

Bruxelles, 25 noiembrie 2021
(OR. en)

14267/21

SOC 686
EMPL 515
ECOFIN 1129
EDUC 390

PROPUNERE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Destinatar:	DI Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretarul General al Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2021) 743 final
Subiect:	Propunere de raport comun privind ocuparea forței de muncă al Comisiei Europene și al Consiliului

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2021) 743 final.

Anexă: COM(2021) 743 final



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 24.11.2021
COM(2021) 743 final

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

Cuprins

MESAJE PRINCIPALE.....	2
IMAGINE DE ANSAMBLU ASUPRA PIEȚEI MUNCII ȘI A TENDINȚELOR ȘI PROVOCĂRILOR SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ	24
1.1 Tendințe ale pieței muncii	24
1.2 Tendințe sociale.....	28
1.3 Tabloul de bord social revizuit: prezentare generală a provocărilor legate de principiile pilonului	31
1.4 Obiectivele principale ale UE până în 2030.....	39
REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ – PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA... ..	44
2.1. Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă.....	44
2.1.1 Indicatori-cheie.....	44
2.1.2 Răspunsul în materie de politică	61
2.2 Orientarea 6: Îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și ameliorarea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe.....	70
2.2.1 Indicatori-cheie.....	70
2.2.2 Răspunsul în materie de politică	103
2.3 Orientarea 7: Îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social	116
2.3.1 Indicatori-cheie.....	116
2.3.2 Răspunsul în materie de politică	144
2.4 Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei	152
2.4.1 Indicatori-cheie.....	152
2.4.2 Răspunsul în materie de politică	174

MESAJE PRINCIPALE

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă (RCOFM) elaborat de Comisia Europeană și de Consiliu monitorizează anual, în conformitate cu articolul 148 din TFUE, situația ocupării forței de muncă în Uniune și punerea în aplicare a Orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă. Raportul oferă o imagine de ansamblu anuală asupra principalelor evoluții ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale din Uniunea Europeană, precum și asupra măsurilor de politică recente ale statelor membre, în conformitate cu Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre¹. Acesta identifică, de asemenea, domenii prioritare conexe în care sunt necesare măsuri de politică. Propunerea de raport a Comisiei face parte din pachetul de toamnă al semestrului european; în urma schimburilor dintre Comisie și grupurile sale de pregătire, textul final va fi adoptat de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO).

Ediția din 2022 a RCOFM pune un accent mai puternic pe aplicarea Pilonului european al drepturilor sociale, în conformitate cu angajamentele cuprinse în planul de acțiune din martie 2021 și asumate de liderii UE în Declarația de la Porto din 8 mai. Punerea sa în aplicare va consolida eforturile Uniunii către o tranziție verde, digitală și echitabilă și va contribui la realizarea unei convergențe sociale și economice ascendente, care abordează provocările demografice. Astfel se va contribui și la realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă. Prezentul raport consolidează monitorizarea pilonului social, în special prin intermediul unor casete tematice referitoare la principalele provocări din cele trei domenii: egalitatea de șanse și de acces pe piața muncii, condițiile de muncă echitabile și protecția și incluziunea socială. Raportul integrează, de asemenea, cele trei noi obiective principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei, cuprinse în planul de acțiune al pilonului, care au fost salutate de liderii UE la Summitul social de la Porto și de Consiliul European din iunie. UE s-a angajat să îndeplinească următoarele obiective principale până în 2030:

- cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă;
- cel puțin 60 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani ar trebui să participe la activități de învățare în fiecare an și
- numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială ar trebui să scadă cu cel puțin 15 milioane comparativ cu 2019.

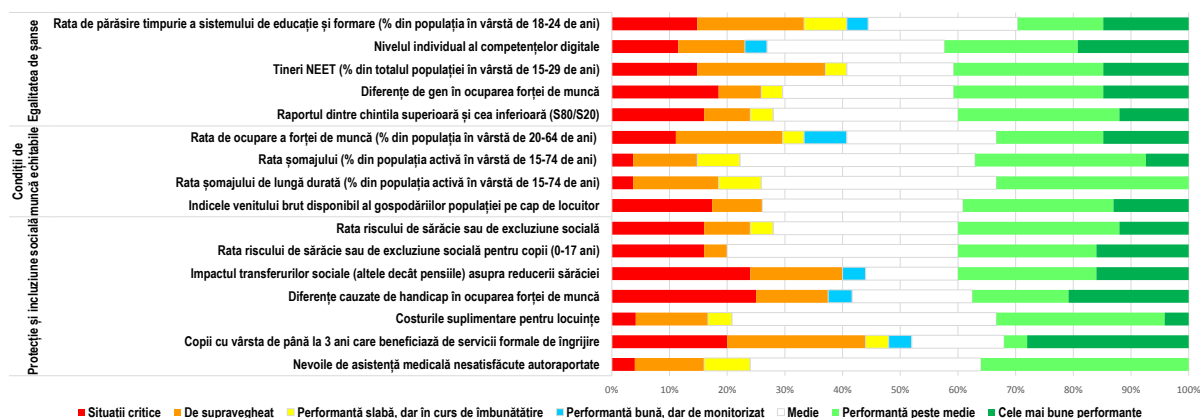
Împreună cu fondurile de coeziune, punerea în aplicare a reformelor și a investițiilor prevăzute în planurile de redresare și reziliență (PRR) ale statelor membre va promova o redresare echitabilă, durabilă și favorabilă incluziunii. Mecanismul de redresare și reziliență promovează coeziunea economică, socială și teritorială a Uniunii prin îmbunătățirea rezilienței, a nivelului de pregătire pentru situații de criză, a capacității de adaptare și a potențialului de creștere al statelor membre. În acest mod, mecanismul contribuie, de asemenea, la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, acordând o

¹ Cea mai recentă versiune actualizată a Orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă a fost adoptată de Consiliul Uniunii Europene în octombrie 2021 (JO L 379, 26.10.2021, p. 1-5).

atenție deosebită abordării provocărilor identificate în recomandările specifice fiecărei țări². Patru dintre cei șase piloni care definesc domeniul de aplicare al mecanismului sunt relevanți în această privință, și anume: (i) creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii; (ii) coeziunea socială și teritorială; (iii) sănătatea și reziliența economică, socială și instituțională și (iv) politicile pentru generația următoare, copii și tineret. Ca parte a analizei răspunsului în materie de politici, Raportul comun privind ocuparea forței de muncă include și o selecție de măsuri sprijinite de Mecanismul de redresare și reziliență și de alte surse de finanțare ale UE, inclusiv Fondul social european Plus, Fondul european de dezvoltare regională și Fondul pentru o tranziție justă.

Tabloul de bord social revizuit stă la baza analizei din RCOFM 2022, care acoperă în mod mai cuprinzător principiile pilonului. Ca parte a planului de acțiune privind pilonul social din martie 2021, Comisia a propus o revizuire a tabloului de bord social, pentru a permite o mai bună monitorizare a pilonului cu un set revizuit de indicatori principali, pe care EPSCO l-a avizat în iunie 2021. Prin urmare, RCOFM 2022 evaluează performanța statelor membre în ceea ce privește setul revizuit de indicatori principali³. Printre aceștia se numără, în prezent, indicatori care permit reflectarea unor dimensiuni importante, cum ar fi învățarea în rândul adulților, integrarea pe piața muncii a persoanelor cu handicap, riscul de sărăcie și de excluziune socială pentru copii, precum și costurile suplimentare pentru locuințe. Dovezile din tabloul de bord social revizuit, împreună cu analiza datelor și a contextului de politică specifice fiecărei țări, permit o identificare mai precisă a principalelor provocări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, competențele și aspectele sociale din UE și din statele membre (a se vedea figura 1). Acest lucru ar permite o monitorizare mai atentă a evoluțiilor și divergențelor sociale. Comitetele consultative ale Consiliului EPSCO vor reflecta asupra unei propuneri făcute de Spania și Belgia privind o procedură referitoare la dezechilibrele sociale (PDS) în temeiul articolului 148 din TFUE în contextul semestrului european.

Figura 1: Provocări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, competențele și aspectele sociale în statele membre ale UE, în funcție de indicatorii principali din tabloul de bord social revizuit



Note: 1) datele pentru indicatorul privind participarea adulților la activități de învățare nu sunt încă disponibile; 2) indicatorul privind competențele digitale se referă la datele din 2019; 3) nu există date pentru unele țări în ceea ce privește anumiți indicatori: legendele tuturor indicatorilor sunt prezentate în anexa la raport.

² Articolul 4 din Regulamentul (UE) 2021/241 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, JO L 57, 18.2.2021, p. 17.

³ Planul de acțiune privind pilonul social a propus, de asemenea, indicatori secundari ai tabloului de bord social, pentru care discuțiile sunt încă în desfășurare.

Impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19 asupra pieței muncii a fost atenuat de măsurile de politică rapide și hotărâte luate la nivelul statelor membre și la nivelul UE. Redresarea pieței muncii începe să se facă simțită, însă ocuparea forței de muncă și numărul total de ore lucrate nu au revenit încă la nivelurile anterioare crizei.⁴ După ce a atins un nivel scăzut de 71,6 % în T2-2020, rata de ocupare a forței de muncă s-a redresat parțial și a ajuns la 72,8 % pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani în T2-2021, rămânând sub nivelul maxim de 73,3 % atins în T4-2019. Deși redresarea economică va sprijini crearea de locuri de muncă, se estimează că ocuparea forței de muncă nu va reveni la nivelurile din perioada anterioară crizei înainte de 2022. După cum se reflectă în obiectivul principal al UE privind rata de ocupare a forței de muncă, un nivel ridicat de ocupare este o prioritate-cheie pentru 2030, pentru a asigura participarea deplină a tuturor la economie și societate și pentru a contribui la reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie. În ansamblu, creșterea șomajului a rămas sub nivelul preconizat, având în vedere amploarea impactului pandemiei de COVID-19 asupra economiei. Acest lucru se datorează măsurilor de politică introduse de statele membre, inclusiv cu sprijin financiar din partea UE (în special Instrumentul european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență, SURE⁵, și Asistența de redresare pentru coeziune și teritoriile Europei, REACT-EU⁶) și, într-o mai mică măsură, faptului că unele persoane au trecut, cel puțin temporar, la inactivitate atunci când găsirea unui loc de muncă a devenit dificilă.

Redresarea pieței muncii începe să se facă simțită

⁴ Acest lucru reflectă faptul că schemele de reducere a timpului de muncă și cele de șomaj tehnic au în continuare un rol important pentru mulți lucrători, alături de restricțiile de concediere impuse de mai multe state membre pentru a contribui la menținerea ocupării forței de muncă.

⁵ Regulamentul (UE) 2020/672 al Consiliului din 19 mai 2020.

⁶ Regulamentul (UE) 2020/2221 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 decembrie 2020.

