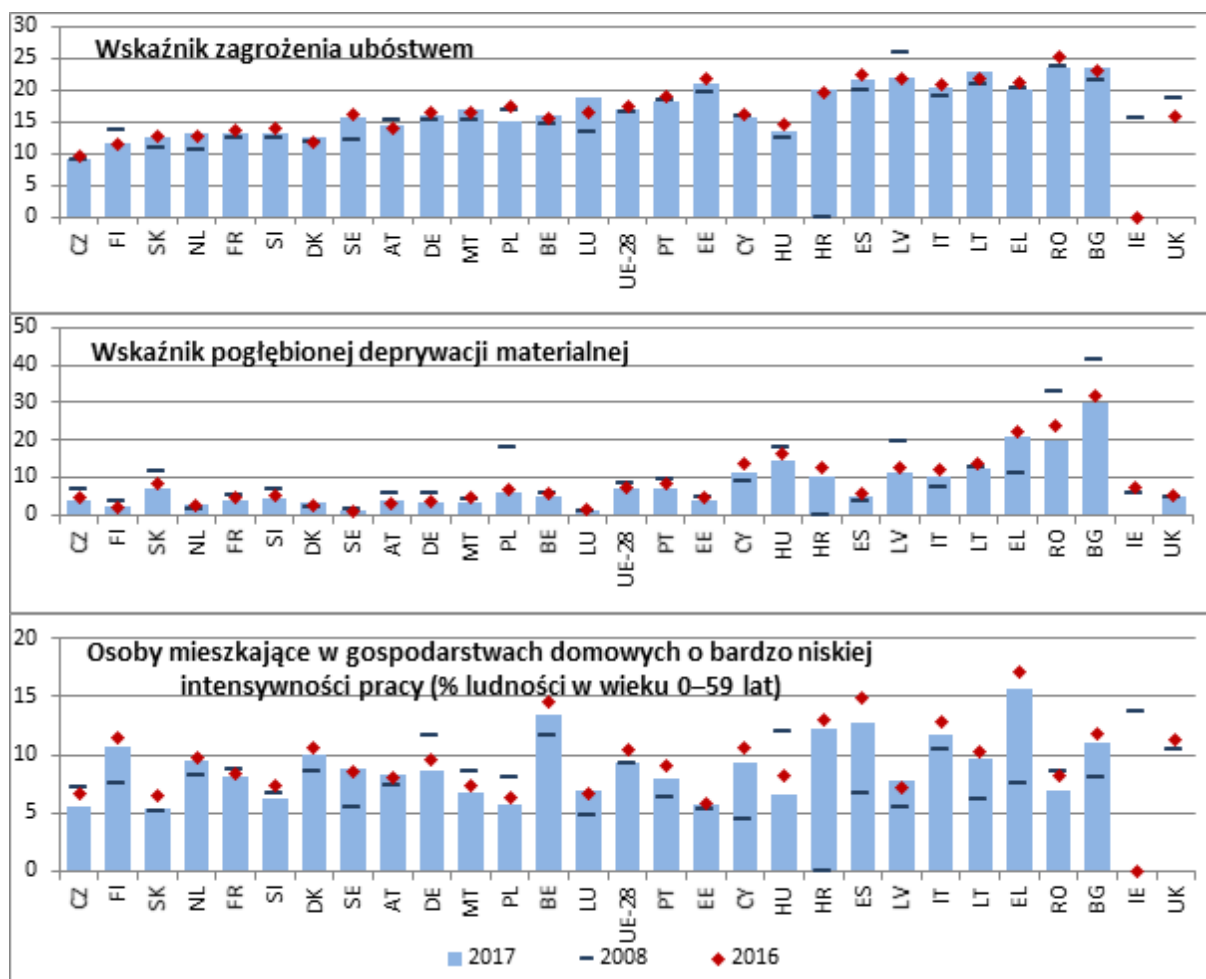


Źródło: Eurostat, SILC. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku. Brak dostępnych danych dla IE oraz UK na dzień 26 października 2018 r.

Wskaźnik AROPE w przypadku dzieci (w wieku 0–17 lat) wprawdzie spada, ale utrzymuje się w większości państw członkowskich znacznie powyżej wskaźnika dla ogółu populacji. W 2017 r. zmniejszył się on we wszystkich państwach członkowskich, w których jest on wyższy od średniej UE (24,5 %). Utrzymuje się jednak na szczególnie wysokim poziomie w Rumunii (41,7 %), Bułgarii (41,6 %) i Grecji (36,2 %). Natomiast w niektórych państwach członkowskich, w których poziom ubóstwa wśród dzieci jest niższy od średniej unijnej, tendencja ta jest o wiele bardziej płaska i odzwierciedla w dużej mierze sytuację migrujących dzieci. Jest tak w przypadku Austrii, Belgii, Francji i Szwecji. W przedziale wiekowym 25–54 lat omawiany wskaźnik obniżył się o 1 p.p. do poziomu 21,9 %. Osoby starsze w wieku co najmniej 55 lat pozostają grupą najmniej narażoną na ubóstwo lub wykluczenie, gdyż wskaźnik ten w ich przypadku wynosi 20,5 %.

Osoby pochodzące ze środowisk migracyjnych są znacznie bardziej zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. W 2017 r. wskaźnik AROPE wśród osób urodzonych poza UE przewyższał ponad dwukrotnie wskaźnik AROPE wśród mieszkańców rodowitych (41 % w porównaniu z 20,7 %). Różnica ta była szczególnie duża w Belgii (37,1 p.p.), Szwecji (29,6 p.p.) i Danii (25,8 p.p.), zaś najmniejsza w Polsce (4,6 p.p.), w Portugalii (6,8 p.p.) i w Republice Czeskiej (7,8 p.p.).

Wykres 61: Wskaźniki pomocnicze dla wskaźnika zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym



Źródło: Eurostat, SILC. Uwaga: wskaźniki są sklasyfikowane według wskaźnika AROPE w 2017 r. Brak dostępnych danych za 2017 r. dla IE oraz UK na dzień 26 października 2018 r. W przypadku 2008 r. wykorzystano wartości dotyczące 27 państw członkowskich UE (brak dostępnych danych dotyczących HR).

Po trzech latach stabilności odsetek ludności UE zagrożonej ubóstwem spadł w 2017 r. w większości państw członkowskich. Największy spadek odnotowano w Polsce (-2,3 p.p.), Rumunii (1,7 p.p.) i na Węgrzech (-1,1 p.p.). Wskaźnik ten wzrósł natomiast w Luksemburgu (+2,2 p.p.), na Litwie (+1,0), w Bułgarii (+0,5) i Niemczech (+0,5). We wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem sześciu odsetek osób zagrożonych ubóstwem jest w 2017 r. nadal wyższy niż w okresie przed kryzysem (2008 r.) (wykres 61). Wstępne szacunki Eurostatu wskazują na dalsze spadki wskaźnika zagrożenia ubóstwem w Grecji, Rumunii i Portugalii oraz jego wzrost w Zjednoczonym Królestwie.

Wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej osiągnął jak dotąd najniższy poziom. Prawie wszystkie państwa członkowskie odnotowały w 2017 r. spadek. Rumunia była krajem

o największym spadku w skali roku, a mianowicie o 4,1 p.p. Państwa członkowskie wykazują nadal znaczne różnice w poziomie wskaźnika pogłębionej deprivacji materialnej, a najniższe wartości – poniżej 3 % – odnotowano w Finlandii i Niderlandach, natomiast na drugim końcu znajdują się Bułgaria ze wskaźnikiem 30 %, a następnie Grecja (21,1 %) i Rumunia (19,4 %). Poważnej deprivacji materialnej doświadcza nieco więcej kobiet (6,9 %) niż mężczyzn (6,4 %). Spadek miał miejsce we wszystkich grupach wiekowych, przy czym najbardziej narażeni na pogłębioną deprivację materialną są nadal młodzi ludzie w wieku 18–24 lat (7,9 %), a następnie dzieci w wieku 0–17 lat (7,2 %), osoby w wieku najwyższej aktywności zawodowej (25–54 lat) (6,7 %) i osoby starsze, tj. w wieku powyżej 65 lat (6,3 %).

Nastąpił dalszy spadek odsetka osób mieszkających w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych. W 2017 r. odsetek ludności w wieku 0–59 lat mieszkającej w gospodarstwach domowych, w których osoby dorosłe pracują mniej niż 20 % potencjalnego czasu pracy, zmniejszył się w 20 państwach członkowskich. Pomimo poprawy sytuacji tylko w 9 państwach członkowskich wskaźnik powrócił do poziomu sprzed kryzysu. Największy spadek w ujęciu rok do roku odnotowano w Hiszpanii (-2,1 p.p.), Grecji (-1,6 p.p.) i Rumunii (-1,3 p.p.). Jednocześnie w większości państw członkowskich nadal rośnie ryzyko ubóstwa osób mieszkających w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych, osiągając poziom 79,9 % na Słowacji, 78,2 % na Litwie i 77,8 % na Łotwie.

Zmniejszenie poziomu ubóstwa pracujących pozostaje nadal wyzwaniem. Jak pokazano również w sekcji 3.1, pomimo ogólnego zmniejszenia się wskaźnika zagrożenia ubóstwem odsetek osób zagrożonych ubóstwem pracujących utrzymywał się w 2017 r. na stałym poziomie. W siedmiu państwach członkowskich więcej niż jedna na dziesięć osób zatrudnionych była zagrożona ubóstwem. Chociaż wskaźnik ubóstwa pracujących spada, był on najwyższy w Rumunii (17,4 % w 2017 r., spadek z 19,7 % w 2014 r.), gdzie główną siłą napędową pozostaje niepewne zatrudnienie na własny rachunek. Wysokie wskaźniki odnotowano również w Luksemburgu (13,7 %) i Hiszpanii (13,1 %), gdzie głównym czynnikiem napędzającym było ryzyko ubóstwa pracowników zatrudnionych na czas określony. Na drugim krańcu plasują się trzy państwa o wskaźniku ubóstwa pracujących poniżej 5 % (Finlandia, Republika Czeska i Irlandia).

Głębokość ubóstwa spadła po raz pierwszy od 2008 r., ale mimo to utrzymuje się ona na wysokim poziomie w porównaniu z poziomami sprzed kryzysu. Wskaźnik głębokości

ubóstwa, który mierzy średnie oddalenie osób zagrożonych ubóstwem od progu ubóstwa⁸⁸, wykazuje w okresie po kryzysie tendencję wzrostową w większości państw członkowskich. Jednak w ujęciu rocznym do 2017 r. jego poziom w przypadku 11 państw członkowskich zmniejszył się, a w przypadku innych pięciu utrzymał się zasadniczo na stabilnym poziomie, zmniejszając się średnio z 26,2 % do 25,4 %. Zmiana wynikała z poprawy sytuacji w zakresie głębokości ubóstwa ludności w wieku produkcyjnym, a w szczególności dzieci. Omawiany wskaźnik utrzymuje się na wysokim poziomie (powyżej 30 %) w szczególności w Rumunii, Hiszpanii, Bułgarii i Grecji. W przeciwieństwie do tego głębokość ubóstwa osób w wieku co najmniej 65 lat utrzymywała się na stałym poziomie. Największe postępy odnotowano we Włoszech, na Węgrzech i w Rumunii.

Osoby niepełnosprawne są znacznie bardziej narażone na ryzyko ubóstwa lub wykluczenia społecznego niż osoby bez niepełnosprawności. W 2016 r. zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym było w UE 30,1 % osób niepełnosprawnych, natomiast wśród osób bez niepełnosprawności odsetek ten wynosił 20,9 %⁸⁹, co oznacza różnicę w wysokości 9,2 p.p. Różnica ta jest bardziej widoczna w przypadku osób w wieku produkcyjnym (16–64 lat), w której w 2016 r. 37,6 % osób niepełnosprawnych było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, podczas gdy w grupie wiekowej powyżej 65 roku życia ten odsetek wynosi 21 %⁹⁰. Bardzo ważnym czynnikiem wyjaśniającym jest stopień niepełnosprawności: w 2015 r. zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w UE było 36,1 % osób z poważną niepełnosprawnością w wieku co najmniej 16 lat, w porównaniu z 27,4 % osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i 20,8 % osób bez niepełnosprawności.

W 2017 r. poziom nierówności dochodowych nieznacznie spadł, po raz pierwszy od czasu kryzysu. W większości państw członkowskich stosunek dochodu najbogatszych 20 % społeczeństwa do dochodu 20 % najuboższych spadł (wykres 62), chociaż w większości z nich wskaźnik zróżnicowania kwintylogowego był w 2017 r. wyższy niż w 2008 r. W 2017 r. najwyższy poziom nierówności dochodowych istniał na Łotwie, w Estonii, na Litwie i w Bułgarii, w których odnotowano nierówność rozkładu dochodów S80/S20 na poziomie

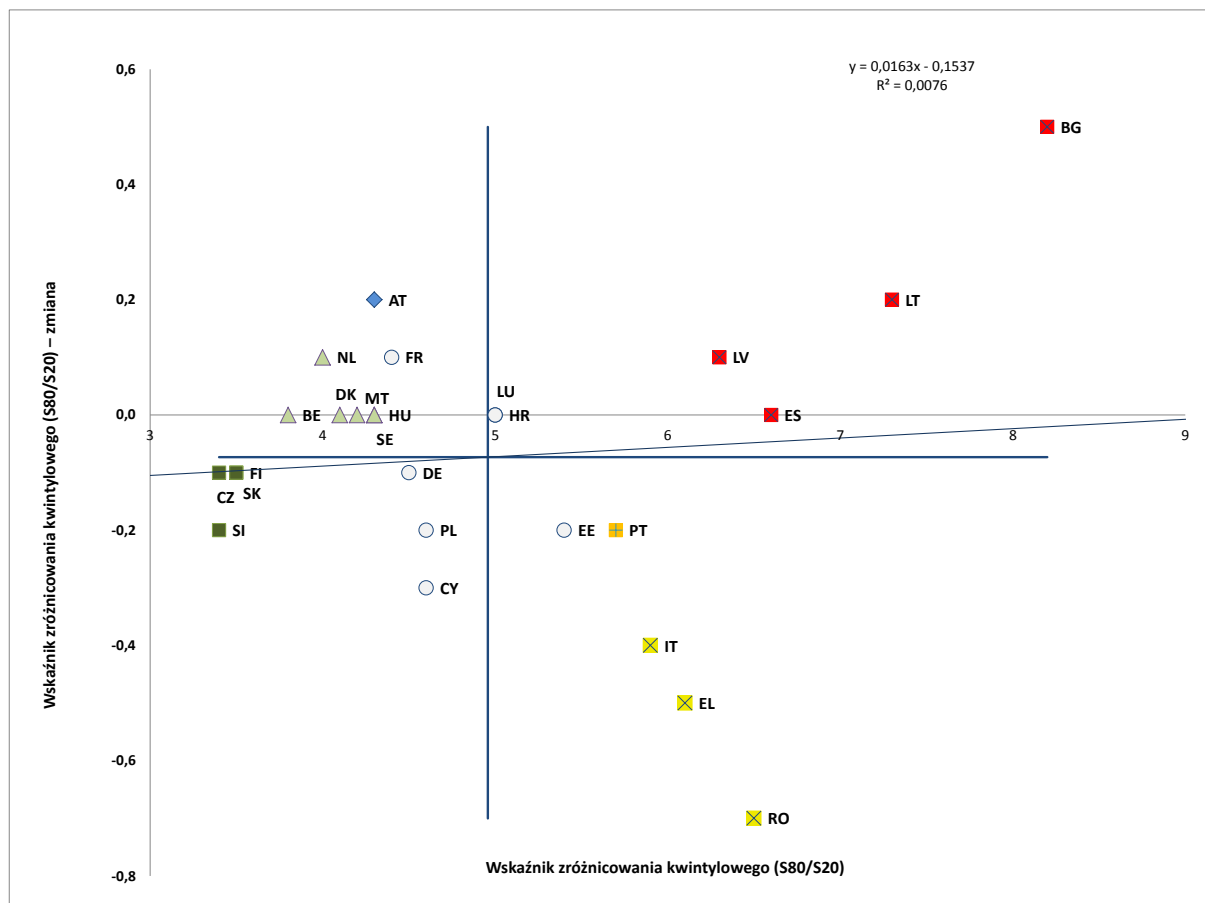
⁸⁸ Wskaźnik głębokości ubóstwa (w odniesieniu do mediany) oblicza się jako różnicę między medianą ekwiwalentnego całkowitego dochodu netto osób żyjących poniżej progu zagrożenia ubóstwem i wartością tego progu, wyrażoną jako procentowa wartość progu zagrożenia ubóstwem (60 % krajowej mediany ekwiwalentnego dochodu).

⁸⁹ EU-SILC (2017), odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym z podziałem na poziom ograniczenia aktywności, płeć i wiek [hlth_dpe010].

⁹⁰ Tamże.

powyżej 6 (wszystkie te państwa oznaczono jako „sytuacje krytyczne”, a w przypadku Bułgarii wystąpił znaczny wzrost). W Rumunii, Grecji i we Włoszech, mimo wciąż wysokiej wartości omawianego współczynnika, odnotowano jego znaczny spadek („wyniki słabe, lecz poprawiające się”). Poprawa sytuacji wynikała z szybszego wzrostu dochodów uboższych gospodarstw domowych w porównaniu z medianą w 10 państwach członkowskich, co sugeruje, że ożywienie gospodarcze zaczęło docierać do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji.

Wykres 62: Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat, SILC. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku. Brak dostępnych danych dla IE oraz UK na dzień 26 października 2018 r.

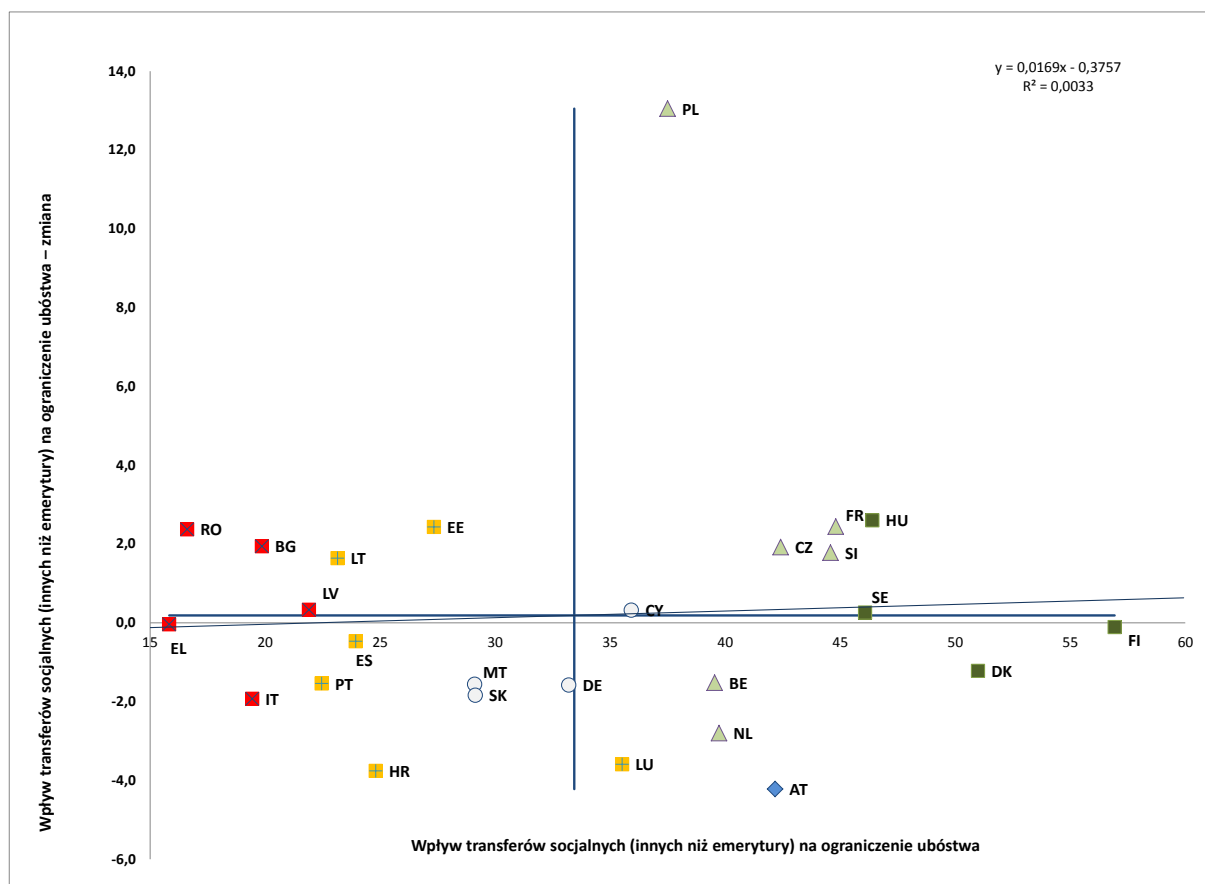
Wydatki na ochronę socjalną we wszystkich państwach członkowskich nadal rosły, przy czym między państwami utrzymują się duże różnice⁹¹. W ujęciu realnym wydatki na ochronę socjalną wzrosły w latach 2014–2015 we wszystkich państwach członkowskich⁹². Jednak jako odsetek PKB wydatki na ochronę socjalną wzrosły tylko w 7 krajach, natomiast w 16 zmniejszyły się. Wynikało to głównie z mniejszej proporcji wydatków na świadczenia dla bezrobotnych, za co odpowiada poprawa sytuacji na rynku pracy. Natomiast wydatki na świadczenia chorobowe i zdrowotne wyrażone jako odsetek PKB wzrosły w 10 krajach, zaś w 12 krajach spadły. Wydatki na ochronę socjalną wyrażone jako procent PKB były ogólnie najwyższe we Francji (31,9 %), Danii (31,1 %) i Finlandii (31,1 %). Z drugiej strony wynosiły one mniej niż 15 % PKB na Litwie (14,8 %), Łotwie (14,7 %) i w Rumunii (14,3 %).

Wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa zmniejszył się umiarkowanie, w związku z ograniczoną skutecznością automatycznych stabilizatorów koniunktury na etapie ekspansji gospodarczej. Między państwami członkowskimi utrzymują się jednak znaczne różnice (wykres 63). Transfery socjalne z wyłączeniem emerytur i rent przyczyniły się do ograniczenia ryzyka ubóstwa w 2017 r. o 32,4 % w porównaniu z 33,2 % w 2016 r., co stanowi kontynuację tendencji charakteryzującej się poprawą warunków na rynku pracy, a co za tym idzie bardziej dynamicznym wzrostem dochodów z pracy niż transferów socjalnych. Wielkość wpływu transferów na ograniczenie ubóstwa jest bardzo zróżnicowana w poszczególnych państwach członkowskich, a wiele krajów o największym ryzyku ubóstwa ma również najsłabsze wyniki w zakresie transferów socjalnych (Grecja, Rumunia, Włochy, Bułgaria i Łotwa).

⁹¹ Wynika to z danych ESSPROS. Dane za 2015 r. dotyczące PL nie są dostępne.

⁹² Zob. również Komisja Europejska (2018), *Employment and Social Developments in Europe* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie]. Roczny przegląd z 2018 r. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

Wykres 63: Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa i zmiana w skali roku (główny wskaźnik w tabeli wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat, SILC. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku. Brak dostępnych danych dla IE oraz UK na dzień 26 października 2018 r.

Osoby samozatrudnione i pracownicy zatrudnieni w niestandardowych formach doświadczają większej niepewności gospodarczej, biorąc pod uwagę ograniczony dostęp do ochrony socjalnej⁹³. W 2017 r. w jedenastu państwach osoby samozatrudnione nie miały dostępu do ochrony z tytułu bezrobocia, w trzech – do obowiązkowej ochrony z tytułu choroby, a w dziesięciu – do ochrony w razie wypadku przy pracy i urazów związanych z wykonywaną pracą⁹⁴. Pracownicy zatrudnieni w niestandardowych formach są zazwyczaj objęci większością formalnych systemów świadczeń społecznych, jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umów standardowych, chociaż często nie dotyczy to pewnych kategorii

⁹³ Temat ten częściowo omówiono także w sekcji 3.3.

⁹⁴ Informacje przedstawione w niniejszym i kolejnym akapicie opierają się na dokumencie Komisji Europejskiej, SWD(2018) 70 final – „Ocena skutków towarzysząca wnioskowi dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników i osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej”.

pracowników (np. pracownicy dorywczy i sezonowi, osoby wykonujące pracę na wezwanie i osoby zatrudnione na podstawie umów tymczasowych, umów cywilnoprawnych lub umów zerogodzinowych są często wykluczeni z przynależności do właściwych systemów). Ogólnie rzecz biorąc, przeszkody, z którymi mają do czynienia pracownicy zatrudnieni w ramach niestandardowych form i osoby samozatrudnione w zakresie rzeczywistego dostępu do ochrony socjalnej, rozumianego jako możliwość nabywania i korzystania z odpowiednich uprawnień w razie potrzeby, zidentyfikowano w co najmniej dwudziestu czterech państwach członkowskich⁹⁵ (minimalne okresy uprawniające do świadczeń, okresy oczekiwania, brak możliwości przenoszenia praw do ochrony socjalnej).

Zachowanie i przeniesienie nabytych uprawnień do innego systemu w następstwie przekwalifikowania zawodowego jest nadal trudne. Ze względu na zmiany w świecie pracy taka elastyczność staje się coraz ważniejsza, a brak możliwości przenoszenia uprawnień może utrudniać dynamikę rynku pracy i dopasowanie podaży i popytu na tym rynku. W przypadku pracowników zmieniających sektor lub formę zatrudnienia brak regulacji utrudnia przenoszenie uprawnień w co najmniej czterech państwach członkowskich, natomiast w szeregu państw członkowskich stwierdzono także, że bardzo wysokie koszty i różne zasady regulujące poszczególne systemy również stanowią barierę dla takiego przenoszenia uprawnień. Ponadto w wielu państwach brak przejrzystych informacji na temat praw do zabezpieczenia społecznego powstrzymuje ludzi od podejmowania świadomych decyzji. Ogólne informacje na temat systemów ochrony socjalnej są dostępne we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem pięciu, ale indywidualne informacje dostępne są jedynie w około połowie z nich (np. symulacja dotycząca emerytur dostępna jest w Niemczech, Francji, Hiszpanii, Zjednoczonym Królestwie i Polsce).

Jak podkreślono w Europejskim filarze praw socjalnych, **systemy dochodu minimalnego powinny łączyć odpowiednie poziomy wsparcia z dostępem do towarów i usług wspomagających oraz zachętami do (ponownego) wejścia na rynek pracy dla osób, które mogą pracować.** Analiza porównawcza konkretnych rozwiązań wykorzystanych przy opracowywaniu systemów dochodu minimalnego oraz ich współzależność z zapewnianiem innych świadczeń i środków wsparcia na rzecz aktywizacji może dać rozeznanie co do rezultatów, jakie one przynoszą. Analiza opisana poniżej opiera się na analizie porównawczej świadczeń zapewniających dochód minimalny, przeprowadzonej w ramach Komitetu

⁹⁵ AT, BE, BG, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, HR, IT, LU, MT, NL, PL, PT, SE, SI, RO, SK i UK.

Ochrony Socjalnej w latach 2017–2018⁹⁶. Centralnym punktem tego porównania są świadczenia zapewniające dochód minimalny dla osób w wieku produkcyjnym zdolnych do pracy, które nie pracują oraz nie są uprawnione ani nie kwalifikują się do świadczeń z ubezpieczeń społecznych lub których prawa do takich świadczeń się wyczerpały.

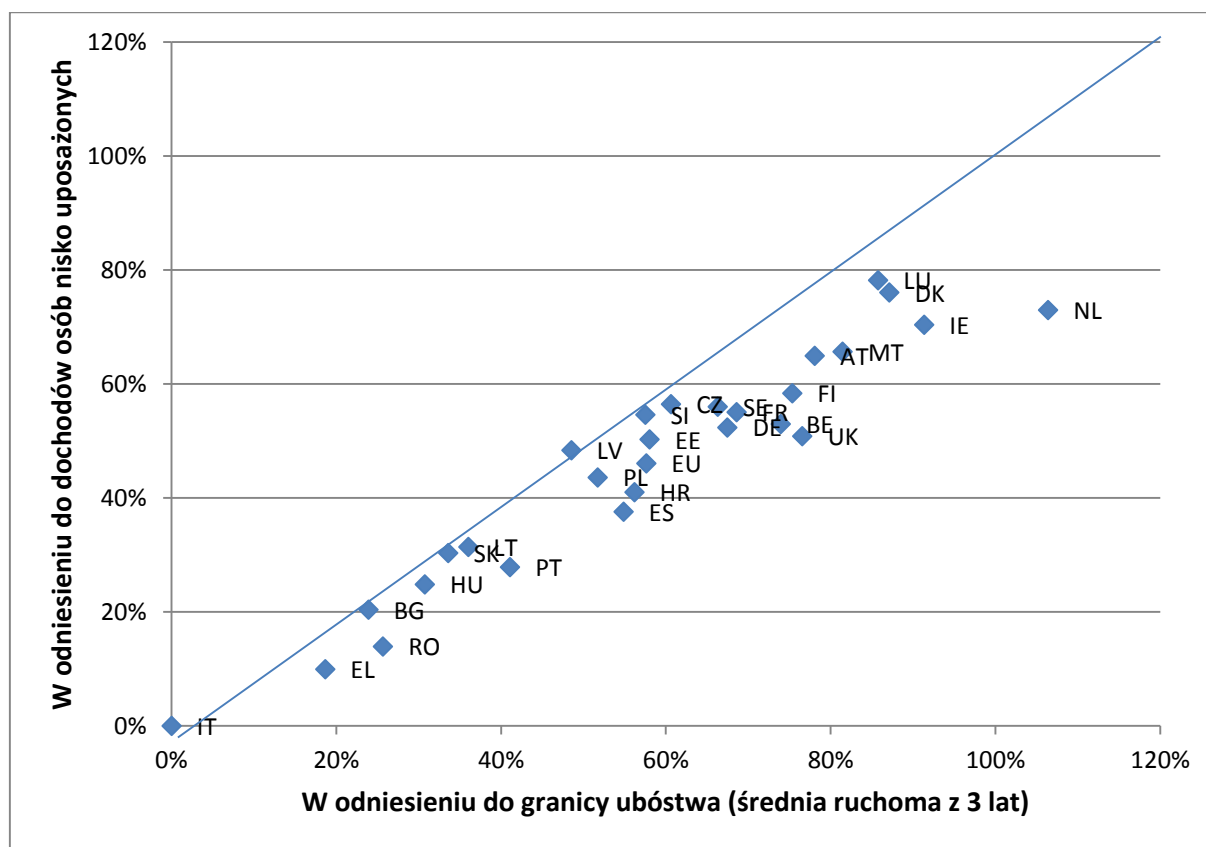
Adekwatność świadczeń zapewniających dochód minimalny znacznie się różni w poszczególnych państwach członkowskich. Adekwatność świadczeń zapewniających dochód minimalny można mierzyć poprzez porównanie dochodu beneficjentów z krajowym progiem ubóstwa (jako stopień, w jakim systemy wpływają na ograniczanie ubóstwa) oraz poprzez porównanie dochodu beneficjentów z dochodem osób nisko uposażonych⁹⁷ (w celu wyrażenia wymiaru aktywizacji i potencjalnych efektów zniechęcających tych systemów). Oba wskaźniki wykazują podobne wyniki, jeśli chodzi o adekwatność dochodu minimalnego w państwach członkowskich w 2016 r.⁹⁸ (wykres 64). W przypadku jednoosobowych gospodarstw domowych adekwatność w 2016 r. była najwyższa w Niderlandach, Irlandii, Danii i Luksemburgu. W tych państwach członkowskich poziom świadczeń przekraczał 80 % krajowego progu ubóstwa (ustalonego na poziomie 60 % krajowej mediany ekwiwalentnego dochodu do dyspozycji po uwzględnieniu transferów socjalnych). W szczególności w przypadku Niderlandów poziom świadczeń stanowił 106 % progu ubóstwa, co w rzeczywistości oznacza, że beneficjenci wydzwignęli się z ubóstwa. Na drugim krańcu znajdują się Bułgaria, Rumunia, Węgry, Słowacja i Litwa, gdzie adekwatność dochodu minimalnego wynosiła w 2016 r. poniżej 40 % progu ubóstwa lub jedną trzecią dochodu osób nisko uposażonych.

⁹⁶ Analiza zatwierdzona przez Komitet Ochrony Socjalnej w czerwcu 2018 r.

⁹⁷ W analizie porównawczej „osoba nisko uposażona” została określona jako osoba zarabiająca 50 % średniej krajowej płacy brutto.

⁹⁸ Wskaźniki opierają się na najnowszych dostępnych informacjach zawartych w modelu podatków i świadczeń OECD. Brak dostępnych informacji dla CY. Informacje na temat IT i EL nie obejmują nowo wprowadzonych systemów dochodu minimalnego i nie zostały uwzględnione w niniejszej analizie.

Wykres 64: Dochód netto osób uzyskujących dochód minimalny jako % progów zagrożenia ubóstwem (w perspektywie trzech lat) i dochodu nisko uposażonych (2016 r.)



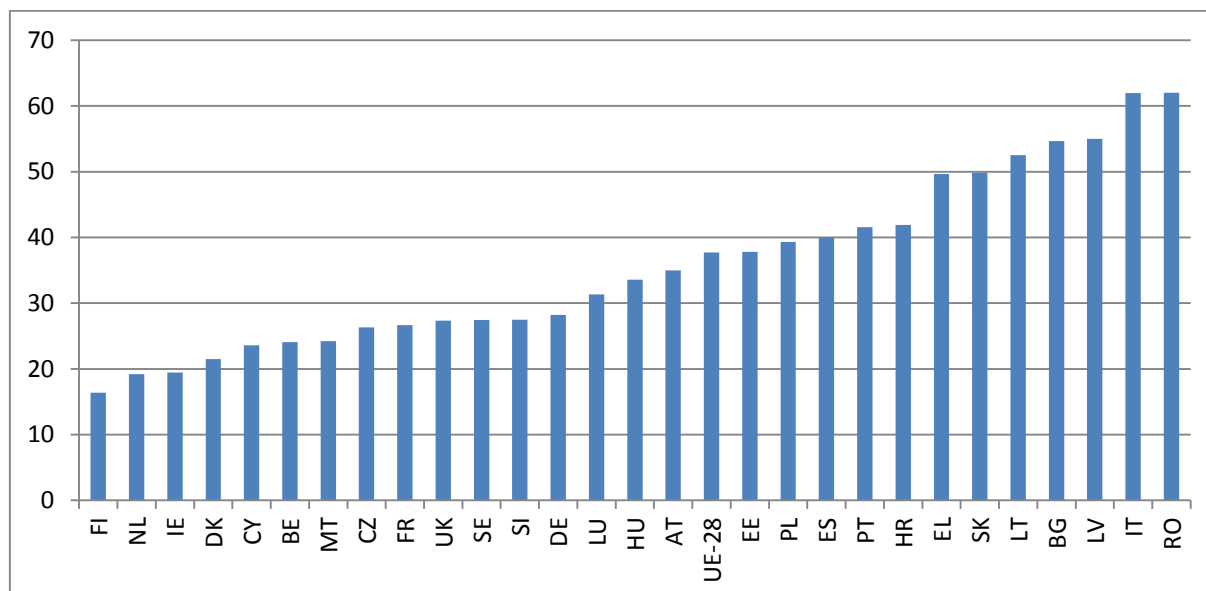
Źródło: Eurostat, OECD. Uwaga: brak dostępnych informacji dla CY. Informacje na temat IT i EL nie obejmują nowo wprowadzonych systemów dochodu minimalnego w 2017 r. Najnowsze dostępne informacje na temat progów ubóstwa w IE, HR i UK dotyczą dochodów za rok 2015.

Adekwatność świadczeń zapewniających dochód minimalny wpływa w szczególności na głębokość ubóstwa beneficjentów. Wskaźnik głębokości ubóstwa⁹⁹ wśród osób w wieku produkcyjnym (16–64) zmniejszył się w 2017 r. nieznacznie po raz pierwszy, tak jak wskaźnik ogólny, ale nadal utrzymuje się znacznie powyżej poziomu sprzed kryzysu. Wskaźnik ten jest znacznie wyższy w przypadku osób w wieku 18–59 lat mieszkających w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych (wykres 65). Dane EU-SILC z 2016 r. pokazują, że poziom ubóstwa wśród osób z gospodarstw domowych osób (quasi-)bezrobotnych był najwyższy na Litwie, w Bułgarii, na Łotwie, we Włoszech i Rumunii (ponad 50 %). Najniższy poziom zanotowano zaś w Finlandii, Niderlandach i Irlandii (poniżej 20 %). Luka dochodowa ubogich w przypadku osób mieszkających w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych wskazuje raczej na słabości adekwatności i zakresu

⁹⁹ Zob. przypis 88 dotyczący definicji wskaźnika głębokości ubóstwa.

systemów świadczeń (jak zauważono również w sprawozdaniu rocznym Komitetu Ochrony Socjalnej na 2018 r.).

Wykres 65: Wskaźnik głębokości ubóstwa wśród osób w wieku 18-59 lat mieszkających w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych (2016 r.)



Źródło: Eurostat, SILC.

W systemach dochodu minimalnego wszystkie państwa członkowskie stosują ocenę sytuacji majątkowej wraz z innymi wymogami kwalifikowalności. Bardziej rygorystyczne wymogi kwalifikowalności oznaczają mniejszy zakres objęcia systemem¹⁰⁰ i odwrotnie. Ocena sytuacji majątkowej jest najpowszechniej stosowanym sposobem docierania do osób żyjących w ubóstwie¹⁰¹. W ramach oceny sytuacji majątkowej zasadniczo ocenia się zasoby (czy to dochody, aktywa, nieruchomości, czy też mienie ruchome) wszystkich członków gospodarstwa domowego, a nie tylko samej osoby ubiegającej się. W większości państw członkowskich progiem stosowanym w ocenie sytuacji majątkowej jest maksymalny poziom przyznanego świadczenia (a faktyczna kwota świadczenia odpowiada różnicy między maksymalnym poziomem świadczenia a dochodem danej osoby lub gospodarstwa domowego), ale w szeregu państw członkowskich nie uwzględnia się części przychodów zainteresowanej osoby, co pozytywnie wpływa na zapewnienie objęcia takimi systemami i

¹⁰⁰ Liczba osób, które spełniają wymogi kwalifikowalności i potencjalnie mogą skorzystać z systemu.

¹⁰¹ Różni się to od teoretycznej koncepcji „bezwartunkowego dochodu podstawowego”, w której każdemu obywatelowi, bez względu na jego sytuację, zapewnia się pewien poziom dochodu. Dalsze informacje – zob. Komisja Europejska (2018), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2018* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie, roczny przegląd z 2018], s. 142.

przyczynia się do zmniejszenia ubóstwa pracujących. Inne wymogi kwalifikowalności, takie jak te dotyczące miejsca zamieszkania, również wpływają na dostęp do systemu (ponieważ mogą one prowadzić do wykluczenia osób borykających się z problemem mobilności wewnątrzkrajowej lub osób bezdomnych).

