

Bruxelles, 7 iunie 2017
(OR. en)

9653/17

SOC 437
EMPL 341
EDUC 268

NOTĂ

Sursă:	Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Evaluarea recomandărilor specifice fiecărei țări (CSR) pentru 2017 și a punerii în aplicare a CSR pentru 2016 = Aprobarea avizelor Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și Comitetului pentru protecție socială (CPS)

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor avizele sus-menționate (anexa I pentru EMCO și anexa II pentru CPS), în vederea reuniunii Consiliului (EPSCO) din 15 iunie 2017.

**Comitetul pentru ocuparea forței de muncă****AVIZ ORIZONTAL PRIVIND RECOMANDĂRILE SPECIFICE FIECĂREI
ȚĂRI PENTRU 2017, INCLUSIV REZULTATELE SUPRAVEGHERII
MULTILATERALE PRIVIND RECOMANDĂRILE SPECIFICE FIECĂREI
ȚĂRI PENTRU 2016**

În conformitate cu mandatul acordat de Consiliu, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) a efectuat o analiză cuprinzătoare a punerii în aplicare a tuturor recomandărilor specifice fiecărei țări (CSR) referitoare la piața muncii pentru 2016, adresate de Consiliu statelor membre. Această examinare, coroborată cu avizele specifice fiecărei țări pentru acest an prezentate Consiliului, constituie esența obligației EMCO în temeiul tratatului și reprezintă un punct culminant al activităților care vizează asigurarea unei perspective multilaterale în cadrul comitetului.

În afara acestor concluzii privind supravegherea multilaterală, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a adoptat recent proiectul de raport de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO), în care sunt identificate provocările majore în materie de ocupare a forței de muncă (KEC - „*Key Employment Challenges*”) din statele membre.

Pe baza acestor direcții diferite de acțiune, pe parcursul săptămânilor recente, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, în colaborare cu Comitetul pentru protecție socială și comitetele Consiliului ECOFIN și cu contribuția Comitetului pentru educație, a discutat și a confirmat sau modificat propunerile Comisiei de recomandări specifice fiecărei țări.

Prima secțiune a prezentului aviz cuprinde o evaluare orizontală a propunerilor Comisiei privind recomandările specifice fiecărei țări pentru 2017, care au fost adoptate la 22 mai. Aceasta ține cont de discuțiile pe care EMCO le-a purtat cu partenerii sociali europeni în legătură cu propunerile. A doua secțiune cuprinde principalele mesaje tematice rezultate în urma evaluărilor noastre din cadrul supraveglierii multilaterale. O ultimă secțiune cuprinde câteva considerații cu privire la acest proces.

Secțiunea 1: Propunerile de recomandări pentru 2017

Analiza EMCO privind aspectele legate de ocuparea forței de muncă și aspectele sociale ale propunerilor de CSR pentru 2017

În general, EMCO salută pachetul de propuneri de CSR. Importanța permanentă acordată politicilor de ocupare a forței de muncă în cadrul pachetului arată că Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă continuă să joace un rol important în procesul de guvernanță europeană.

- În 2017, au existat 76 de CSR. Dintre acestea, 34 de CSR (45 %) au avut o componentă legată de politica socială sau politica de ocupare a forței de muncă. Aceasta în comparație cu 42 (47 %) în 2016 și 53 (52 %) în 2015.
- S-a înregistrat o scădere a numărului total de recomandări concrete cuprinse în CSR – 86¹ în acest an, în comparație cu 114 în 2016 și 118 în 2015. Acest an este, prin urmare, prima dată când o scădere a numărului total de CSR a dus la o scădere corespunzătoare a numărului total de recomandări concrete.
- Nu s-a modificat semnificativ tendința grupării recomandărilor. În 2017, fiecare CSR cu o componentă socială sau de ocupare a forței de muncă a cuprins în medie 2,5 recomandări separate de politică socială și de politică de ocupare a forței de muncă (și, în multe cazuri, alte recomandări fără legătură cu politica socială sau politica de ocupare a forței de muncă). Aceasta în comparație cu o medie de 2,7 în 2016 și 2,2 în 2015.

¹ Având în vedere gruparea menționată mai jos, numărul de recomandări distincte trebuie interpretat ca fiind relativ aproximativ, întrucât aprecierea cu exactitate a numărului de recomandări într-un singur text poate varia de la o persoană la alta.

- CSR prin ele însele au un accent puternic pe competențe, educație și formare, existând 16 CSR referitoare la aceste subiecte, ca și în 2016. După cum era de așteptat, acest lucru corespunde analizei din raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă, care a identificat un număr total de 51 de provocări majore în materie de ocupare a forței de muncă referitor la aceste subiecte. Această corespondență este valabilă și pentru politicile active în domeniul pieței muncii și serviciile publice de ocupare a forței de muncă (14 CSR vs. 27 KEC) și participarea femeilor pe piața muncii (9 CSR vs. 26 KEC). Cu toate acestea – și spre deosebire de anul trecut – au existat, de asemenea, unele discrepanțe surprinzătoare între cele două instrumente. Astfel, există 10 CSR legate de salarii și competitivitate, în timp ce RMRO identifică numai 7 KEC și, invers, numai 3 CSR legate de integrarea persoanelor provenite din familii de migranți în timp ce RMRO identifică nu mai puțin de 17 KEC. În cele din urmă, tema șomajului în rândul tinerilor ca atare este aproape în întregime absentă în CSR, deși este abordată în mod indirect prin CSR propuse pentru alte domenii. Punerea în aplicare a Garanției pentru tineret va continua să fie monitorizată prin supravegherea multilaterală a EMCO.

Opiniile partenerilor sociali

EMCO a discutat propunerile de CSR cu partenerii sociali în cadrul unei reuniuni comune cu CPS desfășurate la 31 mai, ca preambul la dezbaterile principale.

Sindicatele (CES) au considerat că acest pachet de CSR reprezintă un pas înainte semnificativ, în special cu privire la salarii mai mari și investiții sporite. Acestea au salutat încercarea de a aborda creșterea salariilor reale și au luat act de faptul că există în continuare unele preocupări cu privire la salariul minim într-o serie de țări. Având în vedere importanța combaterii muncii precare, acestea au subliniat importanța unor mecanisme de negociere a salariilor care să implice partenerii sociali și au luat act de faptul că acestea au fost abordate în mod specific în cadrul punctelor incluse în pachet.