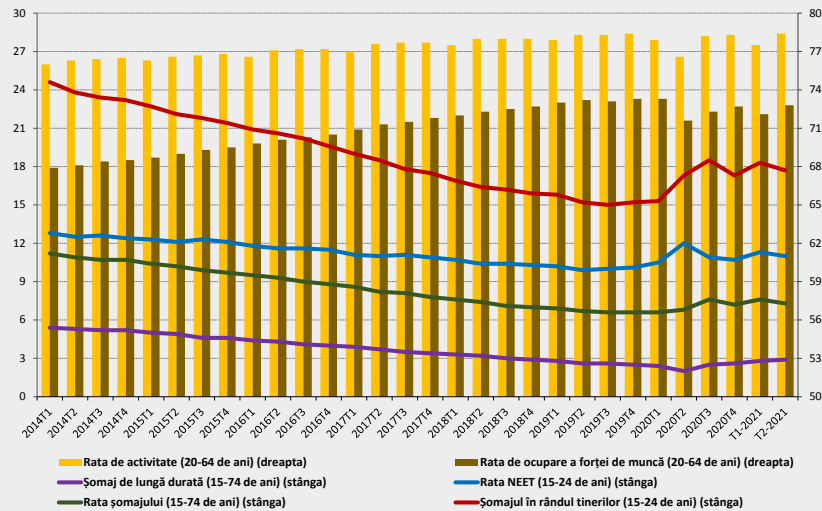
72,8 %
rata de
ocupare în
T2- 2021 (cu
1,2 puncte
procentuale
mai mare
decât cu un
an în urmă)

6,7 %
rata
șomajului
în septembrie
2021 (cu
1 punct
procentual
mai mică
decât cu un
an în urmă)

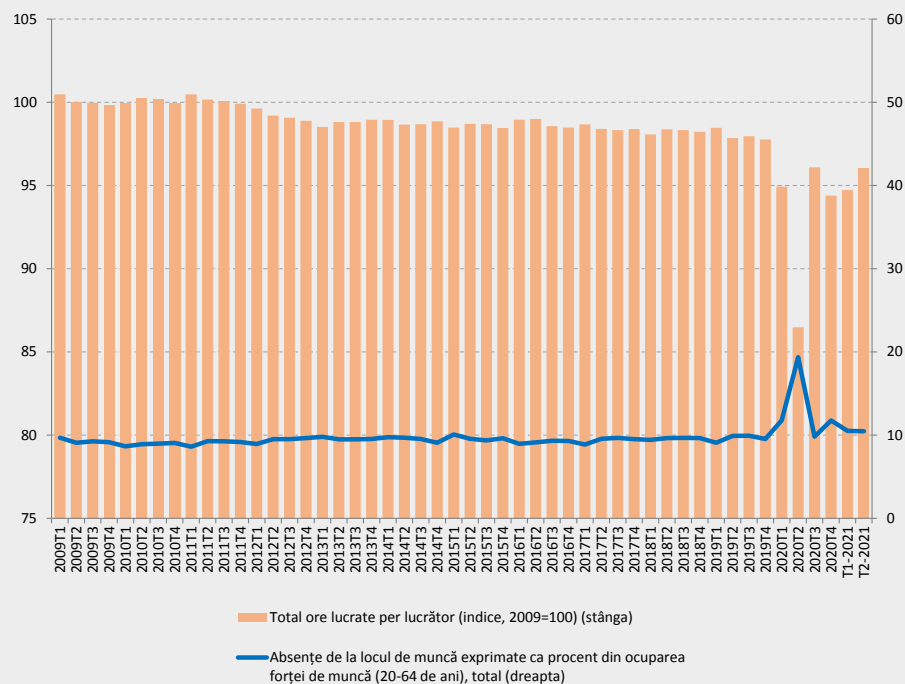
17,4 %
rata
șomajului
în rândul
tinerilor în
T2-2021 (cu
0,6 puncte
procentuale
mai mare
decât în T2-
2020)

+13,3 %
numărul de
ore lucrate
per
lucrător în
T2-2021 față
de
T4-2020
(totuși, cu
2,7 % mai
mic decât în
T2-2019)

Rata de activitate, rata șomajului și ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) în UE-27, %



Numărul total de ore lucrate per lucrător și absențele de la locul de muncă, UE-27



Notă: întrerupere a seriilor ratelor trimestriale ale șomajului începând cu T1-2021. Sursa: baza de date Eurostat [une_rt_q], [une_ltu_q] și Ancheta asupra forței de muncă [lfsi_emp_q], [lfsi_argan], [lfsi_neet_q]. Date ajustate sezonier, nu calendaristic.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a întrerupt tendința pozitivă a ratei de activitate observate în ultimii ani. Rata de activitate a UE-27 pentru grupa de vârstă 20-64

de ani a scăzut ușor ca urmare a pandemiei, dar a revenit deja la valoarea de dinainte de criză, ca nivel trimestrial. Acest lucru a fost determinat în mare măsură de participarea pe piața muncii a femeilor și a grupei de vârstă 55-64 de ani. În termeni absoluți, populația în vârstă de muncă a UE a scăzut totuși în ultimul deceniu, ceea ce este, de asemenea, un factor determinant al creșterii deficitului de forță de muncă. În acest context, sunt importante politicile care aduc mai multe persoane pe piața muncii, permit o viață profesională mai lungă și mai sănătoasă și îmbunătățesc productivitatea pe termen mediu și lung. Îmbunătățirea condițiilor de muncă și o mai bună adaptare a acestora la nevoile în schimbare ale lucrătorilor de-a lungul vieții lor ar avea un impact pozitiv asupra ofertei de forță de muncă și, astfel, ar putea sprijini atingerea unor rate mai ridicate de ocupare a forței de muncă.

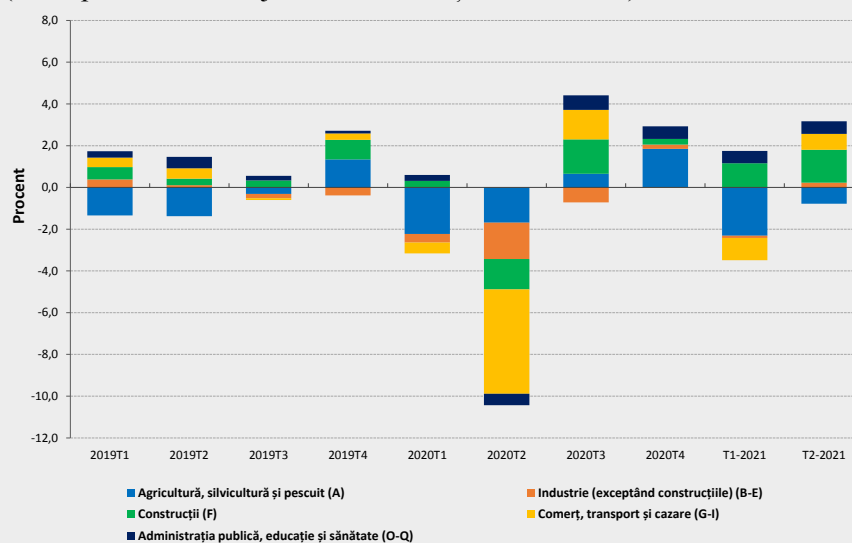
Pandemia de COVID-19 a avut un impact diferit de la un sector la altul și de la un tip de lucrător la altul

Cele mai mari rate de creștere a ocupării forței de muncă începând cu T2-2020 în sectorul construcțiilor, al administrației publice și al activităților TIC

Cele mai scăzute rate de creștere a ocupării forței de muncă începând din T2-2020 în comerțul cu ridicata și cu amănuntul, în artă și divertisment și în agricultură

cu 1,6 milioane mai puțini angajați (20-64 de ani) cu contracte temporare în T2-2021 comparativ cu T2-2019

Variații ale ocupării forței de muncă în funcție de activitatea economică (concept intern, date ajustate sezonier și calendaristic), UE-27



Sursa: baza de date Eurostat [tec00109]. Notă: *activități NACE Rev.2.

Pe măsură ce economia își revine după șocul provocat de pandemia de COVID-19, este probabil ca nu toate locurile de muncă să fie restabilite, iar sprijinul pentru tranzițiile profesionale devine deosebit de important. Începând cu T2-2020, cele mai mari rate de creștere a ocupării forței de muncă se înregistrează în sectorul construcțiilor, al administrației publice și al activităților TIC, iar cele mai scăzute rate de creștere se înregistrează în comerțul cu ridicata și cu amănuntul, în artă și divertisment și în agricultură. Pentru unele dintre întreprinderile afectate, pandemia va fi reprezentat doar un șoc tranzitoriu. Pentru altele, ea poate conduce la modificări profunde ale modelelor de afaceri, determinate în parte de o

schimbare a preferințelor consumatorilor (de exemplu, utilizarea pe scară mai largă a comerțului electronic) și a organizării și practicilor de lucru ale întreprinderilor (inclusiv digitalizarea și impulsul către metode de producție mai sustenabile). Din această perspectivă, unele sarcini ar putea deveni redundante, impunând restructurări în ceea ce privește metodele de lucru și aportul de forță de muncă și necesitând într-o mai mare măsură ca factorii de decizie și întreprinderile să sprijine tranzițiile profesionale, în conformitate cu Recomandarea Comisiei referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă (EASE). Redresarea oferă, de asemenea, un prilej pentru orientarea către un sistem socioeconomic mai sustenabil, cu noi modele de afaceri și implicații ample pentru tipurile de locuri de muncă oferite și competențele necesare. Este nevoie de o realocare rapidă a forței de muncă susținută de politici active eficace în domeniul pieței forței de muncă și de măsuri de perfecționare și recalificare pentru a aborda deficitul de forță de muncă, pentru a contribui la stimularea productivității, a salariilor și a coeziunii sociale și pentru a facilita tranziția verde și cea digitală. Schemele de reducere a timpului de muncă pot juca un rol util în acest sens, facilitând și sprijinind procesele de restructurare. Acestea ar trebui să rămână parte a setului de instrumente de politică și după ce criza va lua sfârșit și ar trebui să se reorienteze către sprijinirea modernizării economiei (prin măsuri asociate de dezvoltare a competențelor, de exemplu), fără a întârzia ajustările structurale.

Criza a scos în evidență situația mai dificilă a tinerilor pe piața muncii

13,7 %

tinere NEET (15-29 de ani) în 2020

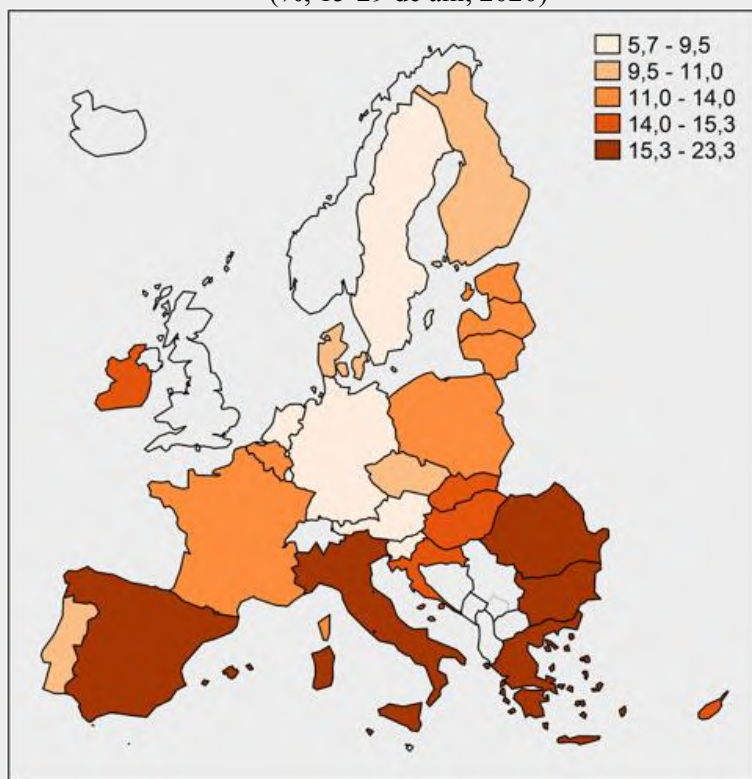
+ 1,3 puncte

procentuale rata șomajului în rândul tinerilor în perioada 2019-2020

De două ori mai mulți tineri sunt în situație de încadrare temporară

involuntară decât persoane cu vârstă cuprinsă între 25 și 64 de ani

Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare
(%, 15-29 de ani, 2020)



Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Sursa: Eurostat. Ancheta asupra forței de muncă [edat_lfse_35]. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a afectat mai puternic tinerii, în special nou-veniții pe piața muncii, necesitând măsuri de politică rapide și hotărâte. Rata

șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) în UE prezenta semne inițiale de redresare la jumătatea anului 2021, dar se situa încă la 17,4 % în T2-2021, aproape de trei ori mai mult decât rata șomajului în rândul populației cu vârste cuprinse între 25 și 74 de ani. Șocul provocat de pandemia de COVID-19 a inversat tendința manifestată timp de șase ani de scădere a numărului de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), parțial din cauza situației precare a tinerilor pe piața muncii. Este nevoie de măsuri de politică hotărâte pentru a preveni riscurile unor efecte negative pe termen mai lung asupra bunăstării și a perspectivelor lor de carieră. Reducerea numărului de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare este, într-adevăr, una dintre ambițiile complementare ale UE prezentate de Comisia Europeană în planul de acțiune privind pilonul social. Garanția pentru tineret consolidată întărește acțiunile menite să asigure o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a studiilor, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la absolvirea unei forme de educație formală⁷. Inițiativa ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve* – Țintește, Învăță, Stăpânește, Obține)⁸ va ajuta tinerii NEET defavorizați să dobândească experiență profesională în străinătate, inclusiv oferindu-le sprijinul social necesar, cu scopul de a-i integra în educație, formare profesională sau locuri de muncă de calitate.