Beneficjenci dochodu minimalnego mają większe trudności z dostępem do różnych usług rzeczowych. Dostęp do usług (mierzony przy pomocy niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej, przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi i nieuczestniczenia w szkoleniach związanych z działalnością zawodową¹⁰²) jest istotnym elementem zintegrowanych strategii na rzecz aktywnego włączenia. W 2016 r. dostęp do tych usług dla osób w wieku 18–59 lat zagrożonych ubóstwem mieszkających w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych był ogólnie gorszy niż w przypadku osób z tej samej grupy wiekowej, które nie są zagrożone ubóstwem ani nie mieszkają w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych. Jeśli chodzi o wyniki łączne w odniesieniu do ww. usług, Finlandia, Węgry i Zjednoczone Królestwo są jedynymi państwami członkowskimi, w których różnice w dostępie do usług są w 2016 r. niższe od średniej UE we wszystkich trzech obszarach. Natomiast luka w dostępie do usług leżąca powyżej średniej UE we wszystkich trzech badanych obszarach występuje w Grecji i na Łotwie. W ujęciu szczegółowym zaś największa luka w niezaspokojonych potrzebach w zakresie opieki medycznej występuje na Łotwie (14,8 p.p.) i w Grecji (34,1 p.p.), natomiast najmniejsza – w Danii, Hiszpanii, Niemczech i Zjednoczonym Królestwie (poniżej 1 p.p.). W obszarze mieszkalnictwa największe różnice w zakresie wskaźnika przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi odnotowano w Danii, Grecji, Austrii i Włoszech (ponad 50 p.p.), natomiast najmniejsze – na Malcie, Cyprze, w Irlandii i Finlandii (poniżej 20 p.p.)¹⁰³. Jeśli chodzi o kształcenie dorosłych, w 2016 r. Szwecja i Dania odnotowały różnice w sensie negatywnym, tj. lepszy dostęp osób zagrożonych ubóstwem z gospodarstw domowych o bardzo małej intensywności pracy, zaś na Malcie i w Zjednoczonym Królestwie różnic nie było. Największe różnice odnotowano natomiast na Łotwie, w Hiszpanii i na Litwie (ponad 16 p.p.).

Dostęp do mieszkań dobrej jakości poprawia się od 2008 r., ale w niektórych krajach znaczna część populacji zgłasza, że jakość ich mieszkań jest problematyczna. W 2017 r. 13,1 % populacji w UE podaje, że mieszka w lokalu z przeciekającym dachem, wilgotnymi

¹⁰² Z modułu ad hoc EU-SILC z 2016 r. dotyczącego dostępu do usług. Do celów analizy porównawczej wykorzystano następujące przyczyny: „brak odpowiednich kursów lub programów” i „nie stać mnie”.

¹⁰³ W niniejszej sekcji poniżej przedstawiono bardziej kompleksową dyskusję na temat niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej i dostępu do mieszkań.

ścianami, podłogami lub fundamentami lub grzybem na ramach okiennych lub podłodze. Jest to o 2,3 p.p. mniej niż w 2016 r.¹⁰⁴ Ten element deprywacji mieszkaniowej¹⁰⁵ stanowi szczególnie problem w 5 państwach członkowskich (na Cyprze, w Portugalii, na Węgrzech, Łotwie i w Słowenii), gdzie ponad 20 % populacji zgłasza, że ma do czynienia z tym brakiem jakości. W 2017 r. nastąpiła znaczna poprawa w Rumunii, gdzie odsetek osób zgłaszających fakt nieposiadania w swoim gospodarstwie domowym wanny lub prysznic ani splukiwanych toalet wewnątrz mieszkania spada, ale wciąż jest wysoki i wynosi 27,2 %. Na Łotwie, w Bułgarii i na Litwie problem braku wanny lub prysznic w mieszkaniu oraz splukiwanej wewnętrznej toalety do wyłącznego użytku własnego gospodarstwa domowego dotyka około 10 % populacji.

Udział dochodu do dyspozycji gospodarstw domowych w wydatkach związanych z mieszkaniem pozostaje znaczny w wielu państwach członkowskich. Po uwzględnieniu kosztów związanych z mieszkaniem zagrożonych ubóstwem jest 156 mln osób, a 85 mln osób – jeśli tych kosztów się nie uwzględni. Stanowi to szczególnie problem dla gospodarstw domowych o niższych dochodach. W 2017 r. 10,2 % gospodarstw domowych w UE przeznaczyło ponad 40 % swojego dochodu do dyspozycji na koszty mieszkania, ale odsetek ten wzrasta do 37,8 % w przypadku gospodarstw domowych zagrożonych ubóstwem. Pomimo nieznacznej poprawy w porównaniu z latami poprzednimi wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi utrzymuje się na najwyższym poziomie w Grecji i w 2017 r. wyniósł 39,6 %. Bułgaria, Dania i Niemcy są po Grecji państwami członkowskimi o najwyższym odsetku osób borykających się z przeciążeniem wydatkami mieszkaniowymi (ponad 15 % populacji w każdym z tych państw). Efekt ten jest szczególnie widoczny w Danii i Niemczech, gdzie odsetek osób zagrożonych ubóstwem jest niższy od średniej UE przed uwzględnieniem kosztów zamieszkania, ale wyższy od średniej UE, jeżeli uwzględnić koszty związane z mieszkaniem. Natomiast w Estonii, Irlandii, Finlandii, na Cyprze i na Malcie mniej niż 5 % ludności mieszka w gospodarstwach domowych nadmiernie obciążonych wydatkami związanymi z mieszkaniem. W większości państw najemcy, którzy wynajmują lokal mieszkalny po cenie rynkowej, są znacznie bardziej przeciążeni kosztami związanymi z mieszkaniem niż właściciele lokali, którzy mają do spłacenia kredyt hipoteczny

¹⁰⁴ Dane w niniejszym akapicie pochodzą z EU-SILC.

¹⁰⁵ Wskaźnik deprywacji mieszkaniowej jest miarą słabej infrastruktury w lokalu mieszkalnym, a oblicza się go poprzez odniesienie do gospodarstw domowych, w których występuje co najmniej jeden z następujących problemów: (i) przeciekający dach, (ii) brak wanny i prysznic w mieszkaniu, (iii) brak toalety wewnątrz mieszkania, (iv) zbyt ciemne mieszkanie.

lub pożyczkę (średnia UE wynosi 25,1 % w przypadku najemców płacących czynsz i około 5 % w przypadku właścicieli).

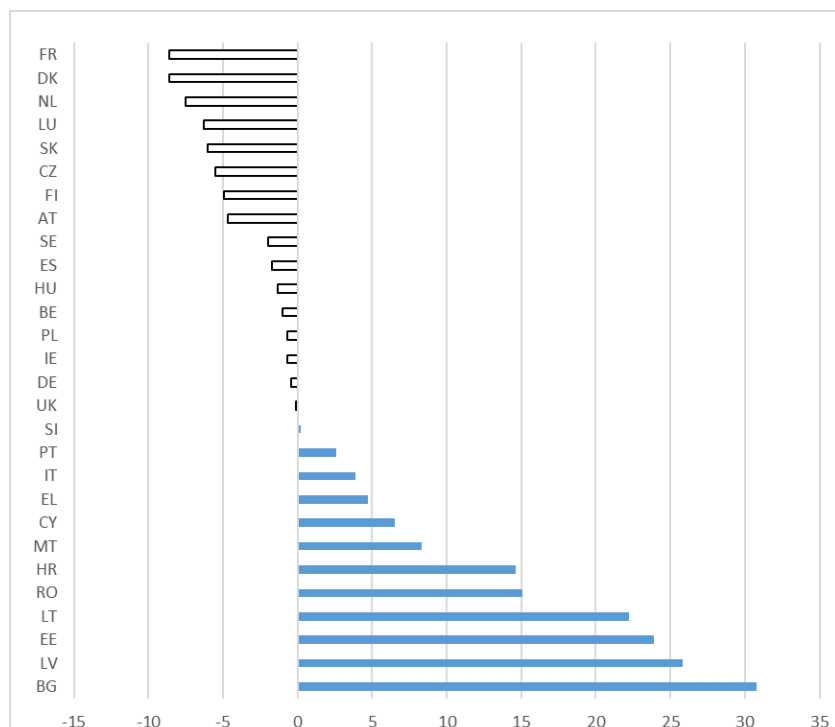
Wzrost czynszów stanowi w niektórych państwach członkowskich coraz większe obciążenie dla osób ubogich. W 2016 r. czynsze w 7 krajach (Irlandia, Estonia, Litwa, Słowenia, Węgry, Austria i Polska) wzrosły w ujęciu realnym o ponad 5 % w porównaniu z 2015 r. Wysokie czynsze mogą nasilać ryzyko ubóstwa lub wykluczenia społecznego, zwłaszcza w krajach takich jak Słowenia, Irlandia, Austria i Litwa, gdzie ryzyko ubóstwa wśród najemców jest znacznie większe niż w przypadku tych, którzy posiadają lokale mieszkalne. Dane na poziomie krajowym mogą również nie odzwierciedlać problemów na poziomie poszczególnych miast.

Ostatni rozwój sytuacji w zakresie bezdomności wskazuje, że sytuacja ta nie ulega poprawie. Szacunki dotyczące liczby osób bezdomnych w poszczególnych krajach nie są ze sobą porównywalne ze względu na brak oficjalnych źródeł i różne metody liczenia osób bezdomnych. Dostępne dane umożliwiają jedynie monitorowanie rozwoju sytuacji w miarę upływu czasu (biorąc w większości przypadków rok 2017 lub 2016 jako aktualny). Dane te wskazują jednak, że w ostatnim czasie we wszystkich 25 państwach członkowskich objętych badaniem zjawisko bezdomności nasiliło się, z wyjątkiem Finlandii, gdzie sytuacja uległa poprawie¹⁰⁶.

Dochody z emerytury zapewniają osobom starszym względną ochronę przed ryzykiem ubóstwa. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób starszych na poziomie UE jest niższy niż w przypadku osób w wieku produkcyjnym (14,6 % w porównaniu z 16,7 % w 2017 r.). W ostatnim dziesięcioleciu stosunek ten uległ odwróceniu w porównaniu z okresem sprzed kryzysu, co częściowo wynika z faktu, że kryzys doprowadził do zmniejszenia średniego realnego poziomu dochodów do dyspozycji gospodarstw domowych, zwłaszcza wśród ludności w wieku produkcyjnym, w prawie wszystkich państwach europejskich, podczas gdy emerytury pozostały bardziej odporne. Zmniejszyła się jednak również pogłębiona deprywacja materialna wśród osób starszych (z 7,4 % w 2008 r. do 6,3 % w 2017 r.), co świadczy o tym, że zmniejszenie ubóstwa i wykluczenia społecznego nie jest tylko efektem względnym.

¹⁰⁶ Dane opracowane przez FEANTSA, tj. federację krajowych organizacji społeczeństwa obywatelskiego pracujących z osobami bezdomnymi w Europie. Zob. FEANTSA (2018), Trzeci przegląd zjawiska wykluczenia mieszkaniowego w Europie.

Wykres 66: Odsetek ludności w wieku co najmniej 65 lat zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w porównaniu ze średnią UE, 2017 r.



Zródło: Eurostat, EU-SILC. Uwagi: dane znormalizowane (EU28=0). Dane dla IE i UK są za 2016 r.

Ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród osób starszych w większości państw członkowskich stale maleje. Osób w wieku co najmniej 65 lat zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym było w 2017 r. ogółem o 148 000 mniej niż w okresie przed kryzysem (2008 r.). W kontekście ogólnej poprawy widoczne są różnice między państwami członkowskimi, począwszy od znacznego zmniejszenia ryzyka ubóstwa lub wykluczenia społecznego wśród osób starszych na Cyprze (-24,7 p.p. od 2008 r.), Bułgarii (-16,6 p.p.), Rumunii (-16,2 p.p.) i na Łotwie (-14,9 p.p.), aż po wzrost w Luksemburgu (+6,4 p.p.) i Niemczech (+2,2 p.p.).

Szczególny niepokój budzi jednak sytuacja starszych kobiet, gdyż jedna na pięć kobiet w wieku 65 lat lub więcej jest w UE zagrożona ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. W 2017 r. wskaźnik AROPE dla kobiet wahał się od około 10 % w Danii, Francji i Niderlandach do ponad 50 % w Bułgarii i ponad 40 % w państwach bałtyckich. Najwyższe różnice między płciami pod względem wskaźnika AROPE obserwuje się na Litwie (19,9 p.p.), w Estonii (19,7 p.p.), na Łotwie (16,6 p.p.) i w Bułgarii (16,2 p.p.). Starsze kobiety mają niższe dochody niż starsi mężczyźni: w 2016 r. mediana dochodu starszych kobiet w UE była o 6 punktów procentowych niższa niż w przypadku mężczyzn w odniesieniu do młodszych osób tej samej płci (90 % w przypadku kobiet i 96 % w przypadku mężczyzn). Kobiety mają zatem

nie tylko niższe dochody w ciągu swojego życia zawodowego, lecz również uzyskują niższe dochody w chwili przejścia na emeryturę, co przyczynia się do zróżnicowanego wynagrodzenia w starszym wieku ze względu na płeć.

Średnio w całej UE osoby w wieku co najmniej 65 lat mają nieco niższe dochody niż młodsze grupy wiekowe. Mediana dochodu netto osób w wieku co najmniej 65 lat wynosiła w 2017 r. 92 % dochodu młodszej populacji. W pięciu krajach (w Danii, na Malcie, Litwie, Łotwie i w Estonii) wskaźnik dochodu (w odniesieniu do mediany) wynosił poniżej 75 %, a w kolejnych czterech (w Belgii, Szwecji, na Cyprze i w Republice Czeskiej) był niższy niż 80 %. Natomiast wyższą medianę dochodu niż osoby w wieku poniżej 65 roku życia mieli w 2017 r. starsi mężczyźni w dziewięciu państwach członkowskich (Luksemburg, Grecja, Francja, Hiszpania, Węgry, Włochy, Austria, Polska i Rumunia) oraz starsze kobiety w dwóch państwach członkowskich (Luksemburg i Grecja).

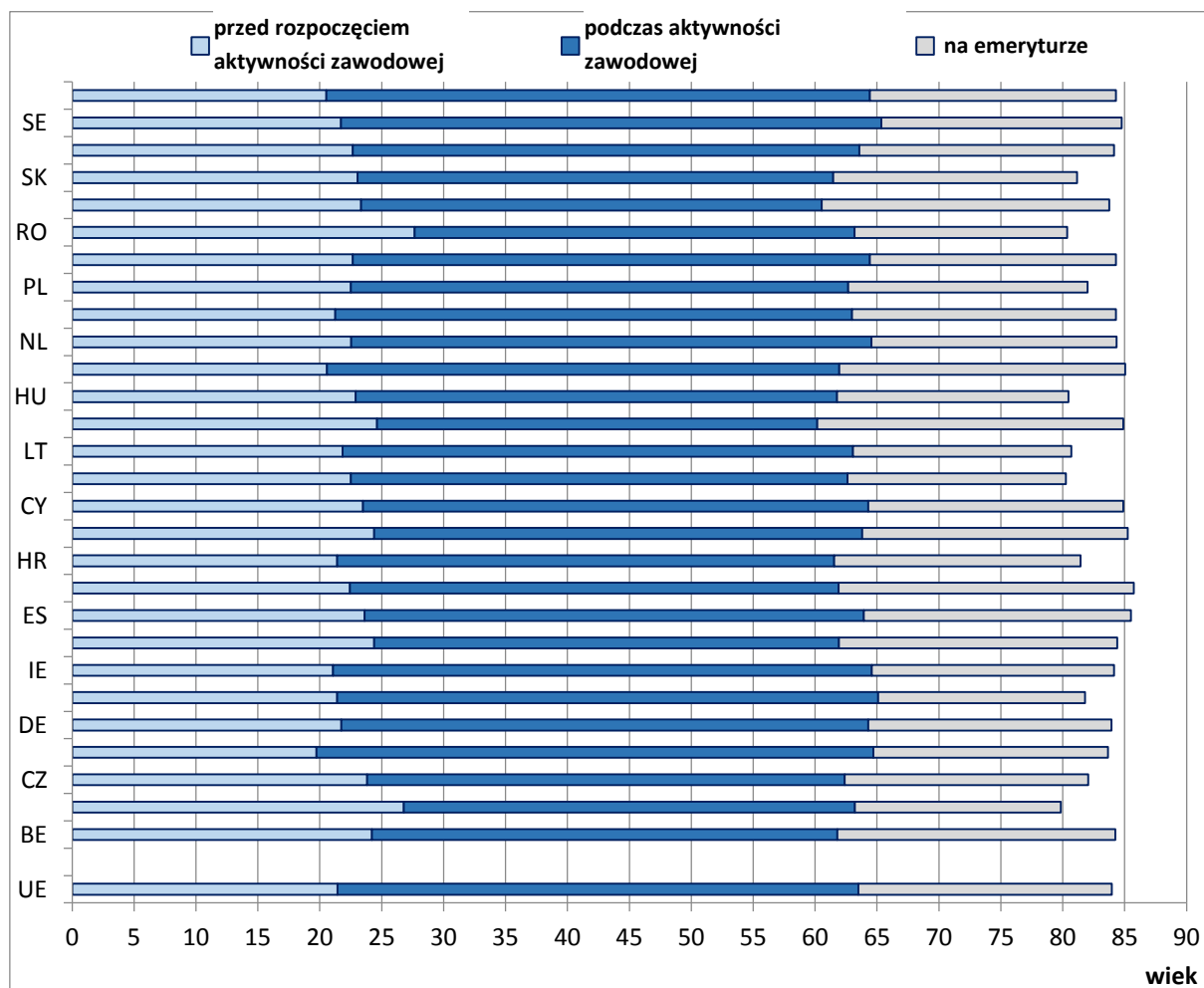
Chociaż średnio emerytury są równe ponad połowie dochodów z pracy pod koniec okresu kariery zawodowej, zdolności do zastąpienia dochodu świadczeniami emerytalnymi różnią się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich. W 2017 r. zagregowana stopa zastąpienia¹⁰⁷ wyniosła w UE średnio 59 %, przy czym między poszczególnymi krajami istnieją znaczne różnice. Wskaźnik ten wynosił od ponad 80 % w Luksemburgu do mniej niż 40 % w Irlandii, Bułgarii i Chorwacji¹⁰⁸.

W kontekście rosnącej średniej oczekiwanej długości życia należy dostosować wysokość emerytur; życie zawodowe zaczyna się później i staje się coraz dłuższe, a ludzie żyją też ogólnie coraz dłużej. Trzecim istotnym wymiarem adekwatności emerytur, oprócz ograniczania ubóstwa i zastępowania dochodów, jest czas trwania emerytury. Stosunek czasu spędzonego na emeryturze do czasu przepracowanego wynosi obecnie w UE średnio 51 %. Na wykresie 67 przedstawiono zestawienie przeciętnego czasu spędzonego przed rozpoczęciem aktywności zawodowej, podczas aktywności zawodowej oraz po przejściu na emeryturę w państwach członkowskich (w oparciu o szacunki dotyczące rozpoczynania zatrudnienia/wejścia na rynek pracy, szacunki dotyczące średniego wieku opuszczania rynku pracy i średniego dalszego trwania życia w wieku 60 lat).

¹⁰⁷ Wskaźnik mediany indywidualnych emerytur brutto wśród osób w wieku 65–74 lat w odniesieniu do mediany indywidualnych dochodów z pracy brutto wśród osób w wieku 50–59 lat.

¹⁰⁸ Dane dla Chorwacji i Irlandii są za rok 2016.

Wykres 67: Różne okresy statusu aktywności zawodowej w ciągu życia, 2017 r.



Źródło: Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa 2018 w odniesieniu do wieku między wejściem na rynek pracy a przejściem na emeryturę; Eurostat, prognozy dotyczące średniego dalszego trwania życia. Uwaga: „podczas aktywności zawodowej” oznacza w wieku między wejściem na rynek pracy a przejściem na emeryturę.

Osoby zatrudnione w ramach niestandardowych form lub osoby samozatrudnione często stoją wobec mniej korzystnych warunków dostępu do uprawnień emerytalnych i nabywania takich uprawnień niż osoby mające umowę na czas nieokreślony i zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy. Dane z badania SHARE¹⁰⁹ umożliwiają zmierzenie wpływu samozatrudnienia na dochody emerytalne i poziom życia poprzez porównanie sytuacji emerytowanych osób samozatrudnionych¹¹⁰ oraz emerytowanych pracowników w większości państw członkowskich¹¹¹. W niemal wszystkich krajach objętych

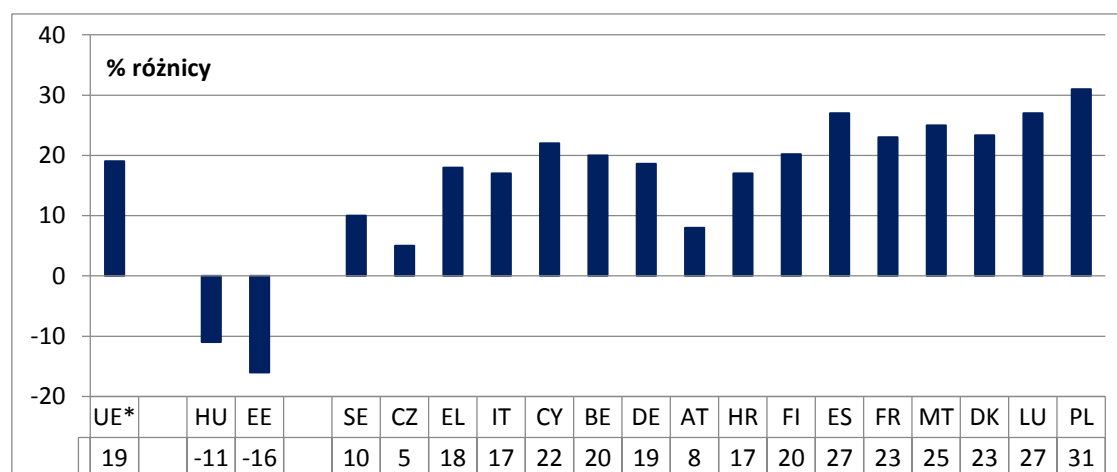
¹⁰⁹ Badanie dotyczące zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie. Źródło danych: SHARE seria 7, 2017.