Sindicatele au salutat accentul pus pe caracterul adecvat al protecției sociale, împreună cu sustenabilitatea acesteia. Acestea și-au exprimat îndoielile cu privire la faptul că reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă are un efect semnificativ asupra șomajului. Acestea au exprimat de asemenea preocupări legate de faptul că o parte prea mare a șomajului devine structural și, prin urmare, au salutat accentul pus pe politicile active în domeniul pieței muncii (ALMP) în cadrul pachetului.

Sindicatele și-au exprimat regretul că noțiunea de calitate a locurilor de muncă pare să fie întrucâtva lăsată deoparte.

În cele din urmă, acestea au solicitat un accent puternic pe punerea în aplicare a acestor CSR.

Patronatele (Business Europe, CEEP și UEAPME²) și-au exprimat îndoielile cu privire la întrebarea dacă pachetul a pus suficient accentul pe ceea ce acestea consideră a fi principalele chestiuni de pe piața muncii: sarcina fiscală asupra costului forței de muncă; îngrijirea copiilor; investițiile în competențe. Acestea au fost precaute cu privire la propunerile privind salariile și mecanismele de stabilire a salariilor și au subliniat necesitatea unor politici favorabile creșterii. Acestea au considerat că ar putea fi mai multe elemente cu privire la ALMP (în special eficacitatea acestora).

Patronatele au luat act de faptul că nu sunt de acord cu evaluarea de către Comisie a nivelului de punere în aplicare a CSR. Acestea și-au comunicat punctul de vedere, potrivit căruia cooperarea cu partenerii sociali la nivel național îmbunătățește ratele de punere în aplicare a CSR. Având în vedere acest lucru, patronatele și-au exprimat o oarecare surpriză că nu există nicio CSR privind dialogul social ca atare.

De asemenea, acestea au considerat că trebuie înțeles modul în care CSR sunt corelate cu alte inițiative (cum ar fi pilonul drepturilor sociale și analiza comparativă) pentru a forma un cadru de politici coerent.

În acest context, EMCO ia act de intenția sa de a efectua o evaluare în cadrul supravegherii multilaterale privind implicarea partenerilor sociali în cadrul semestrului european la nivel național în toamna anului 2017³. Partenerii sociali naționali vor fi invitați să joace un rol activ în cadrul acestei evaluări.

² Ar trebui remarcat faptul că organizațiile patronale au avut intervenții separate, iar opiniile lor au fost diferite în privința anumitor puncte. Prezentul aviz urmărește să sintetizeze punctele comune.

³ Ca acțiune ulterioară evaluării inițiale de anul trecut a implicării partenerilor sociali în procesele semestrului european la nivel național, Consiliului EPSCO i-au fost transmise în decembrie 2016 mesaje-cheie.

Secțiunea 2: Mesaje orizontale rezultate în urma ciclului de supraveghere multilaterală 2016-2017

Analiza EMCO se realizează prin intermediul unei serii de evaluări *inter pares* și este cunoscută sub denumirea de supraveghere multilaterală. Aceasta nu se limitează exclusiv la monitorizarea CSR. EMCO a efectuat, de asemenea, supravegherea multilaterală a unei selecții de provocări majore în materie de ocupare a forței de muncă (KEC) identificate în raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă pentru 2016, precum și a punerii în aplicare de către statele membre a recomandării privind șomajul de lungă durată. Ca o continuare a eforturilor EMCO de a colabora cu alte comitete, membrii Comitetului pentru educație au fost invitați să se alăture EMCO pentru evaluările referitoare la competențe și la educație.

În total, în perioada decembrie 2016 - mai 2017, EMCO a efectuat 28 de evaluări LTU (care au inclus 11 KEC și 5 CSR referitoare la șomajul de lungă durată) și a evaluat un număr suplimentar de 57 CSR și 30 KEC. Concluziile acestor evaluări sunt anexate la prezentul aviz.

Evaluarea **șomajului de lungă durată** (LTU) arată în mod clar faptul că înregistrarea șomerilor este foarte strâns legată de concepția prestațiilor și serviciilor sociale: în unele state membre aceasta nu este o problemă, în timp ce în altele este o problemă mare. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și care sunt descurajate pot avea nevoie de atenție, întrucât ar putea să nu fie considerate ca intrând în categoria LTU.

Există abordări foarte diferite în privința ghișeului unic (SPOC) în statele membre: unele integrează serviciile, în timp ce altele utilizează un punct de contact ca punte către servicii; unele integrează instituțiile în mod fizic, altele în mod virtual, de exemplu prin utilizarea în comun a infrastructurii informatice. Unele țări au început abia recent să încerce integrarea serviciilor. EMCO a luat act de faptul că punctul de vedere al Comisiei în ceea ce privește ceea ce constituie un SPOC în mod exact nu este întotdeauna clar.

Acordurile de integrare în muncă (AIM) au reprezentat probabil domeniul în care majoritatea țărilor s-au aflat în concordanță cu recomandarea: practic toate aveau ceva de tipul unui AIM. Revizuirea și actualizarea periodice ale acestora au fost esențiale în acest caz.

Implicarea angajatorilor îmbracă diferite forme: de la activitățile cu fiecare angajator în parte la formarea la locul de muncă, de la subvenții salariale la acorduri cu partenerii sociali. Detaliile au variat considerabil de la un stat membru la altul, în funcție de cine era vizat de o anumită măsură.

Ca punct general, capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă a fost considerată a fi esențială pentru succesul punerii în aplicare a fiecăruia dintre principalele domenii ale recomandării.

În ceea ce privește **politicile active în domeniul pieței muncii și serviciile publice de ocupare a forței de muncă**, îmbunătățirile de pe piețele forței de muncă din UE sunt în mod evident binevenite, însă acestea au evidențiat preocupări specifice privind deficitele de pe piața muncii și grupurile de persoane aflate la periferia pieței muncii. Capacitatea SPOFM rămâne o problemă, chiar dacă într-o mai mică măsură decât în trecut. Legăturile dintre prestațiile sociale și activare, precum și continuarea eforturilor de căutare continuă să fie importante.