Având în vedere impactul inegal al crizei asupra diferitelor categorii de lucrători, politicile active personalizate în domeniul pieței forței de muncă sunt importante pentru a asigura o redresare favorabilă incluziunii. Lucrătorii cu forme de muncă atipice au fost grav afectați, în special cei cu contracte pe durată determinată din statele membre cu o pondere mai mare a locurilor de muncă temporare⁹. Persoanele născute în afara UE au înregistrat pierderi de locuri de muncă mai mari decât populația autohtonă. În plus, există un potențial considerabil de creștere a gradului de ocupare în rândul persoanelor cu handicap: diferența dintre rata de ocupare a persoanelor cu handicap și cea a altor persoane a fost de 24,5 puncte procentuale în UE în 2020.

Pandemia a evidențiat, de asemenea, provocările persistente legate de participarea femeilor pe piața muncii. Deși dovezile nu indică un impact negativ mai puternic asupra ratelor de ocupare în rândul femeilor în comparație cu bărbații, femeile s-au confruntat cu o scădere mai accentuată a timpului de lucru decât bărbații în perioadele de izolare. La baza acestor evoluții stau diferențele existente în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în sectoarele și ocupațiile afectate de criză, diferențele de gen în utilizarea telemuncii și faptul că femeile au preluat cea mai mare parte a responsabilităților de îngrijire. În plus, în timpul crizei, femeile singure cu copii au suferit pierderi de locuri de muncă mai mari decât cele fără copii. Acest lucru evidențiază importanța serviciilor de îngrijire a copiilor și a serviciilor de îngrijire pe termen lung pentru creșterea participării femeilor pe piața muncii. De asemenea, în acest sens, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și

⁷ [Recomandarea Consiliului](#) din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret, 2020/C 372/01, JO C 372, 4.11.2020, p. 1.

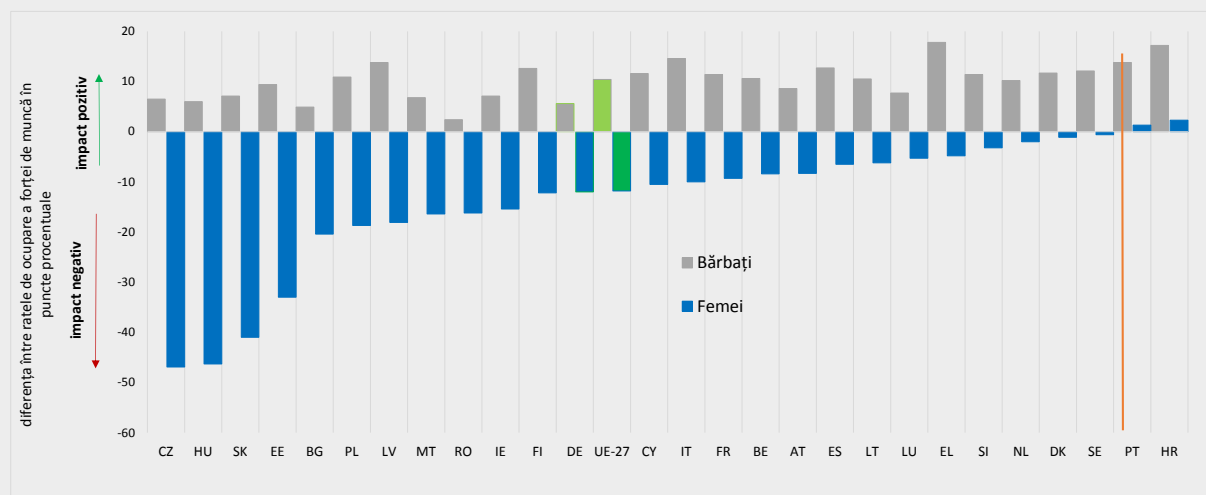
⁸ Informații suplimentare sunt disponibile la adresa: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană \(europa.eu\)](#).

⁹ Acești angajați sunt adesea slab acoperiți de prestațiile de înlocuire a veniturilor, deși multe guverne au urmărit reducerea sau eliminarea acestor deficiențe prin măsuri de urgență. [Recomandarea 2019/C 387/01 a Consiliului din 8 noiembrie 2019](#) privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă vizează consolidarea poziției acestora, JO C 387, 15.11.2019, p. 1.

cea privată¹⁰, care trebuie să fie transpusă de statele membre până la 2 august 2022, urmărește să asigure accesul egal și utilizarea echilibrată a concediilor de către bărbați și femei. Acest lucru va permite lucrătorilor cu copii sau cu rude aflate în întreținere să își echilibreze mai bine responsabilitățile de îngrijire cu responsabilitățile profesionale. În același timp, modul în care sunt concepute sistemele fiscale continuă să descurajeze participarea pe piața muncii a celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei (acestea fiind cel mai adesea femei) în mai multe state membre.

Diferențele de gen pe piața muncii rămân mari

Diferențe în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă între persoanele cu și fără copii cu vârsta sub 6 ani în 2020 (în puncte procentuale, în funcție de gen, cu vârsta cuprinsă între 25 și 49 de ani)



Rata de ocupare a femeilor cu copii mici în UE este **cu 11,8 puncte procentuale mai mică** decât cea a femeilor fără copii

Numărul orelor lucrate a scăzut mai mult în cazul femeilor, adesea ca urmare a **obligărilor de îngrijire** (6,1 puncte procentuale pentru femei față de 4,3 pentru bărbați)

Diferențe mari între statele membre în ceea ce privește **participarea la serviciile de îngrijire a copiilor**

Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfi_hhredch].

Deși există un potențial de creștere a ocupării în rândul anumitor grupuri, creșterea deficitului de forță de muncă în multe state membre indică importanța majoră a unei nevoi mai generale de perfecționare și recalificare profesională. Declinul activității economice cauzat de pandemia de COVID-19 a dus la o scădere a deficitului de forță de muncă în aproape toate statele membre. În 2021, în urma relaxării măsurilor de limitare a mișcării persoanelor și a redresării economice treptate, numărul locurilor de muncă vacante a început să crească din nou în majoritatea statelor membre. Sectoare precum construcțiile, sănătatea și îngrijirea pe termen lung, precum și tehnologiile informației și comunicațiilor au raportat cele mai mari deficite de forță de muncă, alimentate, printre altele, de deficitul de

¹⁰ [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

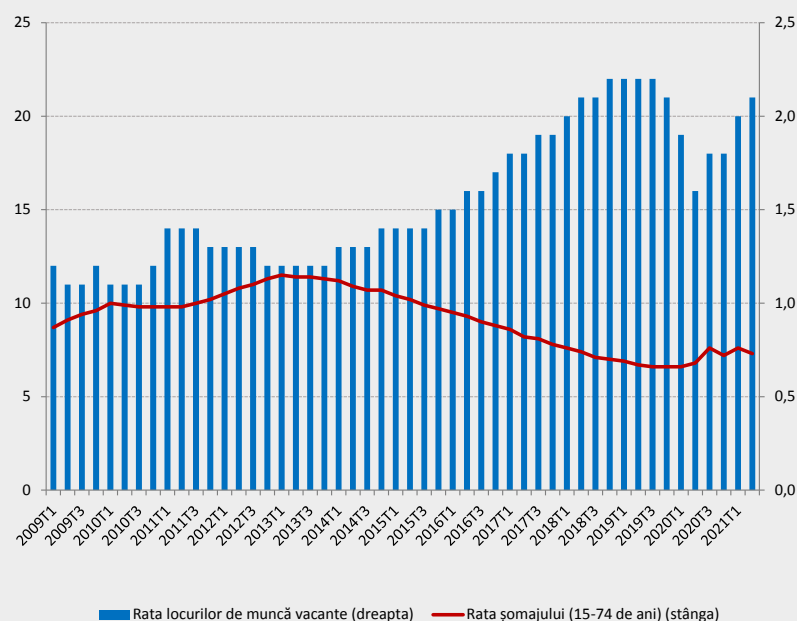
personal calificat pe termen lung. De asemenea, ca urmare a tranziției verzi și a celei digitale, se poate preconiza o creștere a cererii de forță de muncă în sectoarele legate de energia din surse regenerabile, în construcții, agricultură și silvicultură, cerere care va viza în principal lucrători din grupul cu competențe medii.

Deficitul de forță de muncă a crescut odată cu redresarea economică

2,1 %
rata
locurilor de
muncă
vacante în
T2-2021, cu 0,5
puncte
procentuale mai
mare decât în
T2-2020 și cu
doar 0,1 puncte
procentuale mai
mică decât în
T2-2019

**Deficitul de
competențe**
de lungă durată
determină
tendința în
sectorul
construcțiilor, al
sănătății, al
îngrijirii pe
termen lung și
TIC

Rata locurilor de muncă vacante și rata șomajului (15-74 de ani) în UE-27



Notă: activitățile B-S din NACE Rev.2. Rata șomajului, date trimestriale, date ajustate sezonier. Sursa: Eurostat, Anchetă asupra forței de muncă [jvs_q_nace2] și [une_rt_q].

Un loc de muncă nu asigură întotdeauna venitul necesar unui trai decent. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă în UE-27 a crescut de la 8,5 % în 2010 la 9 % în 2019. În general, riscul de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă este mult mai mare în rândul lucrătorilor cu contracte temporare decât în rândul celor cu contracte permanente (16,2 % față de 5,9 %); la fel și în rândul lucrătorilor cu slabă calificare în comparație cu lucrătorii cu înaltă calificare (19 % față de 4,9 %). În plus, sărăcia persoanelor încadrate în muncă este mult mai probabilă în rândul lucrătorilor născuți în afara UE decât în rândul lucrătorilor autohtoni. În pofida creșterilor recente înregistrate de salariul minim în numeroase state membre, salariul minim prevăzut de lege rămâne, în multe cazuri, scăzut în comparație cu alte salarii din economie. În conformitate cu propunerea Comisiei de directivă privind salariile

minime adecvate¹¹, negocierile colective joacă un rol esențial în asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim în întreaga Uniune.

Angajarea pe perioadă determinată este în scădere de la începutul pandemiei, ca urmare a pierderilor mai mari de locuri de muncă suferite de angajații pe perioadă determinată decât de angajații permanenți, deși rămâne semnificativă în mai multe state membre. Contractele temporare continuă să fie deosebit de răspândite în rândul femeilor, al tinerilor și al angajaților născuți în afara UE. Contractele temporare care servesc drept „etape pregătitoare” către locuri de muncă mai permanente sunt esențiale pentru îmbunătățirea calității generale a locurilor de muncă. În unele state membre, primul motiv pentru care lucrătorii au un contract pe durată determinată rămâne dificultatea de a găsi un loc de muncă permanent. Lucrătorii cu contracte temporare involuntare raportează adesea niveluri mai scăzute de satisfacție la locul de muncă, ceea ce le poate afecta performanța și dobândirea de competențe. Ponderea ocupării cu fracțiune de normă în UE a scăzut în 2020 comparativ cu anul precedent, însă munca cu fracțiune de normă involuntară încă afectează un procent considerabil de angajați.