¹¹⁰ Na potrzeby niniejszego porównania „emerytowane osoby samozatrudnione” oznaczają emerytów, którzy przepracowali co najmniej 50 % swojej kariery zawodowej jako osoby pracujące na własny rachunek.

¹¹¹ Badanie dotyczące zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE) to multidyscyplinarna i międzykrajowa panelowa baza danych zawierająca mikrodane dotyczące zdrowia, statusu

badaniem emerytowane osoby samozatrudnione mają niższe dochody niż emerytowani pracownicy. Największe różnice w dochodach można zaobserwować w Luksemburgu, Danii i Francji, a w dziewięciu państwach różnica ta przekracza 20 %. Tylko na Węgrzech i w Estonii osoby samozatrudnione mają po przejściu na emeryturę nieco wyższe dochody niż emerytowani pracownicy (zob. wykres 68 poniżej). Różnica w dochodach, w połączeniu z większą nierównością rozkładu dochodów¹¹², prowadzi do znacznie wyższego poziomu zagrożenia ubóstwem w przypadku emerytowanych osób samozatrudnionych, średnio około dwa razy większego niż w przypadku emerytowanych pracowników. Emerytowane osoby samozatrudnione mają w każdym kraju objętym badaniem niższe emerytury niż emerytowani pracownicy i mimo wyższego stosunku majątku do dochodu są w starszym wieku bardziej narażone na trudności finansowe. Wskaźnik trudnej sytuacji finansowej, który służy do pomiaru trudności ze związaniem końca z końcem w skali od 1 do 4, wynosi w państwach członkowskich objętych badaniem średnio 2,3 dla emerytowanych osób samozatrudnionych i 2,1 dla emerytowanych pracowników¹¹³.

Wykres 68: Względna różnica mediany ekwiwalentnego dochodu do dyspozycji między emerytowanymi pracownikami a emerytowanymi osobami samozatrudnionymi, 2017 r., w%



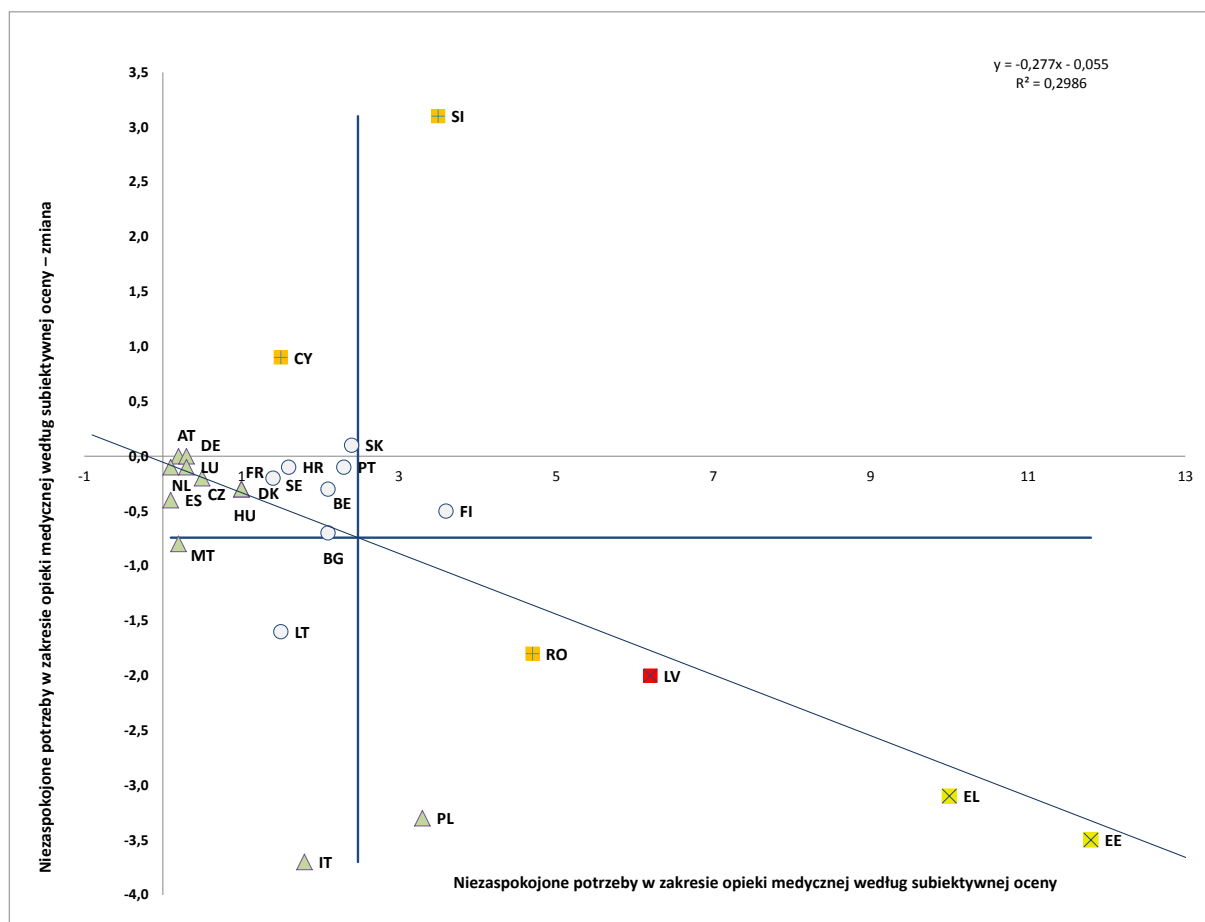
Źródło: SHARE. Uwagi: UE* nie obejmuje IE, NL i UK. Liczebność próby w przypadku BG, LV, LT, PT, RO, SI i SK nie pozwala na dokonanie rozróżnienia pomiędzy obiema grupami emerytów.

społeczno-ekonomicznego oraz sieci społecznościowych i rodzinnych ponad 120 000 osób w wieku co najmniej 50 lat (ponad 297 000 wywiadów). Badanie SHARE obejmuje 27 państw europejskich. Badanie SHARE seria 7 nie objęło IE, NL i UK. W niektórych państwach członkowskich liczebność próby nie pozwala na dokonanie porównania.

¹¹² Nierówność rozkładu dochodów S80/S20 jest w przypadku emerytowanych osób samozatrudnionych o jedną trzecią większa niż w przypadku emerytowanych pracowników.

¹¹³ UE-28 z wyjątkiem IE, NL i UK.

Wykres 69: Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (główny wskaźnik w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne)



Źródło: Eurostat, SILC. Okres: wartości w 2017 r. i zmiany w skali roku w stosunku do 2016 r. Uwaga: osie krzyżują się na nieważonej średniej dla UE. Legenda znajduje się w załączniku. Brak dostępnych danych dla IE oraz UK na dzień 26 października 2018 r.

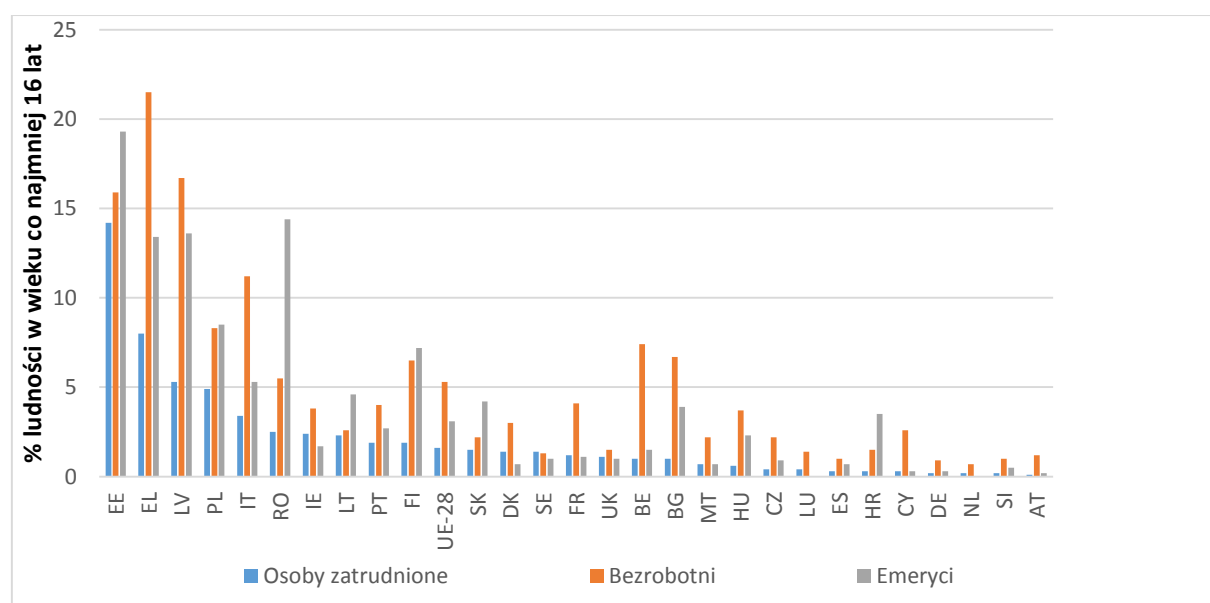
Odnotowuje się oznaki konwergencji w odniesieniu do odsetka osób zgłaszających odczuwalne niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej¹¹⁴. Wcześniejsza tendencja odwróciła się i pojawiła się słaba ujemna korelacja między poziomem a zmianami niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej z krajami, w której państwa o najwyższych wskaźnikach niezaspokojonych potrzeb wykazują najbardziej pozytywny trend (zob. wykres 69). W niektórych państwach członkowskich koszty i czas oczekiwania nadal stanowią poważne przeszkody w dostępie do opieki zdrowotnej. Odsetek ludności UE, która

¹¹⁴ Brak możliwości zaspokojenia potrzeb w zakresie opieki medycznej dotyczy subiektywnej oceny osób na temat tego, czy potrzebowały badania lub leczenia w zakresie konkretnej usługi zdrowotnej, ale go nie otrzymały lub się o niego nie starały z trzech następujących powodów: „kwestie finansowe”, „zbyt długa kolejka oczekujących” lub „zbyt duża odległość”. Problemy zgłaszane w zakresie uzyskania opieki w przypadku choroby często odzwierciedlają znaczne przeszkody w dostępie do opieki.

zgłasza, że jej potrzeby w zakresie opieki medycznej nie są zaspokajane z powodu zbyt wysokich kosztów, zbyt długiego okresu oczekiwania lub odległości od lekarza, zmalał jednak w 2017 r. średnio do 1,6 %. Odsetek osób dotkniętych omawianym problemem nadal przekraczał 5 % w Estonii i Grecji (ponad 10 %) i na Łotwie. Wzrost tego odsetka w 2017 r. odnotowano tylko w przypadku Słowenii, Cypru i Słowacji.

Status aktywności zawodowej może również odgrywać ważną rolę w wyjaśnianiu problemów w dostępie do opieki medycznej w niektórych państwach. Chociaż większość państw nie wykazuje znaczących różnic z punktu widzenia statusu aktywności zawodowej, w niektórych z nich osoby bezrobotne (oraz w mniejszym stopniu emeryci) mogą napotykać większe trudności w dostępie do opieki zdrowotnej (zob. wykres 70). Nawet w krajach, w których wskaźnik niezaspokojonych potrzeb wśród całego społeczeństwa jest niższy od średniej UE, dane liczbowe wskazują, że bezrobotni mogą mieć trudności z dostępem do opieki medycznej (np. Belgia, Francja, Włochy i Węgry).

Wykres 70: Niezaspokojone potrzeby w zakresie badań lekarskich według subiektywnej oceny, według statusu aktywności zawodowej (2016 r.)



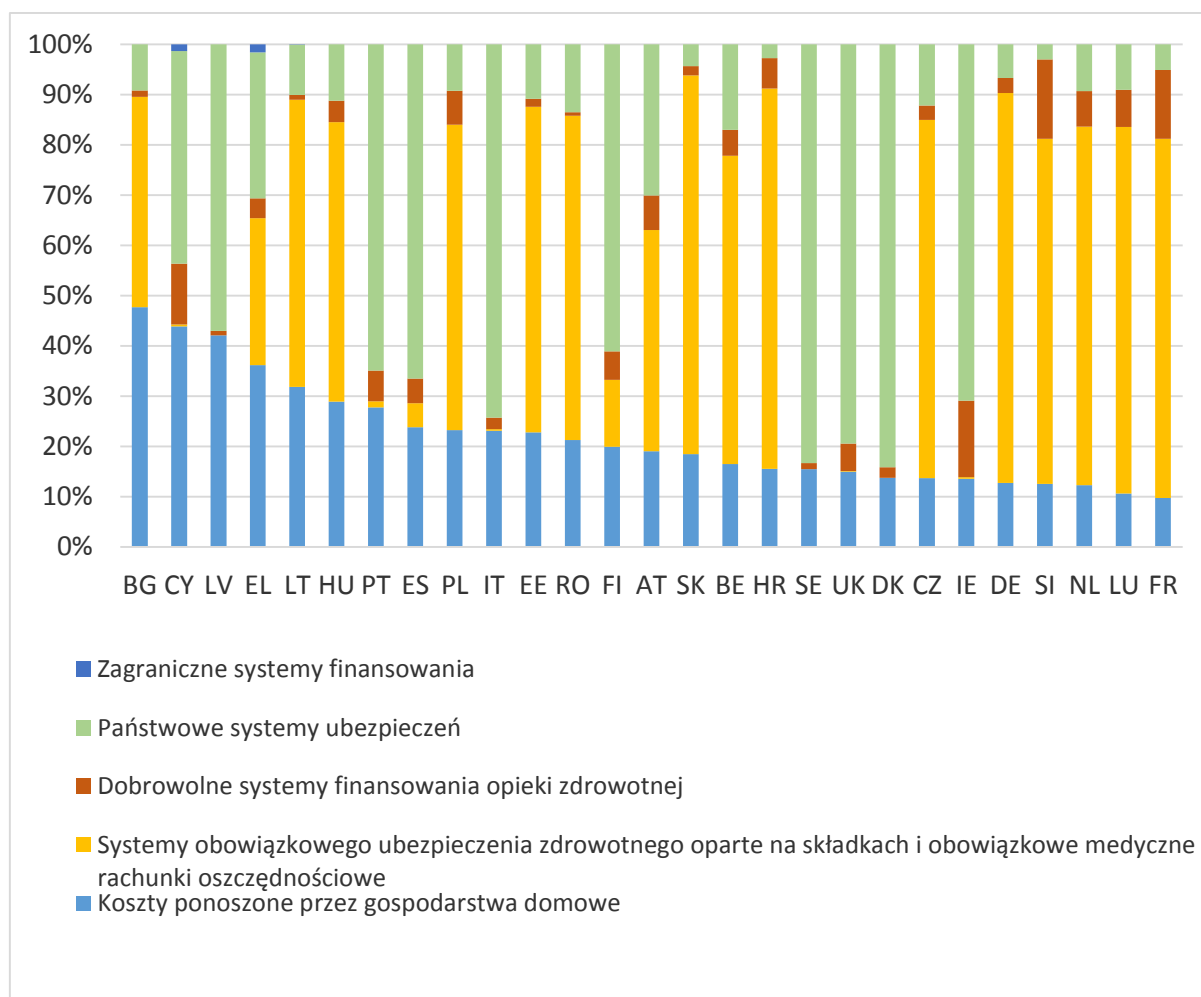
Źródło: Eurostat [hlth_silc_13].

Liczba lat zdrowego życia (w wieku 65 lat) nadal wzrastała w UE i osiągnęła w przypadku mężczyzn 9,8 lat, a w przypadku kobiet – 10,1 lat. Największej liczby lat zdrowego życia w wieku 65 lat można oczekiwać w Szwecji, na Malcie i w Irlandii (około 12

lat w przypadku obu płci), natomiast średnia długość dalszego życia w dobrym zdrowiu jest szczególnie niska na Łotwie, Słowacji i w Chorwacji (około 5 lat).

Opieka zdrowotna jest finansowana w ramach różnych systemów, ale względne znaczenie każdego systemu jest różne w poszczególnych państwach członkowskich. W 2016 r. koszty ponoszone przez samych pacjentów¹¹⁵, tj. wydatki gospodarstw domowych na opiekę zdrowotną (w tym wyroby medyczne) niezwracane przez żaden system lub ponoszone na zasadzie podziału kosztów w ramach zorganizowanego systemu, mierzone jako odsetek bieżących wydatków na opiekę zdrowotną przewyższają 30 % w Bułgarii, Grecji, na Cyprze, Łotwie i Litwie (wykres 71).

Wykres 71: Wydatki na opiekę zdrowotną w podziale na źródła finansowania, 2016 r.



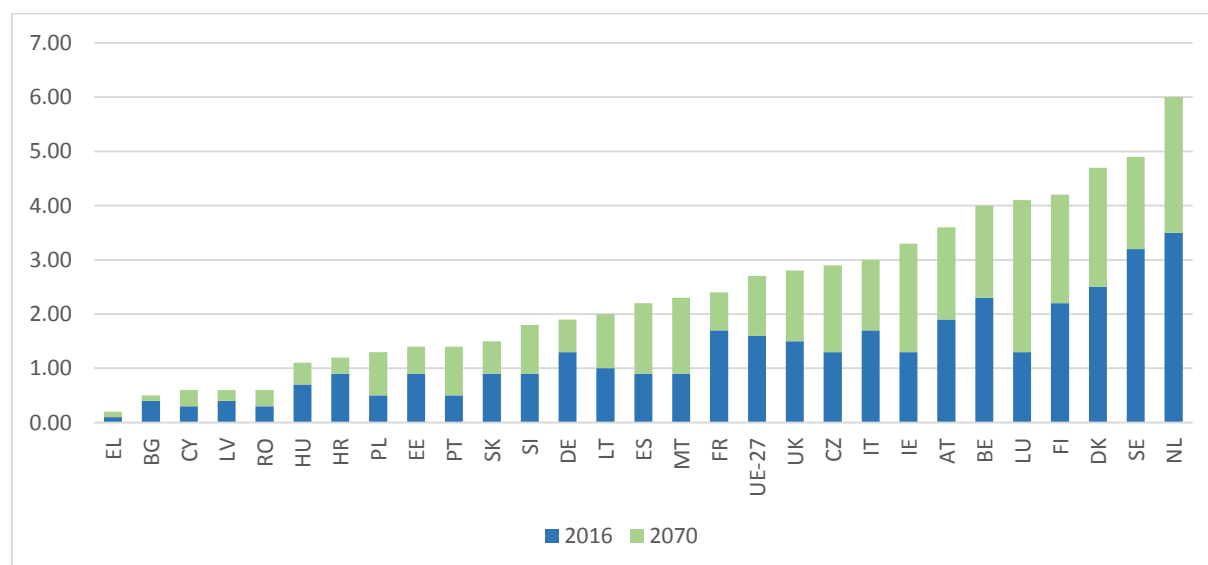
Źródło: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Uwagi: dane są gromadzone zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) nr 2015/359 w odniesieniu do statystyk w zakresie wydatków na ochronę zdrowia i jej finansowania (podręcznik z 2011 r. dotyczący systemu rachunków zdrowia).