Cooperarea cu serviciile private de ocupare a forței de muncă poate funcționa bine, însă inevitabil ridică probleme legate de elaborarea politicilor, obținerea unor drepturi de stimulente pentru a evita o selectare și așa mai departe. Proiectele-pilot (dacă sunt bine evaluate), precum și învățămintele desprinse de la statele membre care au experiență în domeniu pot fi extrem de valoroase.

Serviciile electronice contribuie fără îndoială la o mai mare eficiență, însă experiența sugerează în prezent că nu ar trebui înlocuite în întregime contactele personale cu anumite grupuri, iar politicile trebuie să evolueze în consecință.

Asigurarea eficienței și eficacității politicilor active în domeniul pieței muncii și utilizarea optimă a banilor publici rămân o preocupare principală. Monitorizarea și evaluarea măsurilor de politică sunt, prin urmare, de o mare importanță. Acest lucru este valabil mai ales având în vedere dimensiunea și numărul reformelor semnificative și profunde care au avut loc în ultimii ani.

În ceea ce privește **segmentarea pieței muncii**, s-a constatat o eterogenitate considerabilă. În unele cazuri, efectele sale sunt ciclice, iar în alte cazuri acestea sunt de natură structurală, fiind legate de acte legislative privind concedierea, reînnoirea contractului sau procedurile judiciare. Există, de asemenea, legături cu politicile privind prestațiile de șomaj și securitatea socială.

În unele cazuri, preocupările legate de contracte par să ascundă alte chestiuni, cum ar fi participarea femeilor pe piața muncii sau poziția celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei. Noile forme de activitate independentă – inclusiv activitatea independentă falsă – necesită o abordare amplă care să stimuleze crearea de locuri de muncă și să evite abuzurile. Și problema muncii nedeclarate este adesea mai degrabă inclusă într-un anumit context socioeconomic și, prin urmare, nu este ușor de abordat. O serie de măsuri sunt în curs de a fi luate în încercarea de a reduce problema, dar vor avea probabil nevoie de mai mult timp pentru a da roade.

În domeniul **șomajului în rândul tinerilor**, există o tendință pozitivă graduală, toate țările înregistrând scăderi ale ratelor șomajului în rândul tinerilor, chiar dacă unele scăderi sunt mai rapide decât altele. Sistemele de Garanție pentru tineret sunt în curs de consolidare, deși cele mai multe țări trebuie să depună eforturi suplimentare pentru a crește anvergura și impactul acestora și pentru a asigura o punere în aplicare sustenabilă. Este necesară o evaluare constantă pentru a constata ce măsuri funcționează cel mai bine.

Activitatea de informare și capacitatea serviciilor (inclusiv SPOFM) rămân esențiale în combaterea șomajului în rândul tinerilor, fiind necesară o orientare atentă a măsurilor pentru a evita efecte de balast. Asigurarea calității ofertelor și sustenabilitatea integrării pe piața muncii rămân o provocare. Importanța politicii în materie de educație și competențe în reducerea necorelării competențelor a fost, de asemenea, subliniată încă o dată.

În domeniul **educației, competențelor și învățării pe tot parcursul vieții**, reformele necesită o perioadă considerabilă atât pentru punerea în aplicare, cât și pentru obținerea de rezultate (deși există semne timpurii încurajatoare într-o serie de state membre).

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a spori atractivitatea profesiei de cadru didactic. Creșterile salariale sunt binevenite, dar problema este mai amplă și poate fi, de asemenea, abordată de exemplu prin îmbunătățirea condițiilor de muncă și reducerea birocrăției și sporirea posibilităților de formare și dezvoltare profesională.

Au existat multe reforme în domeniul învățământului profesional și tehnic (VET). Structurile VET au fost făcute mai flexibile și modulare. Există mai multe opțiuni în programa VET și se utilizează mai frecvent învățarea la locul de muncă. Identificarea și anticiparea nevoilor industriei poate fi utilă în cazul în care se realizează în mod corect. Multe dintre reformele VET din ultimii ani s-au referit la partea de ofertă: acum trebuie depuse eforturi (adesea împreună cu partenerii sociali) pentru a se asigura faptul că exercitarea unei activități profesionale ajunge la nivelul dorit.

Continuă să existe provocări pentru multe țări în ceea ce privește rezultatele pentru grupurile defavorizate. Au fost concepute multe reforme și a fost modificată legislația: punerea în aplicare a acestor modificări va fi esențială (de exemplu pentru a preveni segregarea în școli atât *de facto*, cât și *de iure*). Învățarea limbii continuă să fie esențială pentru unele grupuri; prevenirea părăsirii timpurii a școlii de asemenea.

În domeniul **participării pe piața muncii**, politicile care vizează anumite grupuri trebuie integrate într-o strategie generală privind piața muncii. Atât politicile specifice, cât și cele generale trebuie monitorizate și evaluate pentru a se asigura că dau rezultatele necesare.

Participarea lucrătorilor în vârstă reprezintă o provocare importantă în unele țări (caracterul urgent al acesteia este definit de situația privind sustenabilitatea sistemului de pensii). Acest lucru poate fi foarte problematic din punct de vedere politic: sistemele de pensionare anticipată sunt reputeate a fi dificil de reformat. Reformele trebuie să se bazeze pe o abordare amplă (care să acopere, de exemplu, securitatea și sănătatea în muncă, învățarea pe tot parcursul vieții și sensibilizarea angajatorilor). Acestea au, de asemenea, nevoie de sprijin public.

În ceea ce privește integrarea migranților pe piața muncii, țările continuă să se confrunte cu probleme legate de a doua și a treia generație. Trebuie să învățăm din greșelile de politică ale trecutului și să ne axăm de timpuriu pe integrarea pe piața muncii și învățarea limbii. Sistemul de învățământ joacă, de asemenea, un rol important. Dimensiunea de gen a integrării continuă să fie importantă, dar natura acesteia poate diferi de la o generație la alta.