Creșterea bruscă semnificativă a telemuncii a demonstrat atât avantajele, cât și provocările asociate muncii de la distanță. În timpul urgenței sanitare, telemunca s-a dovedit importantă pentru multe întreprinderi, asigurând continuitatea activității și protejând sănătatea angajaților lor. În perioade normale, aceasta permite, de asemenea, reducerea timpului de deplasare, o mai mare flexibilitate și oportunități de echilibrare a vieții profesionale cu cea personală pentru angajați, precum și îmbunătățirea eficienței și a productivității întreprinderilor. Totuși, telemunca poate estompa uneori delimitarea vieții profesionale de cea personală, ceea ce implică o intensitate mai mare a muncii și dificultăți în asigurarea reprezentării colective și a participării la procesul decizional și la formarea la locul de muncă în anumite cazuri. Tehnologiile digitale au permis extinderea telemuncii și au sprijinit o mai bună corelare între cererea și oferta de forță de muncă, dar în același timp au făcut ca anumite grupuri, în special persoanele cu un nivel scăzut de calificare sau persoanele în vârstă, să întâmpine dificultăți în a participa pe deplin pe piața muncii și în societate. La rândul său, acest lucru poate spori riscurile de decalaj digital și de excluziune socială și de pe piața muncii, de aceea este importantă înzestrarea tuturor cu competențele digitale necesare pentru a beneficia de tranziția digitală.

Pandemia a accelerat tendințele actuale în materie de digitalizare, inclusiv prin stimularea muncii prin intermediul platformelor, ceea ce necesită măsuri de politică pentru a gestiona transformările conexe – în special în ceea ce privește condițiile de muncă și accesul la protecție socială. Tehnologiile digitale oferă noi modalități de învățare și de muncă, precum și noi oportunități pentru întreprinderi și consumatori. Pe piața muncii, acestea creează oportunități de angajare și pot contribui la o mai bună corelare între angajatori și angajați. În același timp, ele pot prezenta și riscuri pentru locurile de muncă existente și pentru calitatea locurilor de muncă, în special pentru cei care desfășoară activități în care rutina joacă un rol important și pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare. În paralel cu realocarea forței de muncă către ocupații care necesită competențe digitale, ar putea exista o realocare către cele legate de economia platformelor digitale de muncă. Cererea de forță de muncă online a crescut rapid în perioada pandemiei (veniturile crescând de cinci ori în ultimii cinci ani), ceea ce a evidențiat și mai mult importanța clarificării statutului juridic și a

¹¹ Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, [COM\(2020\) 682 final](#).

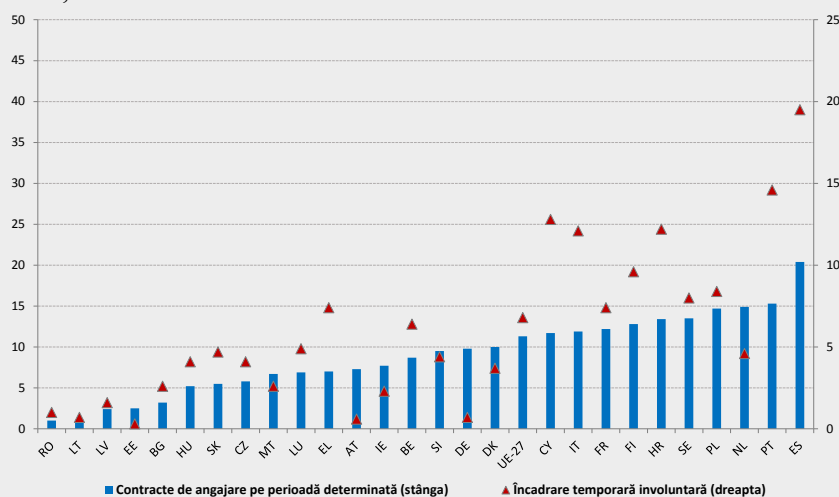
îmbunătățirii condițiilor pentru lucrătorii pe platforme online.

În mai multe state membre, utilizarea angajării cu fracțiuni de normă și a formelor de muncă atipice are o componentă involuntară importantă

13,3 %
angajați cu
contracte
temporare în UE
în 2020 (cu 1,5
puncte procentuale
mai puțin decât în
2019; 15-64 de ani)

Dintre care
6,8 %
cu încadrare
temporară
involuntară
cu o prevalență
ridicată a tinerilor

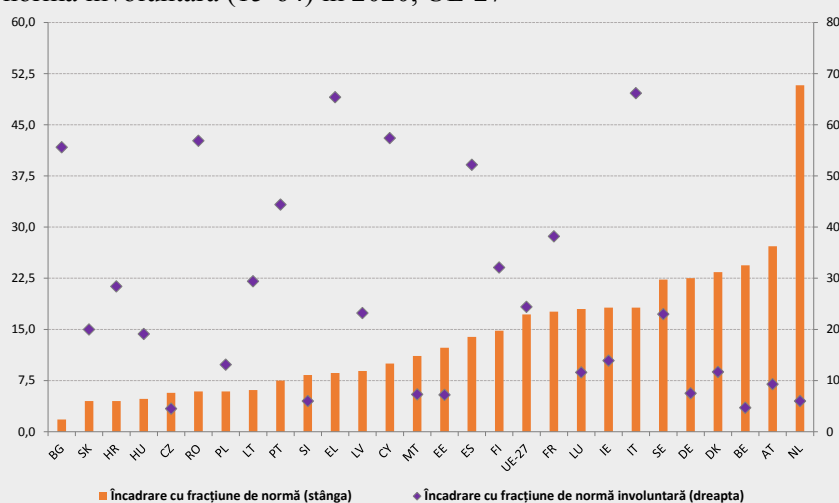
Contractele temporare ca procent din totalul locurilor de muncă (15-64 de ani) în 2020. Încadrarea temporară involuntară (15-64 de ani) în 2020, UE-27



17,2 %
dintre persoanele
angajate lucrau
cu fracțiuni de
normă în UE în
2020 (cu 1,2 puncte
procentuale mai
puțin decât în 2019)

25 %
încadrare cu
fracțiuni de
normă
involuntară în UE
în 2020

Contractele de muncă cu fracțiuni de normă ca procent din totalul locurilor de muncă (15-64 de ani) în 2020. Încadrarea cu fracțiuni de normă involuntară (15-64) în 2020, UE-27



Sursa: baza de date Eurostat [tesem190] și Ancheta asupra forței de muncă [lfsa_etpgan] și [lfsa_etpgan].

Tranziția către economia verde și angajamentul de a realiza neutralitatea climatică până în 2050 reprezintă o ocazie unică de a relansa economia UE într-un mod durabil, incluziv și rezilient. Dacă sunt puse în aplicare politicile de însoțire adecvate, tranziția către neutralitatea climatică ar putea crea până la un milion de locuri de muncă suplimentare până în 2030, deși se preconizează că impactul va fi diferit de la o ocupație la alta, de la un sector la altul și de la o regiune la alta. Locurile de muncă vor fi create în principal în grupul cu competențe medii și, prin urmare, pot contribui la atenuarea tendințelor de polarizare a pieței muncii. Însă tranziția verde nu va afecta toți europenii în mod egal și pentru unii va avea un impact negativ, implicând pierderi de locuri de muncă și restructurări în anumite sectoare (în

special în sectoarele resurselor extractive și în sectoarele mari consumatoare de energie), precum și presiuni din ce în ce mai mari asupra veniturilor gospodăriilor. De asemenea, în multe sectoare, locurile de muncă existente vor impune dobândirea de competențe complementare pentru a sprijini tranziția verde. Aceste schimbări pot fi dificile, în special pentru persoanele cele mai vulnerabile și pentru unele regiuni, mai ales pentru cele afectate de tranziția industrială sau de schimbarea modelelor de consum, precum și pentru regiunile miniere. În același timp, multe activități legate de tranziția către o economie mai circulară au un potențial semnificativ de a contribui la economia socială și la crearea de locuri de muncă la nivel local. Perfecționarea, recalificarea și sprijinirea tranzițiilor profesionale vor fi esențiale pentru depășirea acestor provocări. Acestea pot oferi oamenilor competențele adecvate și pot promova o realocare rapidă a forței de muncă, care să contribuie la creșterea eficienței, a productivității și a salariilor. După cum s-a anunțat în Agenda pentru competențe în Europa, vor fi consolidate monitorizarea ecologizării profesiilor și identificarea tipului de adaptare a competențelor necesare în anumite ocupații și sectoare.

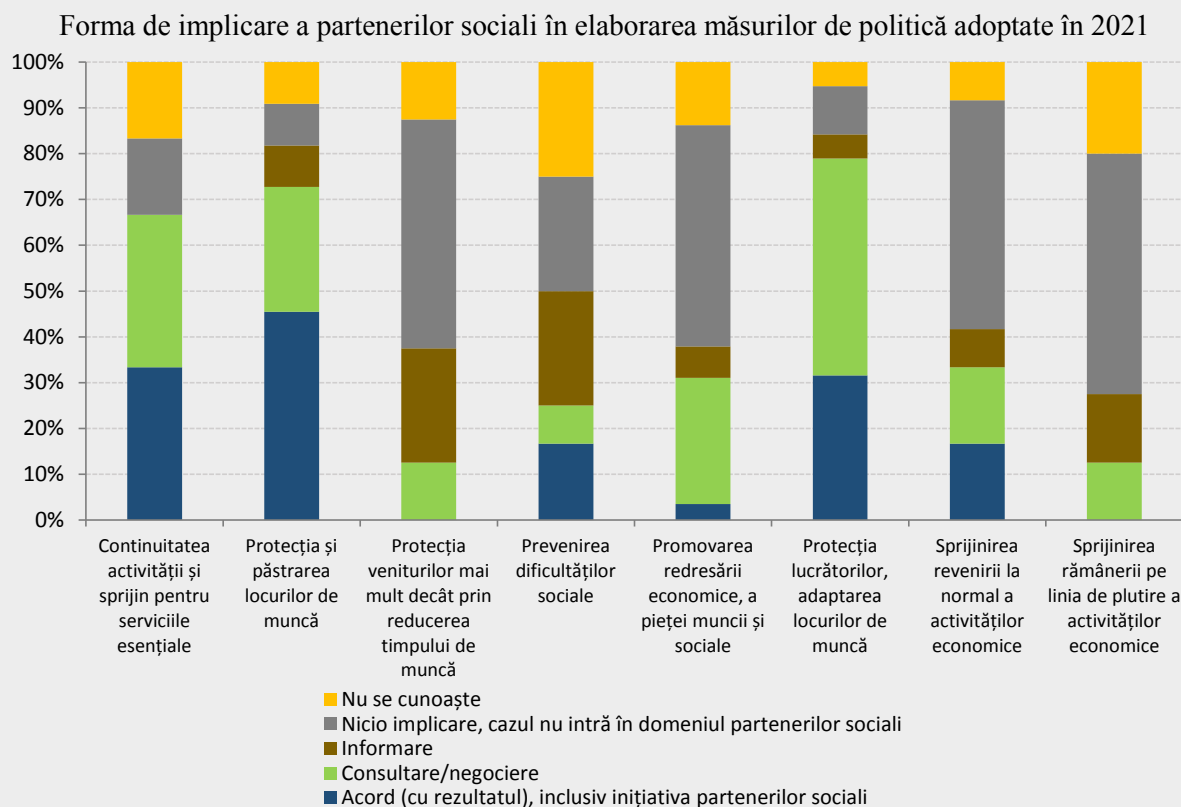
Sărăcia energetică este o formă de sărăcie în creștere, care necesită măsuri specifice. Sărăcia energetică afectează până la 34 de milioane de persoane în prezent în UE, aproximativ una din cinci persoane cu un venit sub pragul sărăciei semnaland incapacitatea de a-și încălzi locuința în mod adecvat. În octombrie 2021, Comisia a adoptat o comunicare privind *abordarea creșterii prețurilor energiei*¹², care a subliniat faptul că sistemele fiscale și de prestații sociale echitabile, măsurile specifice de sprijinire a veniturilor și politicile de renovare favorabile incluziunii sunt elemente-cheie ale unui set de instrumente pentru atenuarea sărăciei energetice și abordarea impactului imediat al creșterilor recente ale prețurilor. O tranziție verde echitabilă din punct de vedere social necesită măsuri de însoțire privind ocuparea forței de muncă, competențele și politicile sociale care să răspundă provocării. Comisia intenționează să propună, în decembrie 2021, o recomandare a Consiliului pentru abordarea aspectelor sociale și de ocupare a forței de muncă ale tranziției climatice.