¹¹⁵ Wydatki ponoszone przez samych pacjentów odnoszą się do płatności bezpośrednich za towary i usługi z dochodów pierwotnych lub oszczędności gospodarstwa domowego, w przypadku ponoszenia kosztów przez użytkownika w momencie zakupu towarów lub korzystania z usług bez zwrotu kosztów lub na zasadzie podziału kosztów w ramach zorganizowanego systemu.

Zapotrzebowanie na opiekę długoterminową wzrasta wraz ze starzeniem się społeczeństwa w UE. W ciągu następnych sześciu dziesięcioleci (do 2070 r.) liczba Europejczyków w wieku 80+ podwoi się, a wskaźnik obciążenia demograficznego (osoby w wieku 65+ lat w stosunku do osób w wieku 15–64 lat) skoczy z 29,6 % w 2016 r. do 51,2 % w 2070 r.¹¹⁶ (liczba osób w wieku produkcyjnym przypadająca na każdą osobę w wieku 65+ w UE spadnie z 3,3 do zaledwie 2). Ryzyko, że osoba stanie się uzależniona od opieki innych osób, jest większe w podeszłym wieku, gdy kondycja fizyczna ludzi słabnie (60 % osób w wieku 75–84 lat i 70 % osób w wieku 85+ jest dotknięta niepełnosprawnością).

Należy spodziewać się znacznego wzrostu potrzeb w zakresie opieki długoterminowej. Opieka długoterminowa jest najszybciej rosnącym rodzajem wydatków socjalnych, jeśli je porównać z wydatkami na opiekę zdrowotną i emerytury. Przewiduje się, że wydatki publiczne UE na opiekę długoterminową wzrosną z 1,6 % do 2,7 % PKB w latach 2016–2070, przy czym w całej UE będą występować znaczne różnice (zob. wykres 72).

Wykres 72: Prognozowane wydatki publiczne na opiekę długoterminową jako % PKB w latach 2016 i 2070



Źródło: na podstawie danych zawartych w sprawozdaniu na temat starzenia się społeczeństwa z 2018 r. Uwaga: scenariusz referencyjny Grupy Roboczej ds. Starzenia się Ludności.

Trwałość opieki długoterminowej będzie również stanowiła wyzwanie dla tych państw członkowskich, które obecnie w dużym stopniu opierają się na opiece nieformalnej. Liczba opiekunów nieformalnych maleje z powodu zmieniających się modeli rodziny (coraz

¹¹⁶ Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa 2018, Komisja Europejska.

mniej dzieci, członkowie rodziny mieszkający w dalszej odległości od siebie), a ponadto w kontekście zwiększającego się zatrudnienia kobiet i podwyższenia wieku emerytalnego. Opieka nieformalna wiąże się również z istotnymi kosztami dla gospodarki, ponieważ opiekunowie nieformalni zmniejszają swoje formalne zatrudnienie lub się z niego wycofują i w związku z tym płacą małe podatki i składki lub nie płacą ich w ogóle. Problematyczne kwestie to również rekrutacja i utrzymanie opiekunów nieformalnych. W sektorze tym przeważają praca w niepełnym wymiarze czasu pracy i umowy na czas określony, co zmniejsza jego atrakcyjność.

3.4.2 Rozwiązanie polityczne

Reformy w szeregu państw członkowskich mają na celu wzmocnienie podejścia opartego na aktywnym włączeniu. Niektóre państwa członkowskie zwiększają zintegrowane świadczenie usług (takich jak pomoc społeczna, usługi dotyczące zatrudnienia i inne usługi socjalne), w szczególności poprzez zastosowanie zindywidualizowanego podejścia ukierunkowanego na zaspokojenie złożonych potrzeb osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. W Bułgarii jest w toku proces tworzenia ośrodków wsparcia zatrudnienia i pomocy społecznej, których zadaniem jest świadczenie zintegrowanych i mobilnych usług¹¹⁷. Do lutego 2018 r. utworzono przy wsparciu z EFS 73 takie ośrodki¹¹⁸, które rozpoczęły świadczenie usług w zakresie zatrudnienia i pomocy społecznej. Od 2018 r. ośrodki oferują osobom długotrwale bezrobotnym zawieranie porozumień dotyczących integracji na rynku pracy, umożliwiających dostęp osobom długotrwale bezrobotnym do konkretnych usług dotyczących zatrudnienia i odesłanie do usług świadczonych przez inne instytucje. W Irlandii *Plan działania na rzecz gospodarstw domowych bez osób pracujących* rozszerza usługi aktywizacji zawodowej na osoby, które nie pracują, ale nie są zaliczane do bezrobotnych w oparciu o tradycyjne środki. Głównym zamierzeniem planu jest poprawa wskaźników zatrudnienia gospodarstw domowych z dziećmi – zarówno tradycyjnych „nuklearnych” rodzin, jak i rodzin niepełnych – oraz z osobami niepełnosprawnymi. W Finlandii ośrodki kompleksowej obsługi dla młodzieży („Ohjaamo”), pierwotnie działające w ramach finansowania z EFS, stały się instytucjami o charakterze stałym i są rozbudowywane przy pomocy sieci wsparcia psychospołecznego. W Grecji rozpoczęto w 2017 r. otwieranie

¹¹⁷ Połączone zespoły Agencji ds. Zatrudnienia i Agencji Pomocy Społecznej świadczą kompleksowe i zintegrowane usługi na rzecz osób bezrobotnych na obszarach oddalonych Bułgarii.

¹¹⁸ Projekt wspierany przez EFS.

gminnych ośrodków socjalnych pełniących funkcję punktów kompleksowej obsługi w zakresie usług społecznych na szczeblu gminnym. Ośrodki te wspierają wdrażanie programu dochodów z solidarności społecznej (SSI), umożliwiając dostęp beneficjentów do dodatkowych usług społecznych. Do lutego 2018 r. uruchomiono 203 z 240 planowanych ośrodków. Ponadto coraz więcej gmin w całej UE świadczy zintegrowane usługi społeczne, które koncentrują się na złożonych potrzebach grup szczególnie wrażliwych (np. punkty kompleksowej obsługi w Atenach lub służby promocji zdrowia w Essen). Działania te były wspierane z EFS.

Szereg państw członkowskich prowadzi nadal działania na rzecz modernizacji i zwiększenia adekwatności niektórych świadczeń, ale w niektórych przypadkach zdarzają się opóźnienia. Na Litwie podwyższono w 2018 r. dochód wspierany przez państwo, a także świadczenia rodzinne. W Bułgarii w 2018 r., po 9-letnim zamrożeniu, podwyższono o 15 % dochód minimalny. Zgodnie z wieloletnim planem mającym na celu zwalczanie ubóstwa, który został ustanowiony w 2013 r., we Francji dochód minimalny (*Revenu de solidarité active – RSA socle*) podniesiono we wrześniu 2017 r. o 1,6 %, a następnie w kwietniu 2018 r. o 1 %. Podwyżki te były ostatnimi z serii, która umożliwiła zwiększenie dochodu minimalnego w stosunku do inflacji, zostały uzupełnione o ponownie działania mające na celu aktywizację beneficjentów (*Garantie d'activité*) w ramach niedawno ogłoszonego planu zwalczania ubóstwa. Planowana konsolidacja istniejących świadczeń społecznych w Rumunii została natomiast przełożona na kwiecień 2019 r., a wdrożenie nowej ustawy o świadczeniach socjalnych w Chorwacji rozpocznie się dopiero w grudniu 2019 r. Opracowany przez Łotwę plan polepszenia dochodu minimalnego (przedłożony w maju 2018 r. i mający wejść w życie od 2020 r.) nie został jeszcze przyjęty przez rząd. Projekt nowej ustawy w Luksemburgu ma na celu reorganizację mechanizmu minimalnego dochodu gwarantowanego, aby ograniczyć wysoką pułapkę świadczeniową stworzoną przez obecny system oraz rozwiązać problem przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi i niewystarczającego dochodu rodziców samotnie wychowujących dzieci.

Zakres ochrony socjalnej w szeregu państw członkowskich zwiększa się. Belgia przyjęła ustawę usuwającą ograniczenia w dostępie do zakładowych systemów emerytalnych dla osób młodych i osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych. Inne kraje planują wprowadzić lub już wprowadziły środki na rzecz osób samozatrudnionych lub właścicieli małych przedsiębiorstw. Środki te obejmują zmniejszone składki w przypadku dochodu poniżej pewnego progu (Łotwa, Polska), objęcie pracowników pracujących na własny

rachunek systemem ubezpieczeń na wypadek bezrobocia (Francja) lub możliwość objęcia pracowników pracujących na własny rachunek systemem ubezpieczeń od wypadków przy pracy za pomocą karty socjalnej platform internetowych (Francja, zob. również sekcja 3.3.2).

Środki mające na celu zwalczanie nierówności dochodowych i ubóstwa pracujących obejmują działania zarówno w odniesieniu do struktury podatków, jak i adekwatności świadczeń. Oprócz ustalania minimalnego wynagrodzenia do złagodzenia ubóstwa pracujących może przyczynić się szereg strategii politycznych na rzecz zmniejszenia nierówności związanych z systemem ulg podatkowych. Na Litwie w czerwcu 2018 r. przyjęto reformę systemu zryczałtowanego podatku dochodowego i wprowadzono progresywną strukturę dwutorową, która powinna przyczynić się do zmniejszenia nierówności w dochodach. Na Łotwie wprowadzeniu progresywnego podatku dochodowego od osób fizycznych towarzyszą kwoty wolne od podatku w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych i kwoty wolne w przypadku osób pozostających na utrzymaniu. Proponowana przez Republikę Czeską reforma systemu podatku dochodowego od osób fizycznych powinna zwiększyć progresywność tego systemu, w szczególności poprzez dodanie nowej stawki podatkowej w wysokości 23 % w odniesieniu do wyższych dochodów.

Niektóre państwa członkowskie podjęły działania ukierunkowane konkretnie na zwalczanie ubóstwa wśród dzieci. W Hiszpanii w budżecie państwa na 2018 r. przeznaczono 100 mln EUR na zwalczanie skrajnego ubóstwa, ze szczególnym uwzględnieniem rodzin z dziećmi. Na Litwie ustawą o świadczeniach na rzecz dzieci wprowadza się powszechny system świadczeń na dzieci. Ponadto rodziny wychowujące lub mające pod opieką troje lub więcej dzieci otrzymują pewną kwotę świadczenia na dzieci bez względu na dochód rodziny. Na Łotwie wprowadzono dodatek do świadczeń państwowych dla rodzin z co najmniej dwójką dzieci. Grecja przyjęła reformę systemu świadczeń na dzieci, która zastąpiła dwa wcześniejsze świadczenia („ujednolicone świadczenie na dziecko” i „świadczenie dla dużych rodzin”) jednym jednolitym świadczeniem na dzieci uzależnionym od wysokości dochodów. Reforma ta miała na celu poprawę odpowiedniego ukierunkowania świadczeń i zwiększenie równego traktowania dzieci objętych wsparciem.

Wprowadzane są środki na rzecz włączenia społecznego osób niepełnosprawnych, które mają uzupełniać działania w ramach polityki zatrudnienia i przeciwdziałać cierpieniom spowodowanym ubóstwem. W celu poprawy skuteczności i zapewnienia otrzymywania przez beneficjentów świadczeń, do których są oni uprawnieni, Hiszpania wdrożyła fazę

testową powszechnej karty socjalnej, która umożliwia gromadzenie informacji na temat wszystkich świadczeń, jakie dana osoba otrzymuje w jednym miejscu, a także wskazanie, jakie inne świadczenia mogą jej przysługiwać. Na rok 2018 podwyższono w Estonii dodatek z tytułu niezdolności do pracy dla osób, które nie są w stanie pracować lub których zdolności są ograniczone. W 2017 r. Malta wdrożyła kolejną reformę systemu rent inwalidzkich, w ramach której wprowadzono system płatności trójpoziomowych. Przewiduje on, że osoby niezdolne do pracy z powodu niepełnosprawności będą otrzymywać miesięcznie stale rosnące kwoty aż do chwili, gdy ich renta osiągnie równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę. W Polsce na mocy ustawy z 2016 r. rodzice dziecka o ciężkiej niepełnosprawności otrzymują w pierwszym roku życia dziecka jednorazowy zasiłek w wysokości 4 000 PLN (około 940 EUR). W Portugalii przyjęto w 2017 r. nowy model wsparcia niezależnego życia (MAVI) finansowany z EFS, zgodnie z którym każda osoba o niezdolności do pracy wynoszącej co najmniej 60 % jest uprawniona do korzystania z 40 godzin wsparcia tygodniowo ze strony specjalnego pracownika opieki, pomagającego mu w czynnościach higieny osobistej, zdrowiu, żywieniu, podróży, korzystaniu ze szkolnictwa wyższego i kształcenia zawodowego, działalności kulturalnej, sporcie, poszukiwaniu pracy, uczestnictwie w życiu społecznym i działalności obywatelskiej. Ponadto w 2017 r. rząd Portugalii połączył trzy świadczenia z tytułu niepełnosprawności, tj. zasiłek dla niepełnosprawnych, socjalną rentę inwalidzką i rentę inwalidzką, w jedno – świadczenie socjalne na rzecz włączenia. Do obliczania świadczeń dla osób niepełnosprawnych Rumunia zamiast wskaźnika cen konsumpcyjnych zaczęła stosować społeczny wskaźnik odniesienia, co spowodowało wzrost świadczeń dla dorosłych osób niepełnosprawnych.

Wiele państw członkowskich wprowadziło reformy w zakresie dostępu do mieszkań.

Dania przyjęła plan działania na rzecz zwalczania bezdomności, który opiera się na wzmocnieniu środków zapobiegawczych i poprawie wskazówek na temat sposobu wychodzenia z bezdomności. Grecja wprowadziła nowe, uzależnione od kryterium dochodowego zasiłki mieszkaniowe dla rodzin o niskich dochodach mieszkających w lokalach czynszowych lub spłacających kredyt hipoteczny. Hiszpania przyjęła plan krajowy, który obejmuje pomoc dla rodzin o niskich dochodach na opłacenie czynszu i uniknięcie eksmisji, pomoc finansową dla młodych ludzi nabywających domy na obszarach słabo zaludnionych, a także pomoc na renowację mieszkań dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji. Rząd szwedzki przydzielił dodatkowe środki na wspieranie organizacji non-profit w zwalczaniu bezdomności wśród młodych osób dorosłych.

Dynamika reform emerytalnych ewoluje w kierunku rozwiązywania problemów adekwatności. Chociaż środki mające na celu poprawę stabilności finansowej są nadal wysokim priorytetem w programach emerytalnych wielu państw członkowskich, proces ten jest powiązany ze środkami, przy pomocy których dostosowuje się zakres systemów zabezpieczenia społecznego, by reagować na niektóre kluczowe wyzwania rynku pracy i systemu emerytalnego: zapewnienie adekwatności emerytur, łączenie pracy z pobieraniem emerytury i indywidualne dostosowanie praw emerytalnych do określonych kategorii pracowników.

Niektóre państwa członkowskie nadal koncentrują się na doprowadzeniu do ponownej równowagi między czasem trwania emerytury a średnim dalszym trwaniem życia. Na przykład reforma z 2017 r. w Republice Czeskiej ograniczyła aktualne podwyższenie wieku emerytalnego do 65 lat, co ma zostać osiągnięte w 2030 r., po czym wiek emerytalny ma być powiązany ze średnim dalszym trwaniem życia, chociaż konieczne będą dalsze przepisy w celu wprowadzenia tego powiązania. Inne państwa podwyższają wymogi dotyczące długości kariery zawodowej. Przykładowo na Litwie długość wymaganego okresu składkowego będzie stopniowo wzrastać: z 30 lat w 2017 r. do 35 lat w 2027 r. W przeciwieństwie do tego Polska przywróciła w październiku 2017 r. obniżony i zróżnicowany wiek emerytalny dla mężczyzn i kobiet (odpowiednio 65 i 60 lat). Spowodowało to gwałtowny przyrost pobierania emerytur, przy czym nowo przyznane emerytury dla kobiet były średnio o wiele niższe niż w przypadku mężczyzn¹¹⁹.

W ramach reform emerytalnych więcej środków ma służyć ograniczeniu ubóstwa (np. minimalne gwarancje) i **poprawie utrzymania dochodów** (np. korzystna indeksacja, zwiększenie roli dodatkowych emerytur). Łotwa, Malta i Rumunia podwyższyły minimalne kwoty niepodlegające opodatkowaniu, co powinno być korzystne dla osób otrzymujących niższe emerytury. Minimalne emerytury zostały podwyższone w Bułgarii, Polsce i Rumunii, gdzie w 2017 r. dokonano znaczącej podwyżki o 30 %. Wprowadzono inne środki, takie jak dodatkowe zabezpieczenia dla emerytów o długiej ścieżce kariery zawodowej. Przykładowo Austria podwyższyła w 2017 r. emeryturę minimalną dla osób, które opłacały składki przez co najmniej 30 lat, z 883 EUR do 1 000 EUR miesięcznie¹²⁰.

¹¹⁹ Komisja Europejska i Komitet Ochrony Socjalnej (2018). Sprawozdanie na temat adekwatności emerytur z 2018 r.: adekwatność dochodów w starszym wieku w UE obecnie i w przyszłości.

¹²⁰ Tamże.

Wiodącą zasadą w szeregu państw członkowskich stała się poprawa skuteczności opieki zdrowotnej poprzez jej sprawniejszą koordynację oraz zwiększenie roli podstawowej opieki zdrowotnej. Obecne plany dotyczące centrów zdrowia i sieci szpitalnych w Estonii mają na celu tworzenie wielodyscyplinarnych zespołów, nowe zdefiniowanie roli lekarzy rodzinnych w stosunku do lekarzy specjalistów i poprawę szkoleń. Irlandia zwiększa inwestycje kapitałowe, m.in. poprzez tworzenie ośrodków podstawowej opieki zdrowotnej w całym kraju. Bułgaria i Francja przedstawiły jesienią 2018 r. projekty podstawowych reform systemu opieki zdrowotnej, w tym bardziej wydajnego leczenia szpitalnego i lepszej integracji opieki. Na Słowacji trwają starania mające na celu wzmocnienie słabej roli lekarzy ogólnych w kierowaniu na konsultacje specjalistyczne i uniknięcie niepotrzebnych skierowań do lekarzy specjalistów. Na Łotwie trwa przekształcanie praktyk podstawowej opieki zdrowotnej w większe ośrodki zdrowia z zespołami składającymi się z 3–6 lekarzy rodzinnych, co najmniej dwóch pielęgniarek i ewentualnie także specjalistów, a jednocześnie trwają reformy mające na celu reorganizację świadczeń leczenia stacjonarnego w szpitalach. Funkcjonalna integracja szpitali (nadal w fazie pilotażowej) i poprawa podstawowej opieki zdrowotnej w Chorwacji powinny wpłynąć na poprawę jakości usług, przynieść oszczędności i stabilność finansową, a także podnieść poziom bezpieczeństwa i zadowolenie pacjentów. W Austrii do 2021 r. otwartych zostanie 75 ośrodków opartych na multidyscyplinarnych zespołach.

Podejmowane są działania mające na celu poprawę przygotowania zawodowego i warunków pracy pracowników służby zdrowia. We Włoszech połączono kompetencje lekarzy ogólnych, lekarzy specjalistów i pielęgniarek, aby zapewnić opiekę środowiskową. Również w przypadku Węgier i Szwecji głównym punktem ciężkości jest rozwój podaży kwalifikacji w sektorze opieki zdrowotnej oraz poprawa warunków pracy i płac. W Rumunii od dnia 1 marca 2018 r. podwyższono znacznie wynagrodzenia brutto lekarzy i pielęgniarek (o 70 %–172 %). Na Łotwie rząd planuje do 2023 r. znaczne (prawie potrójne) podwyżki płac pracowników służby zdrowia. Na Łotwie, w Polsce, Portugalii i Rumunii uruchamiane są środki zachęcające przedstawicieli zawodu medycznego i pielęgniarki do pracy na obszarach podmiejskich lub wiejskich.