Disparitatea de gen continuă să se reducă, deși îmbunătățirile sunt inegale. Se întreprind multe acțiuni diferite, dar adesea nu dispun de un cadru strategic general. Există multe posibilități de reformă a beneficiilor fiscale pentru a face munca atrăgătoare din punct de vedere financiar pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei. Utilizarea concediului pentru creșterea copilului ar putea fi mai echilibrată. Există în continuare o tensiune între calitatea și disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor: noi abordări în materie de reglementare și investiții în alocații de îngrijire a copiilor par a fi promițătoare în acest sens.

Din evaluarea dialogului **social și privind impozitarea veniturilor salariale**, s-a constatat înregistrarea de progrese în multe state membre în direcția reducerii sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă. Cu toate acestea, progresele sunt adesea mai degrabă limitate, iar sarcina fiscală asupra costului forței de muncă rămâne mare în ansamblu.

Acolo unde sarcina a fost reorientată, tendința pare să fie către accize mai degrabă decât către taxe de mediu sau impozite pe proprietate.

Reorientările fiscale trebuie întotdeauna să fie bine concepute pentru a evita efecte negative. În special, măsurile care vizează angajarea anumitor grupuri trebuie să acorde atenție evitării efectelor de balast sau de substituție.

Progresia rece și lipsa unei legături cu indexarea par a fi o problemă: poate fi una dintre problemele structurale subiacente care mențin sarcina fiscală asupra costului forței de muncă în UE la un nivel ridicat.

Referitor la salarii, o serie de țări au cunoscut o perioadă continuă de moderare salarială în ultimii ani. Implicarea partenerilor sociali a fost puternică, în special în reformele privind salariul minim. Stabilirea salariului minim implică întotdeauna găsirea echilibrului adecvat între menținerea pasului cu evoluțiile salariale, protejarea grupurilor vulnerabile și menținerea competitivității. Acesta trebuie stabilit într-un cadru transparent și previzibil.

Secțiunea 3: Procesul privind CSR în contextul semestrului european:

Procesul semestrului european continuă să se îmbunătățească de la an la an. Cooperarea cu alte comitete și Comisia s-a derulat fără probleme și în mod eficient. Echilibrul general al pachetului CSR pare adecvat. Chestiunile identificate sunt adesea chestiunile majore.

Au existat exemple de propuneri CSR care nu s-au prefigurat nicăieri în lucrările comitetului, nici în supravegherea multilaterală (inclusiv analiza de țară), nici în RMRO. În principiu, acest lucru nu ar trebui să se întâmple. Dacă se întâmplă, Comisia nu dispune de o bază analitică convenită pe care să se bazeze, ceea ce ar putea conduce la respingerea unei propuneri din cauza lipsei unei baze de date concrete pentru discuții. În acest context, comitetul ar dori să sublinieze că rezultatele supravegherii multilaterale și ale RMRO au fost foarte utile din nou în acest an în discutarea proiectului de CSR și a modificărilor CSR.

EMCO a salutat călduros îmbunătățirea dialogului dintre statele membre și Comisie cu privire la rapoartele de țară în acest an, ceea ce solicită de mulți ani comitetul. A dat roade în sensul în care au existat mai puține dezacorduri asupra punctelor factuale din analiză (aceste dezacorduri au fost în mare parte rezolvate pe parcursul dialogului privind raportul de țară). Aceste îmbunătățiri ar trebui continuate, astfel încât să putem ajunge la o situație în care toate elementele analitice care stau la baza CSR să fi fost discutate în contextul rapoartelor de țară sau al altor analize partajate cu statele membre înainte de publicarea proiectului de recomandări.

În conformitate cu progresele realizate în ultimii ani, au existat noi îmbunătățiri în procesul de elaborare (anul trecut, EMCO a solicitat Comisiei să evite formulări cum ar fi „să îmbunătățească în continuare” sau „să continue procesul de reformă” și – cel puțin în CSR aflate în discuție – acest lucru pare să se fi întâmplat), care au accelerat discuțiile.

Întârzierea de ultim moment în adoptarea pachetului CSR nu a fost de ajutor: nu numai că a cauzat comitetului o serie de probleme logistice, dar a și redus timpul aflat la dispoziția statelor membre pentru a examina propunerile celorlalte și e foarte posibil să fi contribuit la reducerea naturii multilaterale a exercițiului din acest an (a se vedea cele ce urmează).

Având în vedere tendința CSR de a fi mai generale sau mai ample decât în anii precedenți, considerentele pot fi esențiale pentru a înțelege exact ce urmărește să abordeze o anumită CSR (și ar putea fi necesar ca EMCO să țină seama de acest lucru în desfășurarea evaluărilor sale în cadrul supravegherii multilaterale). În acest context, ar fi util, în măsura în care este posibil, dacă considerentele ar putea fi prospective.

Gruparea mai multor aspecte într-o singură CSR face ca discutarea acestora, precum și acțiunile ulterioare acestora să fie mai dificile. Justificarea pentru o astfel de grupare este uneori neclară⁴. Acest lucru poate, de asemenea, cauza probleme pentru evaluarea punerii în aplicare a CSR – în condițiile în care unele CSR acoperă atât de multe acțiuni diferite, cum poate fi evaluat în mod satisfăcător nivelul punerii în aplicare? Deși, în trecut, „numărul” CSR în sine a fost utilizat pentru a transmite un mesaj statelor membre, nu mai e deloc necesară continuarea acestei practici. Deși EMCO continuă să salute un număr limitat de recomandări, ar prefera în mod clar o abordare de tipul „o CSR = o recomandare”, chiar dacă acest lucru ar conduce la o creștere a numărului total de CSR.

Abordarea multianuală în evaluarea punerii în aplicare a CSR constituie un pas pozitiv spre recunoașterea faptului că o serie de reforme în domeniul ocupării forței de muncă, competențelor și educației necesită perioade mai lungi pentru a fi puse în aplicare. Există în continuare o oarecare confuzie privind statutul multianual al CSR, consolidat prin accentul pe evaluarea multianuală. Sunt CSR considerate a fi încă în vigoare din anii anteriori dacă nu au fost puse în aplicare? Unele astfel de CSR sunt repetate, dar altele par să nu fie, iar motivele pentru care se face acest lucru sunt întrucâtva neclare.