Implicarea eficace și de înaltă calitate a partenerilor sociali este o condiție prealabilă pentru buna funcționare a economiei sociale de piață europene, care asigură rezultate mai sustenabile și mai incluzive ale politicilor. Mai mult de jumătate din totalitatea măsurilor adoptate de la izbucnirea pandemiei până în prezent în domeniul politicilor active privind piața forței de muncă și al protecției veniturilor au fost fie convenite de organizațiile partenerilor sociali, fie negociate cu acestea. Orientările privind politicile de ocupare a forței de muncă invită statele membre să asigure implicarea promptă și semnificativă a partenerilor sociali în proiectarea și punerea în aplicare a reformelor și politicilor în domeniul ocupării forței de muncă, în domeniul social și, după caz, economic, inclusiv prin sprijinirea creșterii capacității acestora. În conformitate cu practicile naționale și cadrele instituționale, colaborarea cu partenerii sociali de la toate nivelurile vizează îmbunătățirea proiectării reformelor și asigurarea asumării acestora. În general, calitatea implicării partenerilor sociali în politicile naționale de ocupare a forței de muncă și sociale a rămas stabilă sau s-a îmbunătățit ușor în ultimii ani, dar încă diferă semnificativ de la un stat membru la altul. Implicarea organizațiilor societății civile este, de asemenea, importantă în acest sens. Acest lucru este deosebit de important într-un moment în care este necesar un consens ferm pentru a asigura o redresare puternică și un sprijin puternic pentru tranziția verde și cea digitală. În viitor, o implicare adecvată a partenerilor sociali și a organizațiilor societății civile în punerea

¹² Comunicarea Comisiei intitulată „Un set de măsuri de acțiune și de sprijin pentru abordarea creșterii prețurilor energiei”, [COM\(2021\) 660 final](#).

În aplicare a planurilor de redresare și reziliență va fi importantă pentru a asigura realizarea cu succes a măsurilor planificate.

Partenerii sociali au jucat un rol esențial în strategia de redresare în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19



Mai mult de jumătate din totalitatea măsurilor adoptate în 2021 în domeniul continuității activității, al protecției și menținerii locurilor de muncă, al adaptării locurilor de muncă și al protecției veniturilor au fost convenite de partenerii sociali sau negociate cu aceștia.

Calitatea implicării diferă semnificativ de la un stat membru la altul

Note: figura prezintă 184 de cazuri de acte legislative sau recomandări și acorduri tripartite între 1 ianuarie 2021 și 13 septembrie 2021. Sursa: Eurofound (2021), baza de date COVID-19 EU PolicyWatch.

Rezultatele școlare rămân strâns corelate cu contextul socioeconomic. Pandemia de COVID-19 a pus o presiune puternică asupra sistemelor de educație și formare ale statelor membre. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a continuat să scadă în timpul pandemiei, deși într-un ritm mai lent, și există încă diferențe semnificative între țări. Primele studii și sondaje efectuate de statele membre indică o pierdere substanțială în ceea ce privește învățarea în timpul pandemiei, studenții care provin dintr-un mediu socioeconomic defavorizat sau din familii de migranți din afara UE fiind afectați în mod deosebit. Pe lângă accesul inegal la educația digitală online, în cazul acestora învățarea a fost împiedicată și de existența unui mediu de învățare mai puțin favorabil acasă, de exemplu. Fără legătură cu pandemia, mediul socioeconomic sau contextul de migrație din care provin elevii rămâne, de asemenea, un indicator puternic al nivelului lor de competențe digitale. În

ceea ce privește competențele de bază, după unele progrese înregistrate în trecut, ponderea elevilor de 15 ani cu rezultate slabe la învățătură este din nou în creștere. Acest lucru subliniază importanța asigurării unei educații de calitate încă din primii ani. Cu toate că rata de absolvire a învățământului terțiar a crescut, în majoritatea statelor membre, diferențele sociale în ceea ce privește participarea la învățământul terțiar tind să persiste de la o generație la alta. Decalajul între competențe și cererea pieței subliniază, de asemenea, necesitatea de a consolida relevanța educației pentru piața muncii și de a crește în continuare participarea la învățământul terțiar, în special în sectoarele în care cererea este în creștere, cum sunt tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) și știința, tehnologia, ingineria și matematica (STIM). Prevenirea și reducerea inegalităților în ceea ce privește rezultatele educaționale legate de mediul socioeconomic sau de contextul de migrație sunt esențiale pentru a oferi șanse egale tuturor, având efecte benefice asupra nivelurilor individuale de competențe și asupra potențialului de creștere al economiei.

Inegalitățile educaționale pot determina puncte de plecare diferite pe piața muncii, precum și perspective de carieră diferite

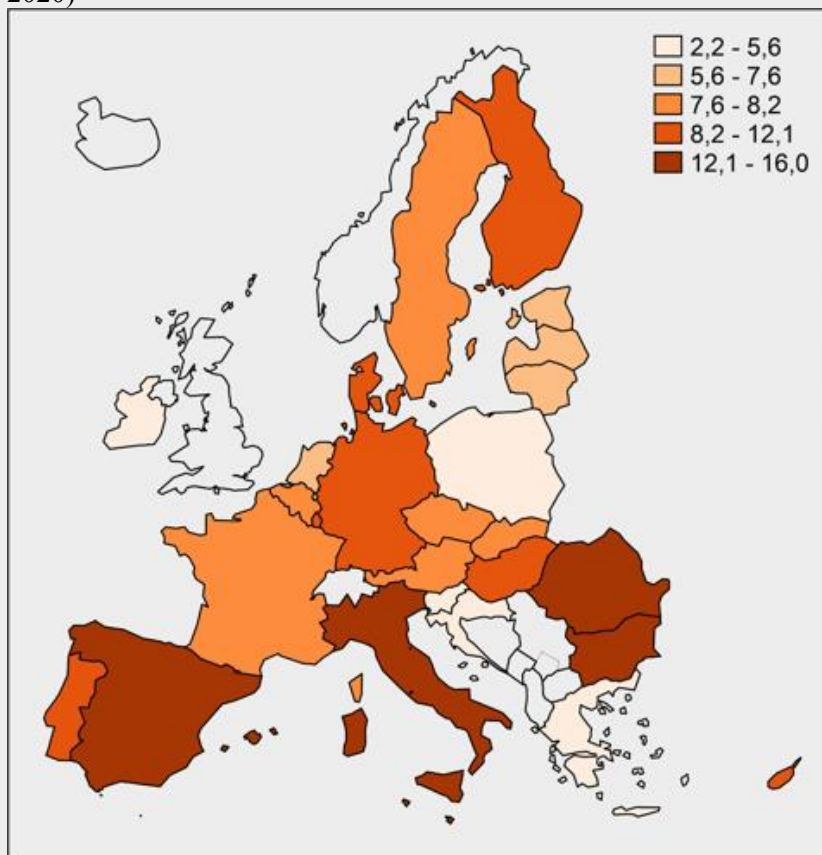
Un decalaj de 26,6 puncte procentuale în

ceea ce privește **competențele de citire** în rândul elevilor din sfertul inferior și cel superior ale indicelui statutului economic, social și cultural

Mediul socioeconomic sau contextul de migrație din care provin elevii este un indicator puternic al **nivelului lor de competențe digitale**

Probabilitatea ca tinerii născuți în afara UE să părăsească școala înainte de absolvire este de aproape trei ori mai mare

Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (18-24 de ani, 2020)



Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [EDAT_LFSE_02]. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Dezvoltarea competențelor adulților rămâne departe de practica standard în întreaga UE, prezentând diferențe mari între țări și un impact puternic al pandemiei; obiectivul principal al UE până în 2030 va sprijini depunerea eforturilor suplimentare necesare cu privire la această dimensiune. Asigurarea faptului că forța de muncă deține competențele necesare pentru viitoarele piețe ale muncii rămâne așadar o provocare majoră. Previzunile în materie de competențe indică o schimbare a profilurilor de competențe de pe piața muncii în contextul schimbărilor tehnologice rapide, inclusiv ca urmare a tranziției verzi și a celei digitale, precum și continuarea declinului pentru ocupațiile cu un nivel scăzut de calificare. Acest lucru creează o nevoie urgentă de perfecționare și recalificare. În acest context, obiectivul principal al UE privind învățarea în rândul adulților (în cursul anului precedent) a fost stabilit la 60 %, în comparație cu rata de 37,4 % din 2016. Participarea persoanelor cu slabă calificare și a migranților la activități de învățare în rândul adulților a rămas cu mult sub

medie. Creșterea participării la activități de învățare în rândul adulților necesită o abordare integrată care să combată diferitele bariere într-un mod coerent, inclusiv prin informații privind competențele și previziune, în parteneriat cu părțile interesate relevante. Acest lucru implică combinarea sprijinului financiar pentru costurile directe, cum sunt drepturile la formare individuală, cu concedii de studii plătite și cu servicii de orientare profesională, precum și o prezentare generală a oportunităților de formare cu asigurarea calității și informații privind validarea și certificarea competențelor.

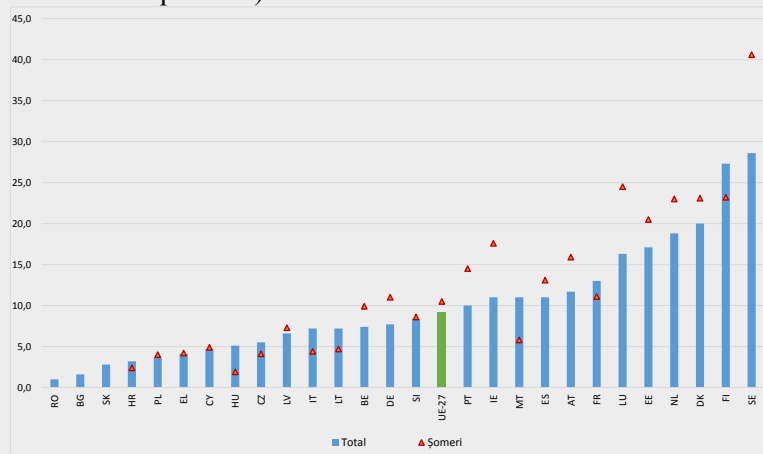
Perfecționarea și recalificarea forței de muncă sunt esențiale pentru facilitarea tranzițiilor profesionale și pentru sprijinirea transformării verzi și a celei digitale

9,2 %
dintre adulți au participat la activități de învățare (în ultimele 4 săptămâni) în UE în 2020

Dintre aceștia, doar **3,4 %** erau cu slabă calificare

89 %
dintre adulții din UE sunt de acord că îmbunătățirea condițiilor financiare ar încuraja participarea la formare

Rata de participare la activități de învățare în rândul adulților a populației totale și a șomerilor în 2020 (în %, 25-64 de ani, ultimele 4 săptămâni)



Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [trng_lfse_02].

Statele membre ale UE au înregistrat progrese reduse în ceea ce privește furnizarea de competențe digitale de bază pentru adulți și sunt necesare eforturi suplimentare semnificative în ceea ce privește competențele digitale avansate. Pandemia a sporit în mod substanțial cererea de competențe digitale la toate nivelurile, ca o cerință transversală pentru multe ocupații și sectoare. Cele mai recente date disponibile pentru indicatorul principal din tabloul de bord social, din 2019, arată că doar 56 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază. Indicatorul sugerează, de asemenea, o lipsă de convergență între statele membre și un progres foarte lent din 2014 până în prezent. Competențele digitale sunt necesare (la nivelul corespunzător) în peste 90 % dintre locurile de muncă actuale și în aproape toate sectoarele economiei. Progresele în acest domeniu sunt esențiale pentru ca UE să poată răspunde nevoii tot mai mari de competențe digitale pentru participarea zilnică în societate, precum și nevoii specifice a economiei de specialiști TIC.