Środki szczególne mające na celu poprawę dostępu do opieki zdrowotnej obejmują ograniczenie opłat własnych, w szczególności dopłat, w niektórych państwach członkowskich. Jednym z przykładów jest Cypr, który w 2017 r. przyjął ważną reformę, aby m.in. zapewnić do 2020 r. powszechny dostęp do opieki zdrowotnej. W Estonii rozszerzono w

2018 r. dodatkowy zwrot kosztów produktów leczniczych wydawanych na receptę. Na Litwie podjęto w 2017 r. szereg działań mających na celu ograniczenie dopłat własnych pacjenta do leków i zwiększenie przejrzystości polityki farmaceutycznej. Obejmowały one obniżenie podatku VAT na drogie produkty lecznicze i wprowadzenie limitów dla różnicy między cenami leków oferowanych w aptekach a ich cenami referencyjnymi, a także promowanie leków generycznych i racjonalne stosowanie produktów leczniczych.

Niektóre państwa członkowskie stosują w opiece długoterminowej podejście całościowe.

Bułgaria przyjęła plan działania na rzecz wdrożenia krajowej strategii opieki długoterminowej, który obejmuje wzmocnienie ram instytucjonalnych dotyczących świadczenia i rozwoju zintegrowanych usług społecznych. Polska opracowała środek z zakresu polityki społecznej na rzecz osób starszych pozostających na utrzymaniu w oparciu o system wspierania opiekunów nieformalnych przez instytucje publiczne oraz w oparciu o sieć placówek społecznych i służb instytucjonalnych.

Państwa członkowskie proponują różne warianty strategiczne, aby zwiększyć liczbę opiekunów.

Republika Czeska wprowadziła specjalny urlop (płatny w wymiarze maksymalnie trzech miesięcy) dla nieformalnych opiekunów osób pozostających na utrzymaniu rodziny. Estonia zapewnia zatrudnionym opiekunom (krewnemu, małżonkowi, zarejestrowanemu partnerowi lub opiekunowi) możliwość skorzystania z 5 dodatkowych płatnych dni urlopu w roku kalendarzowym. W Niemczech ma miejsce reforma kształcenia i szkolenia pielęgniarek w celu ustanowienia wspólnego programu nauczania i szkolenia dla pielęgniarek w opiece zdrowotnej, opiece pediatrycznej i opiece długoterminowej oraz przeciwdziałania niedoborowi pracowników.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1. Główne wskaźniki w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne – poziomy

Rok	Równe szanse i dostęp do zatrudnienia														
	Osoby wcześnie kończące naukę (% ludności w wieku 18–24 l.)			Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć (w p.p.)			Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20)			Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (w %)			Młodzież NEET (% całkowitej liczby ludności w wieku 15–24 l.)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
UE-28	11,0	10,7	10,6	11,6	11,6	11,5	5,2	5,2	5,1	23,8	23,5	22,5 s	12,0	11,6	10,9
SE-19	11,6	11,1	11,0	11,2	11,2	11,2	5,2	5,2	5,1	23,1	23,1	22,1 s	12,2	11,7	11,2
UEśn	9,8	9,5	9,4	10,7	10,6	10,5	5,1	5,0	5,0	24,3	23,8	22,9	11,7	11,0	10,4
SEśn	10,1	9,5	9,4	10,4	10,3	10,1	5,0	5,0	4,9	23,6	23,1	22,3	11,5	10,8	10,2
BE	10,1	8,8	8,9 p	8,3	9,3	9,8 p	3,8	3,8	3,8	21,1	20,7	20,3	12,2	9,9	9,3 p
BG	13,4	13,8	12,7	6,6	7,3	8,0	7,1	7,7 p	8,2	41,3	40,4 p	38,9	19,3	18,2	15,3
CZ	6,2	6,6	6,7	16,6	16,0	15,8	3,5	3,5	3,4	14,0	13,3	12,2	7,5	7,0	6,3
DK	7,8	7,2 p	8,8 p	7,6	6,7 p	6,5 p	4,1	4,1	4,1	17,7	16,8	17,2	6,2	5,8 p	7,0 p
DE	10,1	10,3	10,1	8,7	8,2	7,9	4,8	4,6	4,5	20,0	19,7	19,0	6,2	6,7	6,3
EE	12,2	10,9	10,8	7,9	8,2	7,3	6,2	5,6	5,4	24,2	24,4	23,4	10,8	9,1	9,4
IE	7,0	6,2	5,1 p	12,3	12,1	12,1	4,5	4,4	:	26,0	24,2	:	14,3	12,6	10,9 p
EL	7,9	6,2	6,0	18,0	19,0	19,7	6,5	6,6	6,1	35,7	35,6	34,8	17,2	15,8	15,3
ES	20,0	19,0	18,3	11,2	11,5	11,9	6,9	6,6	6,6	28,6	27,9	26,6	15,6	14,6	13,3
FR	9,2	8,8	8,9	7,2	7,5	7,9	4,3	4,3	4,4	17,7	18,2	17,1	12,0	11,9	11,5
HR	2,8 nw	2,8 nw	3,1	9,5	9,6	10,6	5,2	5,0	5,0	29,1	27,9	26,4	18,1	16,9	15,4
IT	14,7	13,8	14,0	20,0	20,1	19,8	5,8	6,3	5,9	28,7	30,0	28,9	21,4	19,9	20,1
CY	5,2	7,6	8,5	8,3	9,7	9,5	5,2	4,9	4,6	28,9	27,7	25,2	15,3	16,0	16,1
LV	9,9	10,0	8,6	4,1	2,9	4,3	6,5	6,2	6,3	30,9	28,5	28,2	10,5	11,2	10,3
LT	5,5	4,8	5,4	2,4	1,9	1,0	7,5	7,1	7,3	29,3	30,1	29,6	9,2	9,4	9,1
LU	9,3 p	5,5	7,3	11,7 p	11,0	7,9	4,3	5,0 p	5,0	18,5	19,8 p	21,5	6,2 p	5,4	5,9
HU	11,6 p	12,4	12,5	13,7	14,0	15,3	4,3	4,3	4,3	28,2	26,3	25,6	11,6 p	11,0	11,0
MT	20,2	19,2	17,7 p	26,8	25,5	24,1	4,2	4,2	4,2	22,4	20,1	19,2	10,5	8,8	8,6 p
NL	8,2	8,0	7,1	11,1	11,0	10,5	3,8	3,9 p	4,0	16,4	16,7 p	17,0	4,7	4,6	4,0
AT	7,3	6,9	7,4	8,2	7,8	8,0	4,0	4,1	4,3	18,3	18,0	18,1	7,5	7,7	6,5
PL	5,3	5,2	5,0	13,8	14,2	14,6	4,9	4,8	4,6	23,4	21,9	19,5	11,0	10,5	9,5
PT	13,7	14,0	12,6	6,7	6,8	7,5	6,0	5,9	5,7	26,6	25,1	23,3	11,3	10,6	9,3
RO	19,1	18,5	18,1	17,5	17,6	17,1	8,3	7,2	6,5	37,4	38,8	35,7	18,1	17,4	15,2
SI	5,0	4,9	4,3	8,6	6,6	7,2	3,6	3,6	3,4	19,2	18,4	17,1	9,5	8,0	6,5
SK	6,9	7,4	9,3	14,7	14,2	12,8	3,5	3,6	3,5	18,4	18,1	16,3	13,7	12,3	12,1
FI	9,2	7,9	8,2	2,1	3,3	3,5	3,6	3,6	3,5	16,8	16,6	15,7	10,6	9,9	9,4
SE	7,0	7,4	7,7	4,2	3,8	4,0	4,1	4,3	4,3	18,6	18,3	17,7	6,7	6,5	6,2
UK	10,8	11,2	10,6	11,2	11,0	10,3	5,2	5,1	:	23,5	22,2	:	11,1	10,9	10,3

Źródło: Eurostat.

Uwaga: UEśn i SEśn odnoszą się do średniej nieważonej UE i średniej nieważonej strefy euro.

Oznaczenia – p: przerwa w szeregu czasowym; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (niewielka liczba obserwacji)

Załącznik 1 (kontynuacja). Główne wskaźniki w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne – poziomy

	Dynamiczne rynki pracy i sprawiedliwe warunki pracy														
	Wskaźnik zatrudnienia (% ludności w wieku 20–64 l.)			Stopa bezrobocia (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l.)			Stopa bezrobocia długotrwałego (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l.)			Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008 r. = 100)			Zarobki netto osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie (PPS)		
Rok	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2014	2015	2016
UE-28	70,1	71,1	72,2	9,4	8,6	7,6	4,5	4,0	3,4	98,7	100,7	102,5	:	:	:
SE-19	69,0	70,0	71,0	10,9	10,0	9,1	5,5	5,0	4,4	96,7	98,0	99,5	:	:	:
UEśn	70,0	71,1	72,5	9,7	8,7	7,6	4,8	4,1	3,4	97,7	100,2	103,5	19063	19267	19671
SEśn	69,6	70,6	72,0	10,5	9,7	8,6	5,3	4,7	4,0	94,4	96,2	98,4	20118	20574	20987
BE	67,2	67,7	68,5 p	8,5	7,8	7,1 p	4,4	4,0	3,5 p	96,7	96,3	97,0	24355	24772	25082
BG	67,1	67,7	71,3	9,2	7,6	6,2	5,6	4,5	3,4	110,4	120,1	133,6	8164	8742	9329
CZ	74,8	76,7	78,5	5,1	4,0	2,9	2,4	1,7	1,0	100,9	104,9	108,2	13496	13809	14111
DK	76,5	77,4 p	76,9 p	6,2	6,2	5,7	1,7	1,4 p	1,3 p	104,1	107,5	110,9	25491	26170	26568
DE	78,0	78,6	79,2	4,6	4,1	3,8	2,0	1,7	1,6	104,2	105,3	106,9	25935	26528	27040
EE	76,5	76,6	78,7	6,2	6,8	5,8	2,4	2,1	1,9	101,0	105,7	109,4	13048	13741	14373
IE	69,9	71,4	73,0	10,0	8,4	6,7	5,3	4,2	3,0	89,8	92,0	93,7	24726	24994	25510
EL	54,9	56,2	57,8	24,9	23,6	21,5	18,2	17,0	15,6	70,4	69,4	68,7	18169	18447	18577
ES	62,0	63,9	65,5	22,1	19,6	17,2	11,4	9,5	7,7	90,3	92,7	94,3	21999	22584	23077
FR	69,5	70,0	70,6	10,4	10,1	9,4	4,6	4,6	4,2	100,3	100,8	102,3	23761	24291	24579
HR	60,6	61,4	63,6	16,1	13,4	11,1	10,2	6,6	4,6	:	:	:	:	12789	13113
IT	60,5	61,6	62,3	11,9	11,7	11,2	6,9	6,7	6,5	88,5	89,6	90,7	20597	20762	21070
CY	67,9	68,7	70,8	15,0	13,0	11,1	6,8	5,8	4,5	75,9	78,0	82,1	:	:	:
LV	72,5	73,2	74,8	9,9	9,6	8,7	4,5	4,0	3,3	91,6	98,5	103,9	6994	8502	10082
LT	73,3	75,2	76,0	9,1	7,9	7,1	3,9	3,0	2,7	103,5	108,2	114,6	9912	10517	11151
LU	70,9 p	70,7	71,5	6,5	6,3	5,6	1,9 p	2,2	2,1	103,1	102,5	101,5	31367	31922	32320
HU	68,9	71,5	73,3	6,8	5,1	4,2	3,1	2,4	1,7	101,2	103,4	109,8	11256	11480	11712
MT	69,0	71,1	73,0	5,9	5,2	4,6	2,4	1,9	1,6	:	:	:	21284	21218	21243
NL	76,4	77,1	78,0	6,9	6,0	4,9	3,0	2,5	1,9	98,9	100,1	101,5	27800	28570	28768
AT	74,3	74,8	75,4	5,7	6,0	5,5	1,7	1,9	1,8	96,4	95,2	96,3	25379	26039	26859
PL	67,8	69,3	70,9	7,5	6,2	4,9	3,0	2,2	1,5	113,4	117,7	124,8	12606	13221	13757
PT	69,1	70,6	73,4	12,6	11,2	9,0	7,2	6,2	4,5	92,0	94,7	97,0	16207	16043	15984
RO	66,0	66,3	68,8	6,8	5,9	4,9	3,0	3,0	2,0	100,4	102,8	114,2	8621	8987	9609
SI	69,1	70,1	73,4	9,0	8,0	6,6	4,7	4,3	3,1	92,8	94,6	99,1	14741	14958	15049
SK	67,7	69,8	71,1	11,5	9,7	8,1	7,6	5,8	5,1	101,8	105,8	108,6	11698	12106	12446
FI	72,9	73,4	74,2	9,4	8,8	8,6	2,3	2,3	2,1	101,4	102,6	103,5	24154	24346	24545
SE	80,5	81,2	81,8	7,4	6,9	6,7	1,5	1,3	1,2	111,6	113,3	115,9	25612	25892	25992
UK	76,8	77,5	78,2	5,3	4,8	4,4	1,6	1,3	1,1	100,0	104,4	103,5	28255	28770	29177

Źródło: Eurostat, OECD.

Uwaga: UEśn i SEśn odnoszą się do średniej nieważonej UE i średniej nieważonej strefy euro. Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca mierzy się za pomocą „dochodu nieskorygowanego” (tj. bez uwzględniania rzeczowych transferów socjalnych) oraz bez zastosowania korekty w odniesieniu do standardów siły nabywczej. Wskaźnik dotyczący zarobków netto osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie należy odczytywać i interpretować w połączeniu z innymi wskaźnikami, takimi jak wskaźnik ubóstwa pracujących, stosunek między piątym a pierwszym decylem rozkładu wynagrodzeń (D5/D1) i innymi istotnymi wskaźnikami zawartymi w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i przeglądzie sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej oraz wskaźnikami wspólnych ram oceny. Aby uniknąć krótkookresowych wahań, w przypadku tego wskaźnika stosuje się średnie 3-letnie. Oznaczenia – p: przerwa w szeregu czasowym; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (niewielka liczba obserwacji)

Załącznik 1 (kontynuacja). Główne wskaźniki w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne – poziomy

	Wsparcie publiczne / ochrona socjalna i włączenie społeczne											
	Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa (%)			Dzieci do 3 roku życia objęte formalną opieką (%)			Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (%)			Osoby posiadające podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (% ludności w wieku 16–74 l.)		
Rok	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2015	2016	2017	2015	2016	2017
UE-28	33,7	33,2	32,4 s	28,4	30,3	32,9	3,2	2,5	1,6 s	55,0	56,0	57,0
SE-19	33,1	32,3	31,3 s	32,3	33,9	38,2	2,6	2,3	1,3 s	:	:	:
UEśn	35,2	34,3	33,4	27,3	28,0	29,9	3,4	3,1	2,5	55,2	55,6	57,3
SEśn	35,0	34,2	32,5	29,2	29,4	32,3	3,4	3,4	2,7	56,7	57,0	59,7
BE	44,2	41,1	39,5	48,8	50,1	43,8	2,4	2,4	2,1	60,0	61,0	61,0
BG	22,5	17,9 p	19,9	11,2	9,0	12,5	4,7	2,8 p	2,1	31,0	26,0	29,0
CZ	42,3	40,5	42,4	4,4	2,9	4,7	0,8	0,7	0,5	57,0	54,0	60,0
DK	52,7	52,2	51,0	69,6	77,3	70,0	1,3	1,3	1,0	75,0	78,0	71,0
DE	33,5	34,8	33,2	27,5	25,9	32,6	0,5	0,3	0,3	67,0	68,0	68,0
EE	22,3	24,9	27,3	19,5	21,5	30,2	12,7	15,3	11,8	65,0	60,0	60,0
IE	55,0	52,2	:	27,4	30,6	28,6	2,8	2,6	:	44,0	44,0	48,0
EL	16,1	15,9	15,8	12,8	11,4	8,9	12,3	13,1	10,0	44,0	46,0	46,0
ES	26,6	24,4	23,9	37,0	39,7	39,3	0,6	0,5	0,1	54,0	53,0	55,0
FR	43,1	42,4	44,8	39,5	41,8	48,9	1,2	1,3	1,0	57,0	56,0	57,0
HR	35,5	28,6	24,8	17,1	11,8	15,6	1,9	1,7	1,6	51,0	55,0	41,0
IT	21,7	21,4	19,4	22,9	27,3	34,4	7,2	5,5	1,8	43,0	44,0	: nw
CY	36,2	35,6	35,9	25,5	20,8	24,9	1,5	0,6	1,5	43,0	43,0	50,0
LV	17,6	21,6	21,9	21,6	22,8	28,3	8,4 p	8,2	6,2	49,0	50,0 p	48,0
LT	22,4	21,5	23,2	22,9	9,7	15,2	2,9	3,1	1,5	51,0	52,0	55,0
LU	43,8	39,1 p	35,5	49,0	51,9	50,9	0,9	0,4 p	0,3	86,0	86,0	85,0
HU	42,0	43,8	46,4	14,3	15,3	15,6	2,6	1,3	1,0	50,0	51,0	50,0
MT	31,2	30,7	29,1	18,2	17,9	31,4	0,8	1,0	0,2	52,0	49,0	56,0
NL	48,0	42,5 p	39,7	44,6	46,3	53,0	0,1	0,2 p	0,1	72,0	77,0	79,0
AT	45,7	46,4	42,2	16,0	22,2	20,5	0,1	0,2	0,2	64,0	65,0	67,0
PL	23,1	24,5	37,5	5,6	5,4	7,8	7,3	6,6	3,3 p	40,0	44,0	46,0
PT	26,1	24,0	22,5	44,9	47,2	49,9	3,0	2,4	2,3	48,0	48,0	50,0
RO	13,3	14,2	16,6	2,6	9,4	17,4	9,4	6,5	4,7	26,0	28,0	29,0
SI	42,3	42,8	44,6	37,3	37,4	39,5	0,2	0,4	3,5	51,0	53,0	54,0
SK	35,3	31,0	29,1	6,5	1,1	0,5	2,1	2,3	2,4	53,0	55,0	59,0
FI	53,7	57,0	56,9	33,2	32,6	32,6	4,3 p	4,1	3,6	74,0	73,0	76,0
SE	45,3	45,8	46,1	56,7	64,0	51,0	1,3	1,6	1,4	72,0	69,0 p	77,0
UK	43,3	43,4	:	28,9	30,4	28,5	2,8	1,0	:	67,0	69,0	71,0

Źródło: Eurostat.

Uwaga: UEśn i SEśn odnoszą się do średniej nieważonej UE i średniej nieważonej strefy euro.