A fost constatată și salută abordarea flexibilă și dinamică a Comisiei în dezbaterile CSR. Aceasta a făcut ca procesul obținerii unui consens să fie considerabil mai ușor (și, fără îndoială, procesul îmbunătățit privind rapoartele de țară a contribuit și el, a se vedea mai sus). Deși acest lucru este de salutat, e posibil să fi contribuit la discuții mai puțin multilaterale anul acesta decât în trecut. Astfel cum s-a menționat anterior, întârzierea în adoptarea CSR a constituit de asemenea un factor. O opțiune ar fi să se acorde statelor membre câteva zile suplimentare pentru a modifica CSR ale altor state, respectând termenul pentru transmiterea observațiilor cu privire la propriile proiecte de recomandări.

⁴ Pentru a da un exemplu, propunerea Comisiei pentru CSR 2 pentru Letonia avea următorul conținut: „Să mărească nivelul de adecvare al plasei de siguranță socială și să actualizeze competențele forței de muncă prin accelerarea reformei programei de învățământ profesional”, punând astfel împreună în aceeași frază două chestiuni total neconectate. Un alt exemplu ar fie CSR 2 pentru România, care conține cel puțin cinci recomandări neconectate: privind politicile de activare; vârstele de pensionare; stabilirea salariilor; accesul la educație; reforma asistenței medicale.



Comitetul pentru protecție socială

Evaluarea de către CPS a pachetului CSR pentru 2017, precum și a punerii în aplicare a CSR adoptate de Consiliu pentru 2016 în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale

În numele Consiliului și în conformitate cu dispozițiile titlului X din Tratatul privind funcționarea UE (TFUE), precum și cu mandatul conferit comitetului în temeiul articolului 160, CPS a efectuat, în primăvara anului 2017, o analiză a punerii în aplicare a recomandărilor specifice fiecărei țări (CSR) din domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale, adoptate de Consiliu pentru 2016 (partea I a prezentului aviz). În conformitate cu mandatul său, cu cerințele prevăzute de Regulamentul (UE) nr. 1176/2011 și cu decizia Consiliului de instituire a comitetului, prin care CPS este îndemnat să contribuie la toate aspectele legate de semestrul european din domeniul său de competență și să prezinte un raport asupra acestora Consiliului, CPS a examinat, de asemenea, noile propuneri de CSR pentru 2017 ale Comisiei în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale (partea a II-a a prezentului aviz). Aspectele în materie de sănătate au fost examinate împreună cu Grupul de lucru la nivel înalt pentru sănătate publică al Consiliului. Partea a III-a cuprinde observații generale privind aspectele legate de guvernanță în cadrul procesului semestrului european 2017.

Comitetul ar dori să sublinieze faptul că politica socială ar trebui considerată o investiție și un factor productiv. Procesul de modernizare a sistemelor de protecție socială, care a demarat în multe state membre, trebuie să continue prin punerea în aplicare a principiilor de incluziune activă, accentuarea participării și integrării pe piața muncii, prin venituri compensatorii și ajutoare pentru venit adecvate, precum și prin furnizarea de servicii abordabile și de calitate, urmărirea obiectivelor comune în materie de sisteme de pensii adecvate și sustenabile și prin asigurarea unei asistențe medicale și a unei îngrijiri pe termen lung accesibile, de calitate și sustenabile. Succesul reformelor în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale este esențial pentru promovarea coeziunii sociale, îmbunătățirea rezultatelor sociale și reducerea inegalităților în materie de venituri și depinde, de asemenea, de implicarea efectivă a partenerilor sociali și a societății civile.

I. Continuarea unei agende ambițioase pentru modernizarea sistemelor de protecție socială: principalele constatări ale evaluărilor de supraveghere multilaterală ale CPS cu privire la punerea în aplicare a CSR pentru 2016

Supravegherea multilaterală este o atribuție esențială a comitetului în cadrul procesului semestrului european. Aceasta valorifică baza de cunoștințe și consensul în materie de politici obținut prin metoda deschisă de coordonare socială, evidențiind puternic natura multilaterală a dezbaterilor și a concluziilor și recunoscând pe deplin caracterul interdependent al provocărilor sociale și potențialul de învățare reciprocă în materie de soluții de politică la nivelul EU. Anul acesta, comitetul a făcut eforturi suplimentare pentru a îmbunătăți caracterul multilateral al procesului de supraveghere, înregistrând un succes remarcabil. CPS a examinat 24 de CSR pentru 21 de state membre în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale, incluzând pensii, asistență medicală și îngrijire pe termen lung.

Reformele din domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale

Reducerea sărăciei și combaterea excluziunii sociale rămân principalele provocări pentru statele membre. Parțial din cauza efectelor crizei, UE continuă să fie mult în urmă în ceea ce privește atingerea obiectivului Strategiei Europa 2020 referitor la sărăcie și la excluziunea socială, chiar și atunci când sunt luate în considerare datele cele mai recente și mai încurajatoare. În 2016, 11 state membre au primit CSR în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale. La fel ca în anii precedenți, se pune un accent puternic pe îmbunătățirea anvergurii și adecvării prestațiilor sociale și pe asigurarea unei legături eficace cu activarea și reinsertia sustenabilă pe piața muncii, pe furnizarea unor servicii de calitate în completarea măsurilor de activare, pe combaterea sărăciei în rândul copiilor și pe abordarea riscului reprezentat de dependența de prestații pe termen lung.