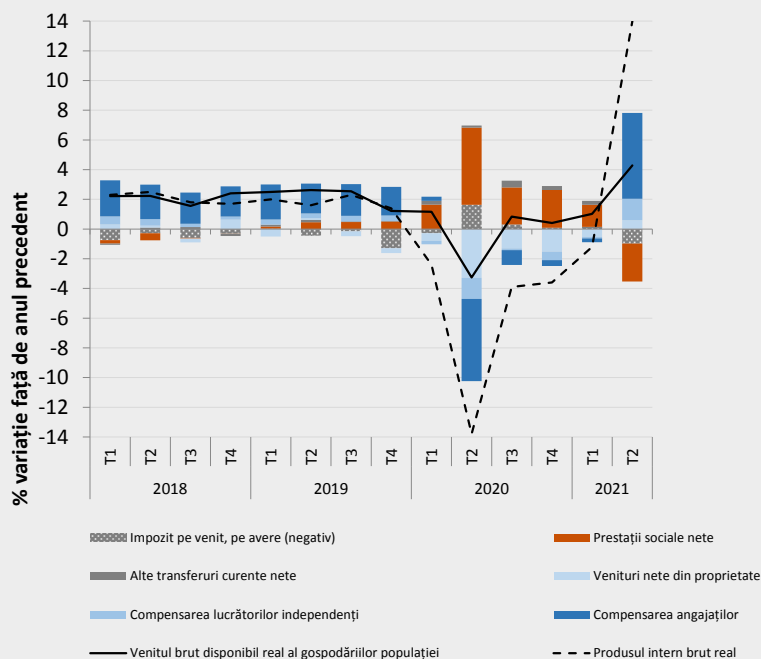
În pofida crizei provocate de pandemia de COVID-19, veniturile agregate ale gospodăriilor au rămas, în general, stabile în medie în 2020 în toate statele membre ale UE, datorită răspunsului excepțional în materie de politici, adoptat rapid la nivelul statelor membre și al UE. După izbucnirea pandemiei, veniturile gospodăriilor au scăzut drastic în trimestrul al doilea al anului 2020, dar s-au redresat până la sfârșitul anului și, în general, au rămas stabile între 2019 și 2020. Cea mai pronunțată scădere a fost cea a remunerațiilor pentru angajați, iar cea a lucrătorilor independenți și veniturile nete din proprietate au înregistrat, de asemenea, scăderi semnificative. Pe parcursul anului 2020, prestațiile sociale nete au contribuit substanțial la venitul global și au jucat un rol major în atenuarea scăderii generale a veniturilor gospodăriilor în trimestrul al doilea, susținute, într-o anumită măsură, și de ajustările impozitelor pe venit și pe avere. În contextul unei scăderi a PIB-ului real cu 6 % de la un an la altul, această stabilitate a veniturilor agregate ale gospodăriilor în 2020 dovedește eficacitatea politicilor discreționare excepționale instituite pentru atenuarea impactului social al crizei, dar și impactul stabilizator automat al sistemelor fiscale și de protecție socială. În T2-2021, atât PIB-ul real, cât și remunerarea angajaților au crescut rapid, într-un ritm aproximativ similar cu cel al contracției din anul precedent. În ansamblu, venitul brut disponibil real al gospodăriilor populației (GDHI) a crescut mai mult în acest trimestru decât s-a diminuat în anul precedent, inclusiv datorită faptului că prestațiile sociale nete au scăzut într-un ritm mai lent decât alte surse de venit.

În pofida crizei provocate de pandemia de COVID-19, veniturile agregate ale gospodăriilor au rămas, în general, stabile în medie în 2020 în statele membre ale UE

Inegalitatea veniturilor (S80/S20) a scăzut ușor sau a rămas stabilă în majoritatea statelor membre

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost stabilă la nivelul de aproximativ una din cinci persoane în 2020 în UE

Creșterea PIB-ului, creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor populației și principalele sale componente (UE-27)



Sursa: Eurostat, conturile naționale [nasq_10_nf_tr] și [namq_10_gdp]. Note: a se vedea textul raportului.

Sistemele de protecție socială au contribuit la atenuarea crizei provocate de pandemia de COVID-19 fără o creștere substanțială a riscurilor de sărăcie sau a inegalității veniturilor. Rata riscului de sărăcie sau excluziune socială (AROPE) și fiecare dintre

componentele sale, precum și inegalitatea generală a veniturilor au rămas, în linii mari, stabile în perioada 2019-2020 în majoritatea statelor membre¹³. Acest lucru reflectă impactul sistemelor fiscale și de prestații sociale, precum și al sprijinului public consistent, inclusiv prin intermediul schemelor de reducere a timpului de muncă și al altor măsuri de menținere a locurilor de muncă, introduse sau extinse în perioada crizei provocate de pandemia de COVID-19, în special pentru grupurile vulnerabile. Estimările timpurii ale cheltuielilor cu protecția socială în 2020 pentru 19 state membre¹⁴ indică niveluri fără precedent și creșteri semnificative în comparație cu 2019. În pofida unor măsuri temporare de îmbunătățire a accesului la protecție socială (adecvată), există în continuare deficiențe în multe țări, în special în cazul lucrătorilor atipici și al lucrătorilor independenți. Unele reforme structurale sunt anunțate în planurile naționale prezentate de statele membre pentru punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă¹⁵.

Riscurile de sărăcie și excluziune socială rămân, totuși, ridicate pentru anumite categorii de populație, în special pentru familiile cu copii, persoanele cu handicap, persoanele născute în afara UE și romi. Sărăcia în rândul gospodăriilor cu o intensitate foarte scăzută a muncii a crescut în ultimul deceniu. În majoritatea statelor membre, copiii sunt mai expuși sărăciei (inclusiv sărăciei persistente) decât populația adultă. Copiii care cresc în situații de sărăcie sau de excluziune socială au mai puține șanse decât copiii din medii mai înstărite de a avea rezultate școlare bune, de a se bucura de o stare bună de sănătate și de a-și realiza, mai târziu în viață, întregul potențial. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale a prezentat o ambiție complementară obiectivului principal al UE pentru 2030 privind reducerea sărăciei, și anume reducerea cu cel puțin 5 milioane a numărului de copii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială până în 2030. În unele state membre, rata AROPE este de până la trei ori mai mare în rândul copiilor care sunt crescuți de un părinte unic susținător al familiei monoparentale sau în familii cu mai mult de trei copii sau care provin din familii de migranți sau de romi decât în rândul altor copii. Recomandarea Consiliului din 14 iunie 2021 a instituit o Garanție europeană pentru copii tocmai pentru a preveni și a combate excluziunea socială a copiilor prin garantarea accesului la o serie de servicii esențiale. Persoanele născute în afara UE sunt, de asemenea, mai expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială. Marea majoritate a romilor trăiesc sub pragul național de sărăcie. Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a continuat să scadă în întreaga UE înainte de criză, dar situația rămâne critică pentru persoanele aflate sub pragul sărăciei. În 2020, aproximativ o zecime din populația UE trăia în gospodării care cheltuiau 40 % sau mai mult din venitul lor disponibil (pe adult-echivalent) pentru locuință. În cadrul populației expuse riscului de sărăcie, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a fost semnificativ mai mare, cu diferențe importante între statele membre.

Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei a fost stabil în UE-27 începând din 2015, dar a arătat divergențe chiar înainte de criză. În medie, în UE, transferurile sociale (excluzând pensiile) au redus rata riscului de sărăcie cu aproximativ o treime. Cu toate acestea, există diferențe semnificative între statele membre, care variază de la aproximativ 16 % la peste 50 %. În perioada 2019-2020, diferențele dintre statele membre s-au accentuat.

¹³ De asemenea, reflectă estimările-semnal ale Eurostat pentru 2020 privind ratele riscului de sărăcie și tendințele inegalității veniturilor.

¹⁴ Eurostat, [Estimări timpurii – Protecție socială – Eurostat \(europa.eu\)](#), care acoperă BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI și SE.

¹⁵ [Recomandarea 2019/C 387/01 a Consiliului din 8 noiembrie 2019.](#)

Există diferențe considerabile în ceea ce privește acoperirea protecției sociale, în special în rândul lucrătorilor atipici și al lucrătorilor independenți, în timp ce prestațiile de venit minim ca procent din pragul sărăciei au scăzut în aproape toate statele membre în 2019. Nivelurile venitului minim se situează cu mult sub 60 % din pragul de sărăcie în cazul a 12 state membre. Comisia intenționează să propună în 2022 o recomandare a Consiliului privind venitul minim pentru a sprijini și completa în mod eficace politicile statelor membre.

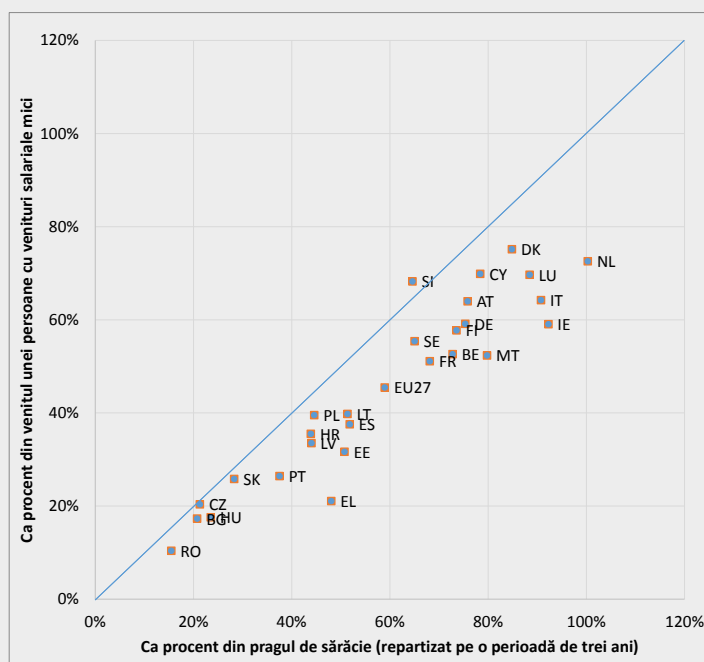
Adecvarea plaselor de siguranță socială diferă de la un stat membru la altul

Prestațiile de venit minim ca procent din pragul sărăciei au scăzut în 16 state membre în perioada 2018-2019

Venitul minim la mai puțin de jumătate din pragul sărăciei în o treime din statele membre în 2019

Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei variază între 16 % și 52 % de la un stat membru la altul

Venitul net al beneficiarilor de venit minim ca procent din pragul riscului de sărăcie (repartizat pe o perioadă de trei ani) și din venitul unei persoane cu câștiguri salariale scăzute (anul de venit 2019)



Sursa: calculul efectuat de DG EMPL pe baza microdatelor EU-SILC. Notă: Pentru IE, datele reflectă anul de venit 2020 în ceea ce privește prestațiile de venit minim. Pentru IE, IT, LU și LV, pragul AROP SILC 2020 nu este încă disponibil. Graficul se referă la persoane necăsătorite, fără copii. Venitul net al unei persoane cu venit minim poate include și alte tipuri de prestații (de exemplu, ajutoare pentru locuință). Persoana cu câștiguri salariale scăzute care a fost luată în considerare în cadrul analizei câștigă 50 % din salariul mediu al lucrătorilor cu normă întreagă.

În pofida pandemiei, dovezile inițiale sugerează că nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală au fost, în general, stabile în majoritatea statelor membre în 2020, dar există variații substanțiale în rândul acestora. Anumite categorii, cum ar fi persoanele care trăiesc în gospodării cu venituri mici sau persoanele care provin din familii de migranți, sunt mai susceptibile de a fi vulnerabile din cauza nevoilor medicale nesatisfăcute, deși amplitudinea decalajelor față de populația totală diferă de la un stat membru la altul. Ar putea exista în continuare provocări legate de amânarea procedurilor medicale și de o întrerupere semnificativă a îngrijirii de rutină a pacienților, inclusiv ca urmare a nevoilor medicale nesatisfăcute mai substanțiale de la începutul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Necesitatea de a consolida reziliența, calitatea și accesibilitatea asistenței medicale a fost evidențiată de izbucnirea pandemiei.