Oznaczenia – p: przerwa w szeregu czasowym; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (niewielka liczba obserwacji)

Załącznik 2. Główne wskaźniki w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne – zmiany i przesunięcie względem średniej UE

Rok	Równe szanse i dostęp do zatrudnienia														
	Osoby wcześniej kończące naukę (% ludności w wieku 18–24 l.)			Różnica w poziomie zatrudnienia ze względem na płeć (w p.p.)			Wskaźnik różnicowania kwintylowego (S80/S20)			Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (w %)			Młodzież NEET (% całkowitej liczby ludności w wieku 15–24 l.)		
	2017			2017			2017			2017			2017		
	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE
UE-28	-0,1	1,2	0,0	-0,1	1,0	0,0	-0,1	0,1	0,0	-1,0	-0,4	0,0	-0,7	0,5	0,0
SE-19	-0,1	1,6	0,0	0,0	0,7	0,1	-0,1	0,1	0,0	-1,0	-0,8	0,0	-0,5	0,8	0,2
UEśn	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	-1,0	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0
SEśn	-0,1	0,0	0,0	-0,2	-0,4	-0,1	-0,1	0,0	0,0	-0,8	-0,6	0,2	-0,6	-0,2	0,1
BE	0,1 p	-0,5	0,2	0,5 p	-0,7	0,6	0,0	-1,2	0,1	-0,4	-2,6	0,6	-0,6 p	-1,1	0,1
BG	-1,1	3,3	-1,0	0,7	-2,5	0,8	0,5	3,2	0,6	-1,5	16,0	-0,5	-2,9	4,9	-2,2
CZ	0,1	-2,7	0,2	-0,2	5,3	-0,1	-0,1	-1,6	0,0	-1,1	-10,7	-0,1	-0,7	-4,1	0,0
DK	1,6 p	-0,6	1,7	-0,2 p	-4,0	-0,1	0,0	-0,9	0,1	0,4	-5,7	1,4	1,2 p	-3,4	1,9
DE	-0,2	0,7	-0,1	-0,3	-2,6	-0,2	-0,1	-0,5	0,0	-0,7	-3,9	0,3	-0,4	-4,1	0,3
EE	-0,1	1,4	0,0	-0,9	-3,2	-0,8	-0,2	0,4	-0,1	-1,0	0,5	0,0	0,3	-1,0	1,0
IE	-1,1 p	-4,3	-1,0	0,0	1,6	0,1	:	:	:	:	:	:	-1,7 p	0,5	-1,0
EL	-0,2	-3,4	-0,1	0,7	9,2	0,8	-0,5	1,1	-0,4	-0,8	11,9	0,2	-0,5	4,9	0,2
ES	-0,7	8,9	-0,6	0,4	1,4	0,5	0,0	1,6	0,1	-1,3	3,7	-0,3	-1,3	2,9	-0,6
FR	0,1	-0,5	0,2	0,4	-2,6	0,5	0,1	-0,6	0,2	-1,1	-5,8	-0,1	-0,4	1,1	0,3
HR	0,3	-6,3	0,4	1,0	0,1	1,1	0,0	0,0	0,1	-1,5	3,5	-0,5	-1,5	5,0	-0,8
IT	0,2	4,6	0,3	-0,3	9,3	-0,2	-0,4	0,9	-0,3	-1,1	6,0	-0,1	0,2	9,7	0,9
CY	0,9	-0,9	1,0	-0,2	-1,0	-0,1	-0,3	-0,4	-0,2	-2,5	2,3	-1,5	0,1	5,7	0,8
LV	-1,4	-0,8	-1,3	1,4	-6,2	1,5	0,1	1,3	0,2	-0,3	5,3	0,7	-0,9	-0,1	-0,2
LT	0,6	-4,0	0,7	-0,9	-9,5	-0,8	0,2	2,3	0,3	-0,5	6,7	0,5	-0,3	-1,3	0,4
LU	1,8	-2,1	1,9	-3,1	-2,6	-3,0	0,0	0,0	0,1	1,7	-1,4	2,7	0,5	-4,5	1,2
HU	0,1	3,1	0,2	1,3	4,8	1,4	0,0	-0,7	0,1	-0,7	2,7	0,3	0,0	0,6	0,7
MT	-1,5 p	8,3	-1,4	-1,4	13,6	-1,3	0,0	-0,8	0,1	-0,9	-3,7	0,1	-0,2 p	-1,8	0,5
NL	-0,9	-2,3	-0,8	-0,5	0,0	-0,4	0,1	-1,0	0,2	0,3	-5,9	1,3	-0,6	-6,4	0,1
AT	0,5	-2,0	0,6	0,2	-2,5	0,3	0,2	-0,7	0,3	0,1	-4,8	1,1	-1,2	-3,9	-0,5
PL	-0,2	-4,4	-0,1	0,4	4,1	0,5	-0,2	-0,4	-0,1	-2,4	-3,4	-1,4	-1,0	-0,9	-0,3
PT	-1,4	3,2	-1,3	0,7	-3,0	0,8	-0,2	0,7	-0,1	-1,8	0,4	-0,8	-1,3	-1,1	-0,6
RO	-0,4	8,7	-0,3	-0,5	6,6	-0,4	-0,7	1,5	-0,6	-3,1	12,8	-2,1	-2,2	4,8	-1,5
SI	-0,6	-5,1	-0,5	0,6	-3,3	0,7	-0,2	-1,6	-0,1	-1,3	-5,8	-0,3	-1,5	-3,9	-0,8
SK	1,9	-0,1	2,0	-1,4	2,3	-1,3	-0,1	-1,5	0,0	-1,8	-6,6	-0,8	-0,2	1,7	0,5
FI	0,3	-1,2	0,4	0,2	-7,0	0,3	-0,1	-1,5	0,0	-0,9	-7,2	0,1	-0,5	-1,0	0,2
SE	0,3	-1,7	0,4	0,2	-6,5	0,3	0,0	-0,7	0,1	-0,6	-5,2	0,4	-0,3	-4,2	0,4
UK	-0,6	1,2	-0,5	-0,7	-0,2	-0,6	:	:	:	:	:	:	-0,6	-0,1	0,1

Źródło: Eurostat.

Uwaga: UEśn i SEśn odnoszą się do średniej nieważonej UE i średniej nieważonej strefy euro. Na dzień 26 października 2018 r. szacunki poziomu istotności w odniesieniu do zmian wskaźników, których podstawę stanowią BAEL i SILC, nie są dostępne.

Oznaczenia – p: przerwa w szeregu czasowym; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (niewielka liczba obserwacji)

Załącznik 2 (kontynuacja). Główne wskaźniki w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne – zmiany i przesunięcie względem średniej UE

Rok	Dynamiczne rynki pracy i sprawliwne warunki pracy														
	Wskaźnik zatrudnienia (% ludności w wieku 20–64 l.)			Stopa bezrobocia (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l.)			Stopa bezrobocia długotrwałego (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l.)			Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008 r. = 100)			Zarobki netto osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie		
	2017			2017			2017			2016			2016		
	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE
UE-28	1,1	-0,3	-0,4	-1,0	0,0	0,1	-0,6	0,0	0,1	1,9	-1,0	-1,4	:	:	:
SE-19	1,0	-1,5	-0,5	-0,9	1,5	0,2	-0,6	1,0	0,1	1,5	-4,1	-1,8	:	:	:
UEśn	1,5	0,0	0,0	-1,1	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0
SEśn	1,4	-0,6	-0,1	-1,1	0,9	0,0	-0,7	0,7	0,0	2,3	-5,1	-1,0	1,9	-1	-0,6
BE	0,8 p	-4,0	-0,7	-0,7 p	-0,5	0,4	-0,5 p	0,1	0,2	0,7	-6,5	-2,6	0,1	5411	-2,4
BG	3,6	-1,2	2,1	-1,4	-1,4	-0,3	-1,1	0,0	-0,4	11,2	30,0	7,9	8,6	-10342	6,0
CZ	1,8	6,0	0,3	-1,1	-4,7	0,0	-0,7	-2,4	0,0	3,1	4,6	-0,2	2,2	-5560	-0,3
DK	-0,5 p	4,4	-2,0	-0,5	-1,9	0,6	-0,1 p	-2,1	0,6	3,2	7,4	-0,1	1,3	6896	-1,3
DE	0,6	6,7	-0,9	-0,3	-3,8	0,8	-0,1	-1,8	0,6	1,5	3,4	-1,8	1,7	7369	-0,9
EE	2,1	6,2	0,6	-1,0	-1,8	0,1	-0,2	-1,5	0,5	3,6	5,9	0,3	5,2	-5298	2,7
IE	1,6	0,5	0,1	-1,7	-0,9	-0,6	-1,2	-0,4	-0,5	1,9	-9,9	-1,5	2,0	5839	-0,6
EL	1,6	-14,7	0,1	-2,1	13,9	-1,0	-1,4	12,2	-0,7	-1,1	-34,9	-4,4	0,0	-1094	-2,5
ES	1,6	-7,0	0,1	-2,4	9,6	-1,3	-1,8	4,3	-1,1	1,8	-9,2	-1,5	1,9	3406	-0,6
FR	0,6	-1,9	-0,9	-0,7	1,8	0,4	-0,4	0,8	0,3	1,4	-1,3	-1,9	0,6	4908	-2,0
HR	2,2	-8,9	0,7	-2,3	3,5	-1,2	-2,0	1,2	-1,3	:	:	:	2,3	-6558	-0,3
IT	0,7	-10,2	-0,8	-0,5	3,6	0,6	-0,2	3,1	0,5	1,2	-12,8	-2,1	0,7	1399	-1,9
CY	2,1	-1,7	0,6	-1,9	3,5	-0,8	-1,3	1,1	-0,6	5,3	-21,4	2,0	:	:	:
LV	1,6	2,3	0,1	-0,9	1,1	0,2	-0,7	-0,1	0,0	5,6	0,4	2,2	7,4	-9590	4,8
LT	0,8	3,5	-0,7	-0,8	-0,5	0,3	-0,3	-0,7	0,4	6,0	11,1	2,7	6,5	-8521	4,0
LU	0,8	-1,0	-0,7	-0,7	-2,0	0,4	-0,1	-1,3	0,6	-1,0	-2,1	-4,3	0,7	12649	-1,8
HU	1,8	0,8	0,3	-0,9	-3,4	0,2	-0,7	-1,7	0,0	6,1	6,2	2,8	4,5	-7960	1,9
MT	1,9	0,5	0,4	-0,6	-3,0	0,5	-0,3	-1,8	0,4	:	:	:	0,4	1572	-2,2
NL	0,9	5,5	-0,6	-1,1	-2,7	0,0	-0,6	-1,5	0,1	1,4	-2,0	-1,9	1,2	9097	-1,4
AT	0,6	2,9	-0,9	-0,5	-2,1	0,6	-0,1	-1,6	0,6	1,1	-7,3	-2,2	2,1	7188	-0,4
PL	1,6	-1,6	0,1	-1,3	-2,7	-0,2	-0,7	-1,9	0,0	6,1	21,3	2,8	4,9	-5915	2,3
PT	2,8	0,9	1,3	-2,2	1,4	-1,1	-1,7	1,1	-1,0	2,5	-6,5	-0,8	-0,6	-3688	-3,2
RO	2,5	-3,7	1,0	-1,0	-2,7	0,1	-1,0	-1,4	-0,3	11,1	10,7	7,8	8,5	-10063	6,0
SI	3,3	0,9	1,8	-1,4	-1,0	-0,3	-1,2	-0,3	-0,5	4,8	-4,4	1,5	1,2	-4622	-1,4
SK	1,3	-1,4	-0,2	-1,6	0,5	-0,5	-0,7	1,7	0,0	2,6	5,0	-0,7	3,1	-7225	0,5
FI	0,8	1,7	-0,7	-0,2	1,0	0,9	-0,2	-1,3	0,5	0,9	0,0	-2,4	0,3	4874	-2,3
SE	0,6	9,3	-0,9	-0,2	-0,9	0,9	-0,1	-2,2	0,6	2,3	12,4	-1,0	1,5	6321	-1,1
UK	0,7	5,7	-0,8	-0,4	-3,2	0,7	-0,2	-2,3	0,5	-0,9	0,0	-4,2	0,9	9506	-1,6

Źródło: Eurostat, OECD.

Uwaga: UEśn i SEśn odnoszą się do średniej nieważonej UE i średniej nieważonej strefy euro. Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca mierzy się za pomocą „dochodu nieskorygowanego” (tj. bez uwzględniania rzeczowych transferów socjalnych) oraz bez zastosowania korekty w odniesieniu do standardów siły nabywczej. Wskaźnik dotyczący zarobków netto osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie należy odczytywać i interpretować w połączeniu z innymi wskaźnikami, takimi jak wskaźnik ubóstwa pracujących, stosunek między piątym a pierwszym decylem rozkładu wynagrodzeń (D5/D1) i innymi istotnymi wskaźnikami zawartymi w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i przeglądzie sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej oraz wskaźnikami wspólnych ram oceny. W przypadku tego wskaźnika przesunięcie względem średniej UE wyrażone jest w standardzie siły nabywczej (PPS), a zmiany – w walucie krajowej w ujęciu realnym; aby uniknąć krótkookresowych wahań, w przypadku poziomów i zmian stosuje się średnie 3-letnie. Na dzień 26 października 2018 r. szacunki poziomu istotności w odniesieniu do zmian wskaźników, których podstawę stanowią BAEL i SILC, nie są dostępne.

Oznaczenia – p: przerwa w szeregu czasowym; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (niewielka liczba obserwacji)

Załącznik 2 (kontynuacja). Główne wskaźniki w tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne – zmiany i przesunięcie względem średniej UE

Rok	Wsparcie publiczne / ochrona socjalna i włączenie społeczne											
	Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa (%)			Dzieci do 3 roku życia objęte formalną opieką (%)			Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (%)			Osoby posiadające podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (% ludności w wieku 16–74 l.)		
	2017			2016			2017			2017		
	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana r. do r. w odniesieniu do p. cz. względem zmiany r. do r. w odniesieniu do UE
UE-28	-0,8	-1,0	-1,0	2,6	3,0	0,7	-0,9	-0,9	-0,2	1,0	-0,3	-0,3
SE-19	-1,0	-2,1	-1,2	4,3	8,3	2,4	-1,0	-1,2	-0,3	:	:	:
UEśn	0,2	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0
SEśn	-0,7	-1,0	-0,9	2,9	2,4	1,0	-0,7	0,2	0,1	1,9	2,3	0,6
BE	-1,5	6,1	-1,7	-6,3	13,9	-8,2	-0,3	-0,4	0,4	0,0	3,7	-1,3
BG	1,9	-13,6	1,8	3,5	-17,4	1,6	-0,7	-0,4	0,0	3,0	-28,3	1,7
CZ	1,9	9,0	1,7	1,8	-25,2	-0,1	-0,2	-2,0	0,5	6,0	2,7	4,7
DK	-1,2	17,6	-1,4	-7,3	40,1	-9,2	-0,3	-1,5	0,4	-7,0	13,7	-8,3
DE	-1,6	-0,2	-1,8	6,7	2,7	4,8	0,0	-2,2	0,7	0,0	10,7	-1,3
EE	2,4	-6,1	2,2	8,7	0,3	6,8	-3,5	9,3	-2,8	0,0	2,7	-1,3
IE	:	:	:	-2,0	-1,3	-3,9	:	:	:	4,0	-9,3	2,7
EL	0,0	-17,6	-0,2	-2,5	-21,0	-4,4	-3,1	7,5	-2,4	0,0	-11,3	-1,3
ES	-0,5	-9,5	-0,7	-0,4	9,4	-2,3	-0,4	-2,4	0,3	2,0	-2,3	0,7
FR	2,4	11,4	2,3	7,1	19,0	5,2	-0,3	-1,5	0,4	1,0	-0,3	-0,3
HR	-3,8	-8,6	-3,9	3,8	-14,3	1,9	-0,1	-0,9	0,6	-14,0	-16,3	-15,3
IT	-1,9	-14,0	-2,1	7,1	4,5	5,2	-3,7	-0,7	-3,0	:	:	:
CY	0,3	2,5	0,1	4,1	-5,0	2,2	0,9	-1,0	1,6	7,0	-7,3	5,7
LV	0,3	-11,5	0,1	5,5	-1,6	3,6	-2,0	3,7	-1,3	-2,0	-9,3	-3,3
LT	1,6	-10,3	1,5	5,5	-14,7	3,6	-1,6	-1,0	-0,9	3,0	-2,3	1,7
LU	-3,6	2,1	-3,8	-1,0	21,0	-2,9	-0,1	-2,2	0,6	-1,0	27,7	-2,3
HU	2,6	13,0	2,4	0,3	-14,3	-1,6	-0,3	-1,5	0,4	-1,0	-7,3	-2,3
MT	-1,6	-4,3	-1,7	13,5	1,5	11,6	-0,8	-2,3	-0,1	7,0	-1,3	5,7
NL	-2,8	6,3	-3,0	6,7	23,1	4,8	-0,1	-2,4	0,6	2,0	21,7	0,7
AT	-4,2	8,7	-4,4	-1,7	-9,4	-3,6	0,0	-2,3	0,7	2,0	9,7	0,7
PL	13,1	4,1	12,9	2,4	-22,1	0,5	-3,3 p	0,8	-2,6	2,0	-11,3	0,7
PT	-1,5	-11,0	-1,7	2,7	20,0	0,8	-0,1	-0,2	0,6	2,0	-7,3	0,7
RO	2,4	-16,8	2,2	8,0	-12,5	6,1	-1,8	2,2	-1,1	1,0	-28,3	-0,3
SI	1,8	11,1	1,6	2,1	9,6	0,2	3,1	1,0	3,8	1,0	-3,3	-0,3
SK	-1,8	-4,3	-2,0	-0,6	-29,4	-2,5	0,1	-0,1	0,8	4,0	1,7	2,7
FI	-0,1	23,5	-0,3	0,0	2,7	-1,9	-0,5	1,1	0,2	3,0	18,7	1,7
SE	0,3	12,6	0,1	-13,0	21,1	-14,9	-0,2	-1,1	0,5	8,0	19,7	6,7
UK	:	:	:	-1,9	-1,4	-3,8	:	:	:	2,0	13,7	0,7

Źródło: Eurostat.

Uwaga: UEśn i SEśn odnoszą się do średniej nieważonej UE i średniej nieważonej strefy euro.

Oznaczenia – p: przerwa w szeregu czasowym; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (niewielka liczba obserwacji) Na dzień 26 października 2018 r. szacunki poziomu istotności w odniesieniu do zmian wskaźników, których podstawę stanowią BAEL i SILC, nie są dostępne.

Załącznik 3. Nota dotycząca metodyki określania tendencji i poziomów dla celów tablicy wyników

W połowie 2015 r. Komisja Europejska, Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej uzgodniły metodykę oceniania wyników państw członkowskich na tablicy wyników zawierającej kluczowe wskaźniki zatrudnienia i wskaźniki społeczne. Uzgodniono, że metodyka ma na celu umożliwienie, w odniesieniu do każdego wskaźnika, pomiaru względnej pozycji każdego państwa członkowskiego w obrębie rozkładu wartości wskaźników (wyników) UE. Metodykę tę stosuje się łącznie do pomiaru poziomów w danym roku (poziomy), jak i do pomiaru zmian w ciągu jednego roku (zmiany), co ma umożliwić całościową ocenę wyników państw członkowskich¹²¹.

W 2017 r. Komisja w porozumieniu z Komitetem ds. Zatrudnienia i Komitetem Ochrony Socjalnej postanowiła zastosować tę metodykę do tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne, towarzyszącej Europejskiemu filarowi praw socjalnych.

W odniesieniu do każdego wskaźnika poziomy i zmiany są konwertowane na wyniki standardowe (nazywane również „wynikami Z” – „z-scores”), które umożliwiają zastosowanie tego samego miernika do wszystkich wskaźników. Uzyskuje się to w drodze standaryzacji pierwotnych wartości zarówno poziomów, jak i zmian, zgodnie z poniższym wzorem:

$$\text{Wynik } Z \text{ p. członk.}_x = \frac{[\text{wskaźnik p. członk.}_x - \text{średnia (wskaźnik p. członk.)}]}{\text{odchylenie standardowe (wskaźnik p. członk.)}}$$

Następnie analizuje się rozkład wyników – odrębnie w odniesieniu do poziomów i zmian. Metoda ta umożliwia wyrażenie, w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, pierwotnej wartości wskaźnika pod względem liczby odchyłeń standardowych od średniej (nieważonej). Wyniki każdego państwa członkowskiego są oceniane i klasyfikowane na podstawie uzyskanych wyników Z w odniesieniu do zbioru uprzednio określonych progów ustalonych jako wielokrotność odchylenia standardowego.

Najważniejszą kwestią w tej metodzie jest ustalenie punktów odcięcia. Ponieważ nie jest możliwe przyjęcie jakichkolwiek założeń co do parametrów rozkładu zaobserwowanych pierwotnych wartości¹²², punkty te ustala się najczęściej „na wyczucie”. Zgodnie z analizą kluczowych wskaźników zawartych w tablicy wyników uzgodniono, że uznaje się:

1. każdy wynik poniżej -1 za wynik bardzo dobry;
2. każdy wynik od -1 do -0,5 za wynik dobry;
3. każdy wynik od -0,5 do 0,5 za wynik neutralny;
4. każdy wynik od 0,5 do 1 za wynik zły;
5. każdy wynik powyżej 1 za wynik bardzo zły¹²³.

Tabela 4: Wartości progowe wyników Z

Wartości progowe wyników Z				
-1,0	-0,5	0	0,5	1,0
(poniżej)	(poniżej)	(od-do)	(powyżej)	(powyżej)

¹²¹ Z wyjątkiem nowego wskaźnika „zarobki netto bezdzietnej osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie”, w przypadku którego, aby uniknąć krótkookresowych wahań, użyto średnich 3-letnich w odniesieniu do zarówno poziomów, jak i zmian.

¹²² Przeprowadzono zarówno testy normalności rozkładu, jak i testy t-Studenta; ich wynik spowodował odrzucenie wszelkiej hipotezy rozkładu.