Evaluarea multilaterală a punerii în aplicare a CSR în acest domeniu a arătat că anumite state membre desfășoară inițiative de politică privind consolidarea și integrarea asistenței sociale, creșterea anvergurii și a caracterului adecvat al sistemelor de venit minim și simplificarea acestora, inclusiv prin revizuirea criteriilor de eligibilitate pentru a îmbunătăți accesul persoanelor celor mai vulnerabile. Evitarea contrastimulentelor financiare prin recurgerea la stimularea ocupării forței de muncă prin diminuarea progresivă a ajutorului pentru venit este, de asemenea, un aspect important al eforturilor de reformă. Sistemele de informații fac obiectul extinderii, pentru a asigura un schimb adecvat de date privind beneficiarii prestațiilor cu scopul de a îmbunătăți monitorizarea, eficiența și eficacitatea furnizării ajutorului pentru venit. Reformele referitoare la administrarea prestațiilor și a serviciilor intenționează să fie cuprinzătoare și să abordeze fragmentarea sistemelor de asistență socială prin unificarea administrării prestațiilor și prin simplificarea implicării diferitelor niveluri de guvernare în procesele administrative. Sărăcia în rândul copiilor este abordată prin politici specifice și de intervenție timpurie - ajutor pentru venit, inclusiv prestații pentru exercitarea unei activități profesionale, precum și sprijin pentru integrarea sustenabilă pe piața muncii în cazul părinților. Abordarea decalajului dintre lucrătorii care desfășoară activități independente și angajații tradiționali în ceea ce privește accesul acestora la protecție socială abordabilă reprezintă, de asemenea, un domeniu vizat de obiectivele de politică. În mai multe state membre sunt în derulare reforme importante legate de dezvoltarea și monitorizarea calității furnizării serviciilor sociale. Serviciile sociale bine concepute, inclusiv prin coordonare cu serviciile de ocupare a forței de muncă, pot funcționa ca o investiție pe termen lung, care stimulează creșterea economică, incluziunea socială și păstrează capitalul uman.

Reformele sistemelor de pensii

De la începutul semestrului european, reforma sistemelor de pensii a fost în mod constant unul dintre cele mai importante elemente ale agendei de reforme structurale. Orientările de politică din cadrul procesului semestrului european au drept obiectiv principal necesitatea de a îmbunătăți sustenabilitatea pe termen lung a sistemelor de pensii, fără a pune în pericol funcția principală a pensiilor, respectiv aceea de a permite persoanelor să își mențină, într-o măsură rezonabilă, nivelul de trai după pensionare și de a preveni sărăcia în rândul persoanelor în vârstă. Măsurile recomandate au inclus promovarea prelungirii vieții profesionale prin creșterea vârstei de pensionare, limitarea accesului la posibilitățile de pensionare anticipată, inclusiv prin înăsprirea criteriilor de eligibilitate pentru alocarea pensiilor de invaliditate și prin promovarea pensionării la o vârstă mai înaintată și armonizarea vârstei legale de pensionare între bărbați și femei. În același timp, obiectivul de îmbunătățire a sustenabilității fiscale a sistemelor de pensii poate conduce la pensii publice mai puțin generoase și la necesitatea unor măsuri de sprijin în vederea menținerii veniturilor din pensii. Prin urmare, recomandările au îndemnat, de asemenea, statele membre să promoveze îmbătrânirea activă și capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor în vârstă și să îmbunătățească furnizarea de pensii suplimentare.

În 2016, numai 9 state membre au primit CSR în domeniul pensiilor, ceea ce reprezintă cel mai mic număr de la începutul procesului semestrului european. Evaluarea multilaterală a punerii în aplicare a CSR a arătat că majoritatea statelor membre cărora li s-au adresat recomandări ale Consiliului în acest domeniu înregistrează progrese în abordarea provocărilor. Având în vedere complexitatea reformelor sistemelor de pensii și implicarea partenerilor sociali în procesul de negociere, reformele sunt cel mai adesea puse în aplicare în contextul unui ciclu multianual. Creșterea vârstei de pensionare și facilitarea prelungirii vieții profesionale rămân principalele priorități. Câteva state membre își intensifică eforturile de a oferi stimulente pentru sisteme de pensii suplimentare. Pe când reducerea șomajului și încurajarea prelungirii vieții profesionale, inclusiv prin punerea la dispoziție a unor politici adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și modernizarea mediului de lucru în materie de dispoziții privind sănătatea și siguranța vor fi cruciale pentru sustenabilitatea și caracterul adecvat al pensiilor în viitor, un rol pozitiv ar putea fi jucat, de asemenea, de pensiile suplimentare și alte tipuri de economii pentru pensii, după caz. Anumite state membre efectuează o aliniere a dispozițiilor privind pensiile preferențiale pentru anumite categorii la normele sistemului general.

Impactul bugetar al îmbătrânirii populației reprezintă o provocare semnificativă pentru sustenabilitatea fiscală pe termen lung a sistemului de pensii, dar reformele nu ar trebui să separe acest aspect de considerentele legate de caracterul adecvat al pensiilor, care necesită acordarea unei atenții depline riscurilor economice, sociale și politice asociate cu creșterea sărăciei în rândul persoanelor vârstnice. După cum a evidențiat în mod sistematic CPS, alinierea vârstei de pensionare la evoluția speranței de viață este o orientare orizontală valabilă pentru reforme. Cu toate acestea, alte instrumente (cum ar fi limitarea accesului la pensionarea anticipată, extinderea perioadelor de cotizare, introducerea unui factor privind speranța de viață în formula de calcul a prestațiilor și intensificarea eforturilor la locurile de muncă și pe piețele muncii pentru a le permite femeilor și bărbaților să lucreze pe o durată mai îndelungată) reprezintă, de asemenea, opțiuni valabile de politică pentru creșterea vârstei efective de pensionare și pentru adaptarea sistemelor de pensii la condițiile economice și demografice în schimbare. O componentă importantă în acordarea de pensii adecvate o constituie genul. Creșterea participării femeilor pe piața muncii și eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați cu scopul de a reduce decalajul de pensii între bărbați și femei, care rămâne foarte ridicat în UE, sunt aspecte importante ale răspunsului în materie de politici, pe lângă creditarea perioadelor de îngrijire pe măsură ce pensiile devin tot mai bazate pe contribuții în majoritatea statelor membre.

Reformele sistemelor de sănătate

Îmbătrânirea populației și alți factori, cum ar fi costurile ridicate ale tehnologiilor inovatoare și ale medicamentelor, exercită o presiune tot mai mare asupra viabilității financiare a sistemelor de sănătate și asupra capacității de a oferi asistență medicală adecvată pentru toți. Reformele din domeniul sănătății sunt un obiectiv important al procesului semestrului european și vizează asigurarea unor servicii de sănătate sustenabile, abordabile și eficiente din punctul de vedere al costurilor, fără a compromite accesul echitabil și universal, calitatea și siguranța și cu un accent tot mai puternic pe prevenire.