Se preconizează că îmbătrânirea populației va duce la o creștere puternică a cererii de îngrijire pe termen lung. În medie, 26,6 % dintre persoanele cu vârsta de 65 de ani sau mai mult care trăiau în gospodării private aveau nevoie de îngrijire pe termen lung în 2019 în UE. Consolidarea accesului la îngrijire formală pe termen lung este importantă pentru a asigura echitatea socială și egalitatea de gen și oferă, de asemenea, o oportunitate pentru crearea de locuri de muncă. Serviciile de îngrijire la domiciliu de bună calitate și serviciile comunitare

de îngrijire pe termen lung sunt importante pentru a oferi o alternativă accesibilă pentru toți la îngrijirea în centre rezidențiale. Gospodăriile care au nevoie de servicii de îngrijire pe termen lung au adesea acces redus la servicii formale la domiciliu, deoarece acestea nu sunt accesibile ca preț sau pur și simplu nu sunt disponibile. În 2019, 46,5 % dintre persoanele din UE cu vârsta de 65 de ani sau mai mult care se confruntă cu dificultăți grave în ceea ce privește îngrijirea personală sau activitățile casnice au raportat că au o nevoie nesatisfăcută de ajutor în astfel de activități. Această lipsă de ajutor a fost mult mai pronunțată pentru persoanele din chintila cu cele mai mici venituri. Lipsa accesului la îngrijire formală se poate traduce prin nevoi nesatisfăcute de îngrijire sau o povară pentru îngrijitorii informali (în principal femei), care oferă cea mai mare parte a serviciilor de îngrijire. În general, adecvarea protecției sociale în raport cu nevoile de îngrijire pe termen lung variază considerabil de la un stat membru la altul, iar persoanele aflate în dificultate pot fi nevoite să efectueze plăți directe foarte mari pentru îngrijirea formală pe termen lung, chiar și după primirea de prestații sociale.

Evoluția demografică creează în continuare provocări pe termen lung pentru sistemele de pensii. Adecvarea pensiilor a rămas în general stabilă în 2020. Diferența de pensii între femei și bărbați continuă să fie mare, deși s-a redus treptat în ultimii zece ani. Reformele ar trebui să vizeze crearea unor sisteme de pensii incluzive, asigurarea unui acces adecvat pentru bărbați și femei deopotrivă, precum și pentru persoanele cu diferite tipuri de contracte și din diferite activități economice, asigurând, în același timp, un venit adecvat la o vârstă înaintată și menținând sustenabilitatea finanțelor publice.

Statele membre ar trebui să ia măsuri pentru a aborda provocările legate de ocuparea forței de muncă, de competențe și de politica socială identificate în prezentul raport comun privind ocuparea forței de muncă. Analiza prezentată în raport evidențiază o serie de domenii prioritare în care sunt necesare măsuri de politică. Acestea ar trebui să vizeze promovarea unei redresări favorabile incluziunii prin stimularea creării de locuri de muncă, facilitarea tranziției de la șomaj la încadrarea în muncă și de la un sector la altul, îmbunătățirea rezilienței economice și sociale și asigurarea faptului că tranziția verde și tranziția digitală sunt echitabile, înregistrând totodată progrese în direcția îndeplinirii obiectivelor principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei.

În conformitate cu Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă, statele membre sunt invitate:

- să treacă treptat de la măsuri de urgență la măsuri de redresare pe piețele forței de muncă și să ia măsuri pentru a promova o mai mare participare pe piața muncii și reactivarea lucrătorilor cei mai afectați de pandemie;
- să elaboreze pachete de politici coerente de stimulente pentru angajare și tranziție, de măsuri de perfecționare și recalificare și de sporire a sprijinului din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă pentru tranzițiile profesionale, în conformitate cu recomandarea EASE;
- să consolideze eficiența și eficacitatea în ceea ce privește politicile active în domeniul pieței forței de muncă și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, inclusiv prin investiții în infrastructura și serviciile digitale (asigurând în același timp accesibilitatea), previziuni și informații în materie de competențe (în legătură și cu

tranziția verde și cea digitală), sisteme de creare de profiluri și formarea adecvată a personalului;

- să îmbunătățească perspectivele tinerilor pe piața muncii promovând formarea și educația profesională, precum și învățământul terțiar de calitate și favorabile incluziunii, oferind sprijin specific din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă (inclusiv mentorat, orientare și consiliere) și sprijinind uceniciile și stagiile de calitate (în special în cadrul IMM-urilor), în conformitate cu Garanția pentru tineret consolidată;
- să asigure egalitatea de gen și să consolideze participarea femeilor pe piața muncii, inclusiv prin politici privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală, accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de calitate și accesibile ca preț și la servicii de educație și îngrijire a copiilor preșcolari și asigurarea faptului că părinții și alte persoane cu responsabilități de îngrijire au acces la concedii din motive familiale și la formule de lucru flexibile, promovând în același timp o utilizare echilibrată a acestor drepturi între femei și bărbați;
- să îmbunătățească rezultatele învățării și să reducă inegalitățile în materie de educație și formare; să extindă accesul la învățământul terțiar (în special pentru categoriile defavorizate); să prevină părăsirea timpurie a școlii; să crească în continuare participarea și relevanța pe piața muncii a învățământului terțiar, punând un accent special pe sectoare precum TIC și STIM, inclusiv prin micro-certificate;
- să investească în recalificarea și perfecționarea adulților, în special în ceea ce privește competențele necesare pentru tranziția digitală și tranziția verde, consolidând dispozițiile privind drepturile la formare individuală, asigurate în special prin intermediul conturilor personale de învățare pe tot parcursul vieții, sprijinind parteneriatele public-privat la scară largă între mai multe părți interesate în cadrul Pactului privind competențele și al Coaliției pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital, oferind stimulente mai mari întreprinderilor și lucrătorilor, pentru ca aceștia să se implice în activități de perfecționare și recalificare, realizând investiții în infrastructură și echipamente, inclusiv în domeniul digital;
- să stimuleze competențele digitale ale elevilor și adulților și să sporească rezerva de talente digitale de pe piața muncii prin dezvoltarea unor ecosisteme de educație și formare în domeniul digital susținute de factori-cheie, cum ar fi conectivitatea de mare viteză pentru școli, echipamente și formarea cadrelor didactice; să sprijine instituțiile cu know-how în domeniul digitalizării, punând un accent special pe incluziune și pe reducerea decalajului digital;
- să efectueze o reformă a reglementărilor privitoare la piața muncii și a sistemelor fiscale și de prestații sociale, pentru a se asigura că se reduce segmentarea pieței muncii și că se stimulează crearea de locuri de muncă de calitate; să se asigure că lucrătorii cu forme de muncă atipice și lucrătorii independenți au acces la o protecție socială adecvată, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială;
- să se asigure că mediile de lucru sunt sigure și bine adaptate la cerințele din perioada ulterioară pandemiei și că sunt disponibile formule de lucru flexibile;
- să asigure un proces de tranziție echitabil din punct de vedere social;
- să promoveze negocierile colective, dialogul social și implicarea partenerilor sociali, inclusiv în ceea ce privește punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență;
- să ofere tuturor copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială acces gratuit și efectiv la asistență medicală, educație și îngrijire timpurie, învățământ și activități școlare, acces efectiv la o alimentație sănătoasă și la locuințe adecvate, în conformitate cu Recomandarea de instituire a unei garanții pentru copii;

- să investească în sisteme de protecție socială adecvate și sustenabile pentru toți, inclusiv în sisteme de venit minim, sprijinind reformele pentru menținerea și consolidarea nivelurilor de protecție și îmbunătățind protecția persoanelor care nu sunt acoperite sau nu sunt acoperite suficient; să asigure prestații cât mai adecvate, transferabilitatea drepturilor, accesul la servicii de calitate și sprijinul pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor apte de muncă; să consolideze furnizarea de servicii de îngrijire pe termen lung de calitate, accesibile ca preț și sustenabile; să evalueze efectele distributive ale politicilor;
- să asigure sisteme de pensii favorabile incluziunii și sustenabile, oferind un acces adecvat pentru bărbați și femei deopotrivă, precum și pentru persoanele cu diferite tipuri de contracte și din diferite activități economice, și asigurând, în același timp, un venit adecvat la o vârstă înaintată;
- să abordeze lipsa de adăpost ca fiind cea mai extremă formă de sărăcie; să promoveze investițiile în renovarea locuințelor rezidențiale și sociale; să faciliteze accesul la locuințe de calitate și accesibile ca preț, la locuințe sociale sau la asistență pentru locuință, după caz;
- să investească în capacitatea sistemului de sănătate, inclusiv în asistența medicală primară, în coordonarea îngrijirilor acordate, în personalul medical și în e-sănătate; să reducă plățile directe, să îmbunătățească acoperirea medicală și să promoveze perfecționarea și recalificarea lucrătorilor din domeniul sănătății.

Finanțarea UE, inclusiv prin intermediul Fondului social european Plus, al Fondului european de dezvoltare regională și al Mecanismului de redresare și reziliență, ajută statele membre să își intensifice acțiunile de politică în aceste domenii.

O punere în aplicare deplină și ambițioasă a reformelor și a investițiilor în cadrul planurilor naționale de redresare și reziliență va fi esențială pentru a asigura un sprijin eficace pentru redresare și pentru o tranziție verde și digitală echitabile. Astfel se va contribui în mod semnificativ la abordarea provocărilor în materie de ocupare a forței de muncă, de competențe și de politici sociale care au fost identificate în recomandările specifice fiecărei țări în contextul semestrului european. Măsurile legate de aceste domenii de politică, incluse în planurile naționale deja aprobate de Consiliu, se ridică la aproximativ 135 de miliarde EUR, aproximativ 30 % din alocările financiare totale ale acestor planuri aprobate, ceea ce va aduce o contribuție importantă la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale.

IMAGINE DE ANSAMBLU ASUPRA PIEȚEI MUNCII ȘI A TENDINȚELOR ȘI PROVOCĂRILOR SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

1.1 Tendințe ale pieței muncii

Redresarea pieței muncii începe să se facă simțită, însă ocuparea forței de muncă nu a revenit încă la nivelurile anterioare crizei. În trimestrul al doilea al anului 2021, numărul total de persoane încadrate în muncă în UE a ajuns la 207,5 milioane¹⁶. Aceasta înseamnă cu 4,1 milioane mai mult decât în T2-2020, dar cu 2 milioane mai puțin decât nivelul maxim din T4-2019. După ce a atins un punct minim de 71,6 % în T2-2020, rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) s-a redresat parțial, ajungând la 72,8 % în T2-2021, ceea ce înseamnă că se situează încă sub nivelul maxim de 73,3 % din T4-2019. Rata anuală de ocupare a forței de muncă a fost de 72,5 % în 2020 în UE, cu 0,7 puncte procentuale mai puțin decât valoarea din 2019. În unele activități economice, nivelurile de ocupare a forței de muncă rămân semnificativ mai scăzute decât înainte de criză. În special, comerțul cu ridicata și cu amănuntul, transporturile, activitățile de cazare și de servicii de alimentație publică înregistrează în continuare cu 2,3 milioane mai puține persoane angajate în T2-2021 comparativ cu T4-2019 (o reducere de 4,5 %), urmate de industria prelucrătoare (o scădere cu 2,5 %). În schimb, sectoare precum construcțiile și informația și comunicațiile au revenit deja la nivelurile de ocupare a forței de muncă anterioare pandemiei¹⁷. În ansamblu, se estimează că ocuparea forței de muncă va crește cu 0,8 % în 2021 și cu 1 % în 2022, apoi va scădea ușor, cu 0,6 %, în 2023¹⁸. Obiectivul UE ca cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să aibă un loc de muncă până în 2030 reflectă un angajament comun pentru o redresare favorabilă incluziunii și generatoare de locuri de muncă (a se vedea secțiunea 1.4).