¹²³ W przypadku normalności wybrane punkty odcięcia odpowiadają w przybliżeniu 15 %, 30 %, 50 %, 70 % i 85 % skumulowanego rozkładu.

Poziomy	Ocena				
	Bardzo niski	Niski	Odpowiadający średniej	Wysoki	Bardzo wysoki
Zmiany	Znacznie poniżej średniej	Poniżej średniej	Odpowiadający średniej	Powyżej średniej	Znacznie powyżej średniej

Łącząc oceny poziomów i zmian, można zaszerzować ogólną sytuację w danym państwie w odniesieniu do każdego wskaźnika do jednej z siedmiu poniższych kategorii. Oznaczenia kolorystyczne znajdują odzwierciedlenie na odpowiednich wykresach w głównej części sprawozdania.

W tabelach poniżej przedstawiono klasyfikację na podstawie wyników Z tych wskaźników, których niska wartość wskazuje na dobre wyniki (np. stopa bezrobocia, wskaźnik AROPE itp.).

Najlepsze wyniki	Wyniki poniżej -1,0 w przypadku poziomów i wyniki poniżej 1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy są znacznie lepsze od średniej UE i których sytuacja poprawia się lub nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki lepsze od średniej	Wyniki od -1,0 do -0,5 w przypadku poziomów i wyniki poniżej 1 w przypadku zmian <u>lub</u> wyniki od -0,5 do 0,5 w przypadku poziomów i wyniki poniżej -1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy są lepsze od średniej UE i których sytuacja poprawia się lub nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki dobre, ale wymagające monitorowania	Wyniki poniżej -0,5 w przypadku poziomów i wyniki powyżej 1,0 w przypadku zmian, <i>przy czym</i> wynik w przypadku zmiany jest większy od zera ¹²⁴	Państwa członkowskie, których poziomy są lepsze lub znacznie lepsze od średniej UE, lecz których sytuacja pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki odpowiadające średniej / neutralne	Wyniki od -0,5 do 0,5 w przypadku poziomów i wyniki od -1,0 do 1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy odpowiadają średniej i których sytuacja nie poprawia się ani nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki słabe, lecz poprawiające się	Wyniki powyżej 0,5 w przypadku poziomów i wyniki poniżej -1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy są gorsze lub znacznie gorsze od średniej UE, lecz których sytuacja poprawia się znacznie szybciej niż średnia UE
Wymagające obserwacji	Wyniki od 0,5 do 1,0 w przypadku poziomów i wyniki powyżej -1,0 w przypadku zmian <u>lub</u> wyniki od -0,5 do 0,5 w przypadku poziomów i wyniki powyżej 1,0 w przypadku zmian (<i>przy czym</i> wynik w przypadku zmiany jest większy od zera ¹²⁵)	Do kategorii tej należą dwa różne przypadki: i) państwa członkowskie, których poziomy są gorsze od średniej UE i których sytuacja pogarsza się lub nie poprawia wystarczająco szybko oraz ii) państwa członkowskie, których poziomy odpowiadają średniej UE, lecz których sytuacja pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE.
Sytuacja krytyczna	Wyniki powyżej 1,0 w przypadku poziomów i wyniki powyżej -1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy są znacznie gorsze od średniej UE i których sytuacja pogarsza się lub nie poprawia wystarczająco szybko

¹²⁴ Dzięki temu ostatniemu kryterium wyniki państwa członkowskiego, którego poziom jest niski lub bardzo niski, nie zostaną uznane za pogarszające się, w przypadku gdy zmiana jest znacznie powyżej średniej, jednak poprawia się.

¹²⁵ Dzięki temu ostatniemu kryterium wyniki państwa członkowskiego, którego poziom odpowiada średniej, nie zostaną uznane za wymagające obserwacji, w przypadku gdy zmiana jest znacznie powyżej średniej, jednak poprawia się.

Poziom	Zmiana				
	Znacznie poniżej średniej	Poniżej średniej	Odpowiadająca średniej	Powyżej średniej	Znacznie powyżej średniej
Bardzo niski					
Niski					
Odpowiadający średniej					
Wysoki					
Bardzo wysoki					

W tabelach poniżej przedstawiono klasyfikację na podstawie wyników Z tych wskaźników, których wysoka wartość wskazuje na dobre wyniki (np. wskaźnik zatrudnienia, udział w opiece nad dziećmi itp.).

Najlepsze wyniki	Wyniki powyżej 1,0 w przypadku poziomów i wyniki powyżej -1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy są znacznie lepsze od średniej UE i których sytuacja poprawia się lub nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki lepsze od średniej	Wyniki od 0,5 do 1,0 w przypadku poziomów i wyniki powyżej -1,0 w przypadku zmian <u>lub</u> wyniki od -0,5 do 0,5 w przypadku poziomów i wyniki powyżej 1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy są lepsze od średniej UE i których sytuacja poprawia się lub nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki dobre, ale wymagające monitorowania	Wyniki powyżej 0,5 w przypadku poziomów i wyniki poniżej -1,0 w przypadku zmian, <i>przy czym</i> wynik w przypadku zmiany jest niższy niż zero ¹²⁶	Państwa członkowskie, których poziomy są lepsze lub znacznie lepsze od średniej UE, lecz których sytuacja pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki odpowiadające średniej / neutralne	Wyniki od -0,5 do 0,5 w przypadku poziomów i wyniki od -1,0 do 1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy odpowiadają średniej i których sytuacja nie poprawia się ani nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki słabe, lecz poprawiające się	Wyniki poniżej -0,5 w przypadku poziomów i wyniki powyżej 1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy są gorsze lub znacznie gorsze od średniej UE, lecz których sytuacja poprawia się znacznie szybciej niż średnia UE
Wymagające obserwacji	Wyniki od -0,5 do -1,0 w przypadku poziomów i wyniki poniżej 1,0 w przypadku zmian <u>lub</u> wyniki od -0,5 do 0,5 w przypadku poziomów i wyniki poniżej -1,0 w przypadku zmian (<i>przy czym</i> wynik w przypadku zmiany jest niższy niż zero ¹²⁷)	Do kategorii tej należą dwa różne przypadki: i) państwa członkowskie, których poziomy są gorsze od średniej UE i których sytuacja pogarsza się lub nie poprawia wystarczająco szybko oraz ii) państwa członkowskie, których poziomy odpowiadają średniej UE, lecz których sytuacja pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE.
Sytuacja krytyczna	Wyniki poniżej 1,0 w przypadku poziomów i wyniki poniżej 1,0 w przypadku zmian	Państwa członkowskie, których poziomy są znacznie gorsze od średniej UE i których sytuacja pogarsza się lub nie poprawia wystarczająco szybko

¹²⁶ Dzięki temu ostatniemu kryterium wyniki państwa członkowskiego, którego poziom jest wysoki lub bardzo wysoki, nie zostaną uznane za „pogarszające się”, w przypadku gdy zmiana jest znacznie poniżej średniej, jednak poprawia się.

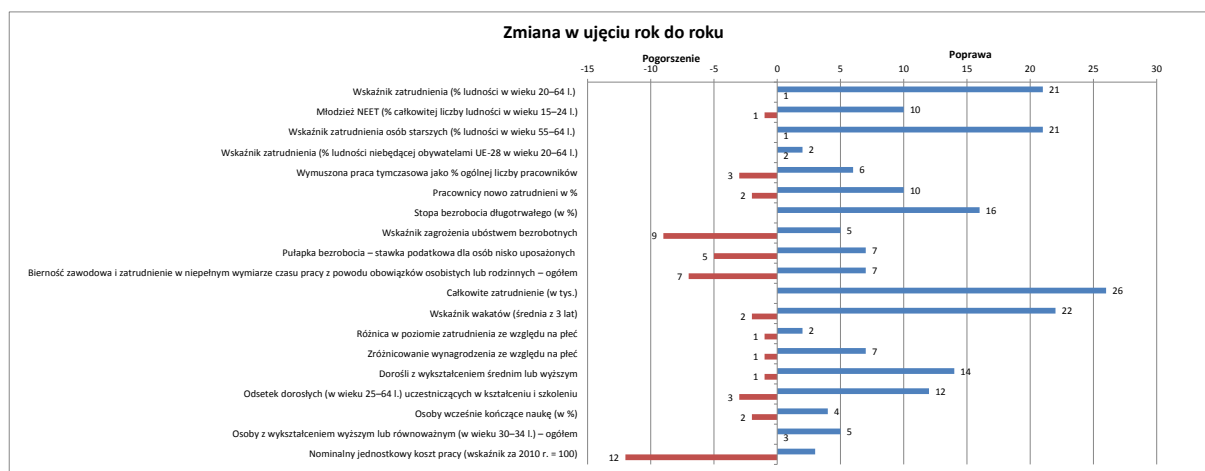
¹²⁷ Dzięki temu ostatniemu kryterium wyniki państwa członkowskiego, którego poziom odpowiada średniej, nie zostaną uznane za wymagające obserwacji, w przypadku gdy zmiana jest znacznie poniżej średniej, jednak poprawia się.

Poziom	Zmiana				
	Znacznie powyżej średniej	Powyżej średniej	Odpowiadająca średniej	Poniżej średniej	Znacznie poniżej średniej
Bardzo wysoki					
Wysoki					
Odpowiadający średniej					
Niski					
Bardzo niski					

Tabela podsumowująca punkty odcięcia

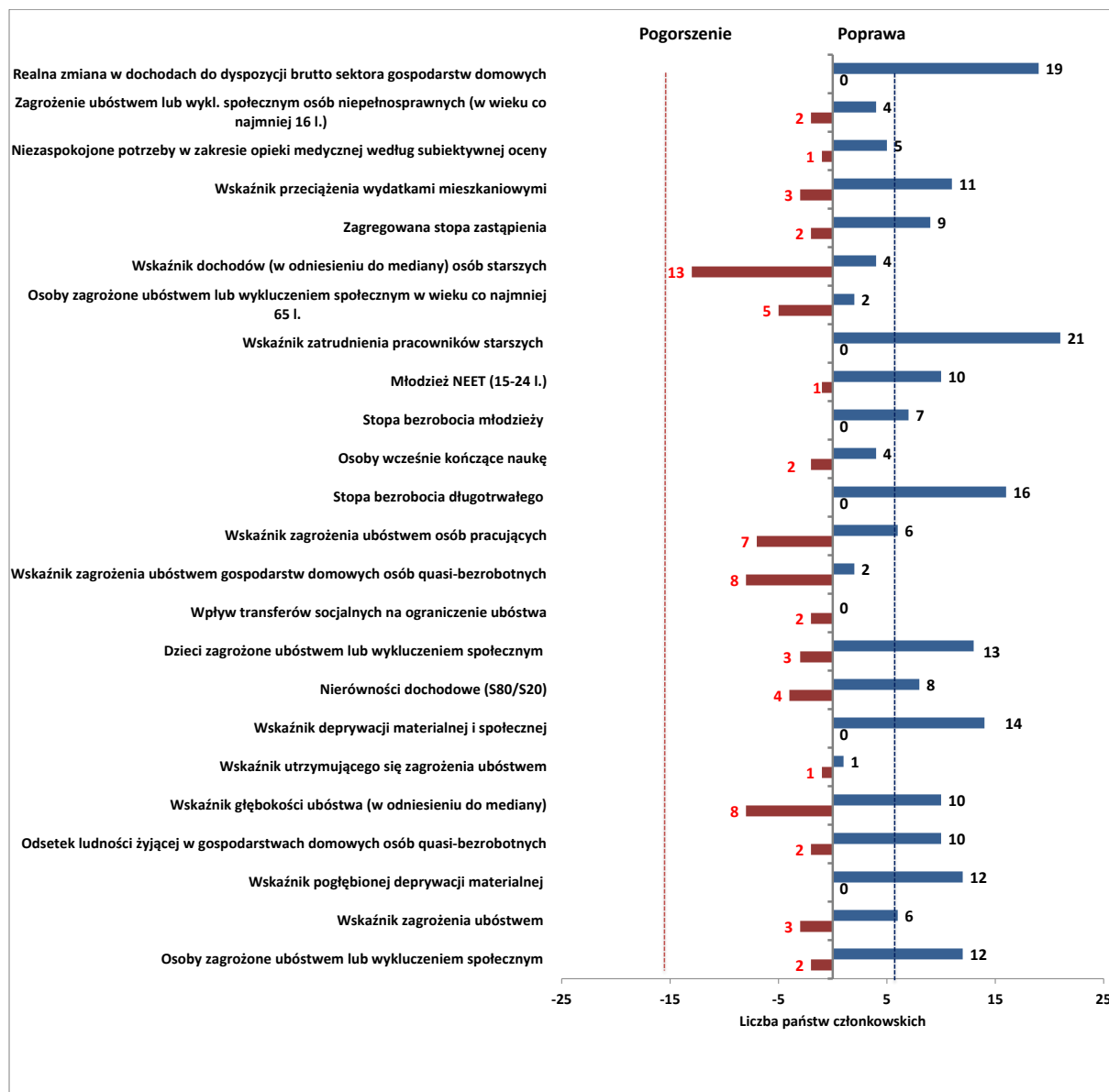
		Bardzo niski	Niski	Odpowiadający średniej	Wysoki	Bardzo wysoki
Osoby wcześniej kończące naukę (% ludności w wieku 18–24 l.)	Poziomy	poniżej 5,4 %	poniżej 7,4 %	od 7,4 % do 11,4 %	powyżej 11,4 %	powyżej 13,4 %
	Zmiany	poniżej -1,0 p.p.	poniżej -0,5 p.p.	od -0,5 p.p. do 0,4 p.p.	powyżej 0,4 p.p.	powyżej 0,8 p.p.
Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć (punkty procentowe)	Poziomy	poniżej 5,2 p.p.	poniżej 7,8 p.p.	od 7,8 p.p. do 13,2 p.p.	powyżej 13,2 p.p.	powyżej 15,9 p.p.
	Zmiany	poniżej -1,0 p.p.	poniżej -0,5 p.p.	od -0,5 p.p. do 0,4 p.p.	powyżej 0,4 p.p.	powyżej 0,9 p.p.
Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20)	Poziomy	poniżej 3,7	poniżej 4,3	od 4,3 do 5,6	powyżej 5,6	powyżej 6,2
	Zmiany	poniżej -0,3	poniżej -0,2	od -0,2 do 0,0	powyżej 0,0	powyżej 0,2
Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (%)	Poziomy	poniżej 16,1 %	poniżej 19,5 %	od 19,5 % do 26,3 %	powyżej 26,3 %	powyżej 29,7 %
	Zmiany	poniżej -1,9 p.p.	poniżej -1,4 p.p.	od -1,4 p.p. do -0,5 p.p.	powyżej -0,5 p.p.	powyżej 0,0 p.p.
Młodzież NEET (% całkowitej liczby ludności w wieku 15–24 l.)	Poziomy	poniżej 6,5 %	poniżej 8,4 %	od 8,4 % do 12,3 %	powyżej 12,3 %	powyżej 14,2 %
	Zmiany	poniżej -1,5 p.p.	poniżej -1,1 p.p.	od -1,1 p.p. do -0,2 p.p.	powyżej -0,2 p.p.	powyżej 0,2 p.p.
Wskaźnik zatrudnienia (% ludności w wieku 20–64 l.)	Poziomy	poniżej 67,0 %	poniżej 69,8 %	od 69,8 % do 75,3 %	powyżej 75,3 %	powyżej 78,0 %
	Zmiany	poniżej 0,5 p.p.	poniżej 1,0 p.p.	od 1,0 p.p. do 1,9 p.p.	powyżej 1,9 p.p.	powyżej 2,4 p.p.
Stopa bezrobocia (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l.)	Poziomy	poniżej 3,6 %	poniżej 5,6 %	od 5,6 % do 9,6 %	powyżej 9,6 %	powyżej 11,7 %
	Zmiany	poniżej -1,7 p.p.	poniżej -1,4 p.p.	od -1,4 p.p. do -0,8 p.p.	powyżej -0,8 p.p.	powyżej -0,4 p.p.
Stopa bezrobocia długotrwalego (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l.)	Poziomy	poniżej 0,5 %	poniżej 1,9 %	od 1,9 % do 4,8 %	powyżej 4,8 %	powyżej 6,3 %
	Zmiany	poniżej -1,3 p.p.	poniżej -1,0 p.p.	od -1,0 p.p. do -0,4 p.p.	powyżej -0,4 p.p.	powyżej -0,1 p.p.
Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008 r. = 100)	Poziomy	poniżej 90,7	poniżej 97,1	od 97,1 % do 110,0	powyżej 110,0	powyżej 116,4
	Zmiany	poniżej 0,0 p.p.	poniżej 1,6 p.p.	od 1,6 p.p. do 4,8 p.p.	powyżej 4,8 p.p.	powyżej 6,3 p.p.
Zarobki netto osoby stanu wolnego zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującej średnie wynagrodzenie (poziomy w PPS, zmiany w walucie krajowej w ujęciu realnym)	Poziomy	poniżej 12 559	poniżej 16 115	od 16 115 do 23 228	powyżej 23 228	powyżej 26 784
	Zmiany	poniżej -0,1 %	poniżej 1,2 %	od 1,2 % do 3,9 %	powyżej 3,9 %	powyżej 5,2 %
Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa (%)	Poziomy	poniżej 22,0 %	poniżej 27,7 %	od 27,7 % do 39,2 %	powyżej 39,2 %	powyżej 44,2 %
	Zmiany	poniżej -3,1 p.p.	poniżej -1,5 p.p.	od -1,5 p.p. do 1,9 p.p.	powyżej 1,9 p.p.	powyżej 3,5 p.p.
Dzieci do 3. roku życia objęte formalną opieką (%)	Poziomy	poniżej 12,8 %	poniżej 21,4 %	od 21,4 % do 38,4 %	powyżej 38,4 %	powyżej 46,9 %
	Zmiany	poniżej -3,6 p.p.	poniżej -0,9 p.p.	od -0,9 p.p. do 4,6 p.p.	powyżej 4,6 p.p.	powyżej 7,4 p.p.
Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (%)	Poziomy	poniżej 0,4 %	poniżej 1,0 %	od 1,0 % do 3,9 %	powyżej 3,9 %	powyżej 5,4 %
	Zmiany	poniżej -2,2 p.p.	poniżej -1,5 p.p.	od -1,5 p.p. do 0,0 p.p.	powyżej 0,0 p.p.	powyżej 0,7 p.p.
Osoby posiadające podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (% ludności w wieku 16–74 l.)	Poziomy	poniżej 43,4 %	poniżej 50,4 %	od 50,4 % do 64,3 %	powyżej 64,3 %	powyżej 71,3 %
	Zmiany	poniżej -3,0 p.p.	poniżej -0,9 p.p.	od -0,9 p.p. do 3,5 p.p.	powyżej 3,5 p.p.	powyżej 5,6 p.p.

Załącznik 4: Przegląd „tendencji w dziedzinie zatrudnienia wymagających obserwacji” i liczba państw członkowskich, w których zgodnie z Przeglądem sytuacji w dziedzinie zatrudnienia 2018 stwierdzono pogorszenie lub poprawę



Uwaga: zmiany w latach 2016–2017, z wyłączeniem odsetka osób bezrobotnych zagrożonych ubóstwem, pułapki bezrobocia i zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, które pochodzą z lat 2015–2016.

Załącznik 5: Przegląd „tendencji społecznych wymagających obserwacji” i liczba państw członkowskich, w których stwierdzono pogorszenie lub poprawę w latach 2015–2016, zgodnie z uaktualnioną w sierpniu 2018 r. wersją przeglądu sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej



Uwaga: w przypadku wskaźników opartych na EU-SILC zmiany wskazane w odniesieniu do okresu 2015–2016 dotyczą na ogół okresu 2014–2015 w przypadku wskaźników dochodu i intensywności pracy gospodarstwa domowego, a także w przypadku wskaźnika niezaspokojenia potrzeb w zakresie opieki zdrowotnej. W przypadku wskaźników, których podstawę stanowi BAEL (odsetek długotrwale bezrobotnych i osób wcześniej kończących naukę, stopa bezrobocia młodzieży, młodzież NEET (15–24 l.), wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 l. oraz wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej (który w sierpniu 2018 r. w przypadku kilku państw członkowskich nie jest jeszcze ostatecznie określony w odniesieniu do 2017 r.) zmiany odnoszą się do okresu 2016–2017.