În 2016, 12 state membre au primit CSR în domeniul sănătății. Principalul obiectiv al provocărilor evidențiate se referă la asigurarea raportului cost-eficacitate și a sustenabilității asistenței medicale, îmbunătățirea accesului, a calității și a finanțării. Evaluarea multilaterală a punerii în aplicare a CSR, organizată împreună cu Grupul de lucru la nivel înalt pentru sănătate publică al Consiliului, a arătat că majoritatea statelor membre cărora Consiliul le-a adresat recomandări iau măsuri pentru abordarea provocărilor privind sustenabilitatea și raportul cost-eficacitate. Acestea includ obiective de cheltuieli și analize ale cheltuielilor, măsuri privind îmbunătățirea performanței și răspunderea, consolidarea e-sănătății și reducerea plăților informale. În timp ce în anumite state membre dificultățile de finanțare sunt legate de necesitatea creșterii finanțării publice din cauza nivelurilor scăzute combinate cu o proporție ridicată de coplată, în multe alte state membre, acestea se referă la limitarea creșterii costurilor cu asistența medicală pe termen mediu și lung. Pentru a aborda acest aspect, sunt în desfășurare mai multe reforme privind gestiunea financiară și guvernanta sistemului de sănătate. Unele state membre au lansat reforme ambițioase în domeniul sănătății, definind priorități pe termen lung în domeniul asistenței medicale. În multe cazuri, acestea sunt efectuate în contextul strategiilor naționale de sănătate multianuale și cuprinzătoare. Trecerea asistenței medicale de la un sistem de îngrijiri spitalicești la un rol sporit al asistenței medicale primare ca factor de limitare a costurilor sau la dezvoltarea integrării serviciilor de îngrijire reprezintă un alt obiectiv important al eforturilor de politică. Anumite state membre utilizează într-o măsură mai mare tehnologia informației pentru a spori eficiența și a asigura un acces mai bun la îngrijiri. Pentru a asigura eficiența din punctul de vedere al costurilor sunt utilizate măsuri de reformă privind centralizarea sau raționalizarea sistemelor de achiziții, precum și stabilirea prețurilor produselor farmaceutice și utilizarea medicamentelor generice. Câteva state membre abordează provocările specifice referitoare la asigurarea unui acces adecvat la serviciile de asistență medicală și la asigurările de sănătate, inclusiv pentru persoanele cele mai vulnerabile, prin sporirea finanțării, dar și printr-un acces mai facil la diagnosticarea și tratarea anumitor boli, reducerea timpului de așteptare la serviciile de asistență medicală ambulatorie și disponibilitatea sporită a medicamentelor.

Este necesară o utilizare rațională a resurselor, în special prin stimulente adecvate pentru utilizatori și furnizori, o bună guvernare și o coordonare între diferitele niveluri și servicii ale sistemelor de sănătate. Asigurarea unor sisteme de sănătate accesibile, de calitate și sustenabile poate necesita consolidarea promovării sănătății și a prevenirii bolilor în toate sectoarele de politică relevante, asigurând, în același timp, îmbunătățirea asistenței medicale integrate, ameliorarea asistenței medicale primare, diagnosticul precoce, optimizarea utilizării asistenței medicale de specialitate și a serviciilor medicale spitalicești și garantând o forță de muncă sanitară adecvată și calificată. Scopul serviciilor ar trebui să fie acela de a oferi un acces universal la asistență medicală pentru toți, prin eliminarea obstacolelor cu care se confruntă persoanele cele mai vulnerabile, cum ar fi costul, lipsa informațiilor și a accesului, asigurând, în același timp, reducerea inegalităților în materie de sănătate.

Reformele îngrijirii pe termen lung

În 2016, numai două state membre au primit CSR pentru aspecte legate de îngrijirea pe termen lung. Obiectivul este îmbunătățirea raportului cost-eficacitate, asigurând totodată accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de calitate. Măsurile raportate s-au axat pe instituirea unor mecanisme pentru o analiză globală a sistemelor de îngrijire pe termen lung, pentru a identifica domeniile în care se pot aduce îmbunătățiri, sprijinind trecerea de la îngrijirea instituționalizată la cea acordată la nivelul comunității, consolidarea sprijinului acordat persoanelor care asigură servicii informale de îngrijire și îmbunătățirea politicilor pentru prevenire, reabilitare și viață independentă. Îmbunătățirea accesului la serviciile de îngrijire pe termen lung de calitate va avea, de asemenea, un impact asupra participării femeilor pe piața muncii.

După cum se arată în raportul CPS-CE intitulat „Protecție socială adecvată pentru nevoile de îngrijire pe termen lung într-o societate în curs de îmbătrânire”, există motive solide, din considerente de echitate și eficiență, pentru ca statele membre să instituie o protecție socială împotriva riscului de dependență de îngrijiri pe termen lung și să asigure un acces adecvat la o îngrijire abordabilă de calitate. În cazul în care se dorește o abordare constructivă a provocărilor cu care se confruntă sistemele actuale de îngrijire pe termen lung, cauzate de îmbătrânirea populației, și o limitare a creșterii cheltuielilor publice, trebuie să se treacă de la o abordare de politică predominant reactivă la una din ce în ce mai proactivă, care să urmărească atât reducerea nevoilor de îngrijire, cât și stimularea acordării de îngrijiri într-un mod eficient și eficace din punctul de vedere al costurilor.

II. Pachetul CSR pentru 2017: un accent mai puternic pe abordarea inegalităților, protecție și incluziune socială, precum și pe stabilirea priorităților

Pachetul CSR pentru 2017, adoptat de Comisie la 22 mai 2017, reprezintă o evoluție oportună spre o examinare mai echilibrată a obiectivelor economice și sociale, un accent mai puternic pe prioritățile de politică socială și pe impactul social al punerii în aplicare a reformelor de politică în toate domeniile. Acesta subliniază necesitatea de a aborda inegalitățile în materie de venituri și de a sprijini convergența în sens ascendent a rezultatelor sociale, obiective pe care CPS le-a subliniat în repetate rânduri ca fiind esențiale pentru asigurarea unei creșteri favorabile incluziunii. Învățarea reciprocă și schimburile de politici în contextul activității CPS demonstrează că reformele bine concepute și eșalonate corespunzător, care iau în considerare impactul distributiv, pot contribui la o creștere mai puternică și mai sustenabilă și pot promova convergența ascendentă.

Obiectivul reprezentat de eficacitatea sistemelor de protecție socială, inclusiv anvergura și caracterul adecvat al prestațiilor și legătura acestora cu activarea, a continuat să constituie un element important al pachetului CSR pentru 2017. Pachetul prezintă o perspectivă mai echilibrată și mai oportună cu privire la reformele în materie de politici de sănătate în raport cu în anii precedenți, acordând atenția cuvenită accesibilității și eficienței serviciilor de sănătate și prevenirii. Obiectivul principal este continuarea și punerea în aplicare a unor măsuri de reformă structurală aflate în derulare și concrete, menite să consolideze performanța, calitatea, caracterul abordabil, accesibilitatea sau sustenabilitatea financiară a asistenței medicale și să îmbunătățească rezultatele în materie de sănătate în rândul populației.

Recomandările privind politica pensiilor, spre deosebire de anii precedenți, sunt mai puțin prescriptive și lasă marja necesară pentru ca statele membre să recurgă la pârghiile adecvate în materie de politici pentru a atinge obiectivele de politică dorite. CPS a arătat în repetate rânduri că cea mai adecvată combinație de opțiuni de politică în domeniul pensiilor depinde de particularitățile sistemelor naționale de pensii, de provocarea sustenabilității și de caracterul adecvat, prezent și previzionat, al pensiilor viitoare. Necesitatea de a lua în considerare sustenabilitatea sistemelor de pensii în corelație cu caracterul adecvat al pensiilor rămâne esențială în asigurarea reformelor eficiente în materie de politici în acest domeniu. O perspectivă de gen este, de asemenea, relevantă pentru asigurarea eficienței urmărite.

Pachetul din acest an include o recomandare în domeniul îngrijirii pe termen lung. Deși aspectele legate de îngrijirea pe termen lung sunt reglementate corespunzător în considerente, CPS ar dori să reafirme faptul că reformele din domeniul îngrijirii pe termen lung rămân importante, în special având în vedere provocările demografice din numeroase state membre. Comitetul își continuă activitatea în acest domeniu cu privire la evaluarea provocărilor și identificarea celor mai bune soluții de politică la contexte naționale specifice.

În general, disponibilitatea serviciilor abordabile, accesibile și de calitate este indispensabilă. Sistemele de protecție socială trebuie să furnizeze servicii de intermediere tuturor și, în același timp, să stimuleze ocuparea forței de muncă și participarea pe piața muncii pentru persoanele apte, în special pentru grupurile mai defavorizate, cum ar fi romii și persoanele cu handicap. Reducerea inegalității de gen și facilitarea participării pe piața muncii a femeilor au implicații semnificative pentru a reduce decalajele de pensii între femei și bărbați în viitor. Eliminarea acestor diferențe de participare pe piața muncii s-ar traduce, de asemenea, printr-o contribuție pozitivă la situația generală a ocupării forței de muncă în UE.

La fel ca în anii precedenți, un număr semnificativ de CSR din domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale au fost emise ca recomandări în cadrul PDM. Așa cum a raportat CPS Consiliului pe parcursul semestrelor anterioare, actuala legislație privind PDM („pachetul de șase”) nu include domeniile de politică și indicatorii privind pensiile, sănătatea, îngrijirea pe termen lung și chestiunile legate de reducerea sărăciei în domeniul de aplicare al PDM. În mod similar, o serie de reforme structurale legate de sistemele de pensii și de sănătate sunt recomandate în cadrul Pactului de stabilitate și de creștere (PSC). CPS reamintește că toate aspectele din sfera de competență a miniștrilor muncii, afacerilor sociale și sănătății trebuie hotărâte în cadrul Consiliului EPSCO pentru a sprijini coerența, asumarea răspunderii și punerea în aplicare.

III. Aspecte de ansamblu legate de guvernarea în cadrul procesului semestrului european 2017

Publicarea rapidă a rapoartelor de țară pentru 2017 ale Comisiei și consultarea bilaterală cu statele membre cu privire la proiectele acestora s-au dovedit a fi o modalitate eficientă de a asigura o înțelegere comună a evaluării, a provocărilor aferente și a eforturilor în materie de politică între statele membre și Comisie. Această practică ar trebui continuată în viitor. În general, rapoartele de țară au reflectat o analiză mai cuprinzătoare a aspectelor sociale și referitoare la ocuparea forței de muncă, precum și un echilibru mai bun între aspectele economice și cele sociale. În plus, abordarea multianuală în ceea ce privește evaluarea punerii în aplicare este un pas pozitiv spre recunoașterea faptului că o serie de reforme, în special în domeniul protecției sociale, necesită perioade mai îndelungate pentru a fi implementate și pentru a realiza rezultatele dorite. CPS încurajează Comisia să consolideze în continuare sinergiile dintre considerente și CSR.

Întârzierea în anunțarea propunerilor de CSR pentru 2017 ale Comisiei a avut un impact asupra posibilității unei evaluări *inter pares* adecvate a recomandărilor propuse. Asigurarea unui timp suficient pentru a permite statelor membre să analizeze pachetul CSR este esențială pentru dezbaterile multilaterale necesare a propunerilor de CSR în cadrul comitetelor.

Reuniunea comună a CPE, EMCO și CPS s-a dovedit a fi un mod eficient de a purta o dezbateră orizontală cu privire la o serie de CSR și a asigurat o pregătire coordonată a adoptării CSR de către cele două formațiuni responsabile ale Consiliului - EPSCO și ECOFIN.

Implicarea partenerilor sociali și consultarea cu societatea civilă rămân esențiale pentru punerea în aplicare cu succes a reformelor de politică. CPS a organizat un schimb de opinii cu partenerii sociali și cu ONG-urile sociale la nivelul UE cu privire la constatările evaluărilor sale multilaterale privind punerea în aplicare a CSR, precum și cu privire la noul pachet CSR pentru 2017, ceea ce a dus la un dialog constructiv și de substanță referitor la principalele direcții ale reformelor din domeniul protecției sociale, care a fost luat în considerare în pregătirea acestui aviz.