În același timp, după declinul inițial în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19, rata locurilor de muncă vacante a crescut în prezent până aproape de niveluri record¹⁹. Înainte de criză, în T2-2019, rata locurilor de muncă vacante era de 2,4 % în UE-27. Măsurile de limitare a răspândirii bolii adoptate ca răspuns la pandemie și întreruperea sau încetinirea aferentă a activităților economice au condus la o scădere a ratei locurilor de muncă vacante, care a ajuns la 1,6 % în UE-27 în T2-2020, cel mai scăzut nivel din T1-2016 până în prezent. De atunci, aceasta a crescut, ajungând la 2,3 % în T2-2021, reabsorbind aproape complet impactul șocului provocat de pandemia de COVID-19. Deși este normal ca locurile de muncă vacante să reacționeze mai rapid decât șomajul la fluctuațiile ciclice, tendințele și informațiile obținute în urma anchetelor (de exemplu, Eurofound) indică necesitatea de a monitoriza cu atenție potențialele deficite de forță de muncă (a se vedea secțiunea 2.1).

¹⁶ Cifrele totale privind ocuparea forței de muncă provin din conturile naționale (concept național); celelalte cifre provin din datele Anchetei asupra forței de muncă. În prezenta secțiune sunt utilizate cifre trimestriale ajustate sezonier.

¹⁷ A se vedea Comisia Europeană (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe Annual Review 2021* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2021) (în curs de publicare).

¹⁸ Comisia Europeană (2021), *Previziuni economice europene, toamna anului 2021*, Documentul instituțional 160.

¹⁹ Rata locurilor de muncă vacante reprezintă totalul posturilor vacante, exprimat ca procent din posturile ocupate și vacante.

Răspunsul rapid în materie de politici a contribuit la limitarea impactului asupra pieței muncii în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19²⁰. Pandemia a declanșat o criză în domeniul sănătății publice cu efecte pe scară largă asupra activității economice, a piețelor muncii și a societății. Rata șomajului (15-74 de ani) a crescut de la 6,6 % în T4-2019 (cel mai scăzut nivel înregistrat vreodată în UE-27) la 7,6 % în T3-2020. În zona euro, rata șomajului a fost ușor mai ridicată, situându-se la 8,5 % în T3-2020 (cu 1,1 puncte procentuale peste valoarea din T4-2019). În ultima perioadă, relaxarea măsurilor de limitare a răspândirii bolii și desfășurarea campaniilor de vaccinare au contribuit la relansarea economiilor UE și la reducerea ratei șomajului la 7,3 % în T2-2021 (8 % în zona euro). În ansamblu, creșterea șomajului a rămas sub nivelul preconizat, având în vedere amploarea impactului pandemiei de COVID-19 asupra economiei. Acest lucru se datorează măsurilor de politică introduse de statele membre, inclusiv cu sprijin din partea fondurilor UE (în special SURE, dar și REACT-EU și Inițiativa pentru investiții ca reacție la coronavirus, CRII și CRII plus), și, de asemenea, este consecința faptului că, pe măsură ce găsirea unui loc de muncă a devenit mai dificilă, multe persoane au părăsit piața muncii și au trecut la inactivitate, renunțând să mai caute un loc de muncă. Datele lunare recente arată că rata șomajului a scăzut și mai mult în UE, până la 6,7 % în septembrie 2021 (7,4 % în zona euro), apropiindu-se de nivelurile anterioare crizei. Există însă o eterogenitate semnificativă între statele membre (a se vedea secțiunea 2.1). De asemenea, rata șomajului de lungă durată a ajuns la 2,9 % din populația activă în T2-2021 în UE, ceea ce arată o creștere moderată, dar constantă în comparație cu nivelul minim record înregistrat în T2-2020 (2 %).

Numărul total de ore lucrate s-a redresat parțial după declinul puternic care a urmat izbucnirii pandemiei, dar se situează încă sub nivelurile anterioare crizei. În T2-2021, numărul respectiv a fost de 82,8 miliarde. Aceasta înseamnă cu 9,7 miliarde de ore mai mult decât nivelul minim record înregistrat în T2-2020 (73,1 miliarde), în mare parte datorită îmbunătățirii condițiilor de pe piața muncii, extinderii posibilităților de muncă de la distanță și reducerii absențelor săptămânale de la locul de muncă (de la 19,4 % din totalul locurilor de muncă în T2-2020 la 10,5 % în T2-2021). Totuși, acest număr este încă cu aproape 2,5 miliarde de ore mai mic decât nivelul maxim atins în T1-2019, ceea ce subliniază în continuare rolul pe care îl au sau l-au avut schemele de reducere a timpului de muncă și cele de șomaj tehnic pentru mulți lucrători, alături de restricțiile de concediere impuse de mai multe state membre pentru a contribui la menținerea ocupării forței de muncă (a se vedea secțiunea 2.1). Numărul de ore lucrate per angajat a înregistrat o scădere lentă, dar constantă în ultimul deceniu în UE, principalii factori determinanți fiind extinderea muncii cu fracțiune de normă și a altor formule de lucru flexibile (de exemplu, contractele de muncă cu zero ore sau lucrul la cerere în contextul muncii pe platforme online).

Izbucnirea pandemiei de COVID-19 a întrerupt tendința pozitivă a ratei de activitate observate în ultimii ani. Rata de activitate a UE pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani a fost de 77,8 % în 2020, cu 0,5 puncte procentuale mai mică decât în 2019. Totuși, în T2-2021, aceasta a revenit la 78,3 %, în conformitate cu valorile observate înainte de criză. După agregare, se observă o creștere în cazul femeilor (la 72,7 %, cu 0,3 puncte procentuale mai mult decât în T4-2019), în timp ce în cazul bărbaților se înregistrează o scădere (la 84 %, cu 0,3 puncte procentuale sub valoarea din T4-2019). Grupa de vârstă 55-64

²⁰ Pentru detalii, a se vedea *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2021* (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2021) (disponibilă la adresa: <https://op.europa.eu/s/tYkn>) și *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2021) (în curs de publicare).

de ani a avut cea mai bună performanță, înregistrând doar o ușoară scădere în perioada de vârf a crizei, iar cifrele din T2-2021 au depășit nivelurile anterioare pandemiei.

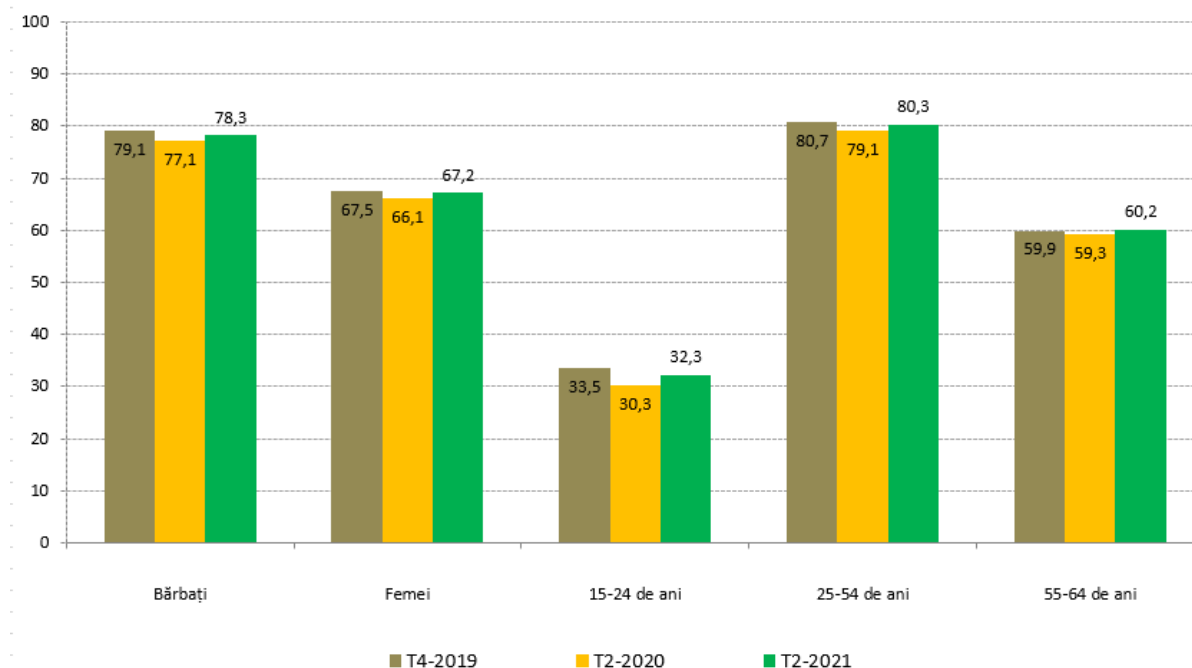
Deși rata de ocupare a femeilor a scăzut, sub impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19, ceva mai puțin decât cea a bărbaților, persistă diferențe de gen semnificative. În 2020, rata de ocupare a femeilor (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) a scăzut la 66,9 %, fiind cu 0,5 puncte procentuale mai mică decât în 2019, în timp ce în cazul bărbaților aceasta a scăzut la 78 %, fiind cu 0,9 puncte procentuale sub valoarea din anul precedent. Ca nivel trimestrial, rata de ocupare a femeilor a scăzut de la 67,4 % în T4-2019 la 66,1 % în T2-2020, dar a revenit la 67,2 % până în T2-2021. Rata de ocupare a bărbaților a fost de 78,3 % în T2-2021, cu 0,8 puncte procentuale mai mică decât în T4-2019. Aceste evoluții s-au reflectat într-o ușoară reducere a diferenței de gen în ocuparea forței de muncă, cu 11,1 puncte procentuale în T2-2021, comparativ cu 11,6 puncte procentuale în T4-2019 (ca nivel anual, 11,1 puncte procentuale și, respectiv, 11,5 puncte procentuale în 2020 și 2019).

Criza a avut un impact puternic asupra rezultatelor obținute de tineri în ceea ce privește participarea la piața forței de muncă, deși situația acestora se îmbunătățește de la sfârșitul anului 2020. Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) în UE a atins 17,1 % în 2020, cu 1,8 puncte procentuale mai mult decât în 2019. În T2-2021, rata șomajului în rândul tinerilor a fost de 17,4 %, adică cu 2,6 puncte procentuale mai mult decât în T4-2019, dar cu 1 punct procentual sub nivelul maxim atins în trimestrul al treilea al anului 2020. În ansamblu, în T2-2021, în UE erau șomeri aproximativ 3,2 milioane de tineri (15-24 de ani), numărul ajungând la 5,1 milioane dacă se iau în considerare toți cei care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), și 9,4 milioane pentru categoria de vârstă mai largă cuprinsă între 15 și 29 de ani. Rata NEET trimestrială pentru această grupă de vârstă a fost de 13,2 % în UE în T2-2021 (cu 0,7 puncte procentuale mai mare decât în T4-2019, dar cu 1,5 puncte procentuale sub nivelul maxim din T2-2020).

Lucrătorii în vârstă au făcut față mai bine decât cei din alte grupe impactului crizei provocate de pandemia de COVID-19 asupra pieței muncii. Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani) a rămas relativ stabilă de la izbucnirea pandemiei de COVID-19. Aceasta a ajuns la 60,2 % în T2-2021, cu 0,4 puncte procentuale peste nivelul observat în T4-2019 și cu o tendință de creștere constantă în ultimul deceniu. Rata de ocupare a adulților cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani a fost de 80,3 % în T2-2021, situându-se încă puțin sub nivelul din perioada anterioară pandemiei (80,8 % în T4-2019). Rata șomajului în UE în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 74 de ani a crescut moderat, de la 4,7 % în T4-2019 la 5,3 % în T2-2021.

Figura 1: Impactul crizei asupra ocupării forței de muncă a variat de la o grupă de vârstă la alta

Ratele de ocupare în funcție de gen și de grupa de vârstă în UE-27, date ajustate sezonier, neajustate calendaristic (în %)



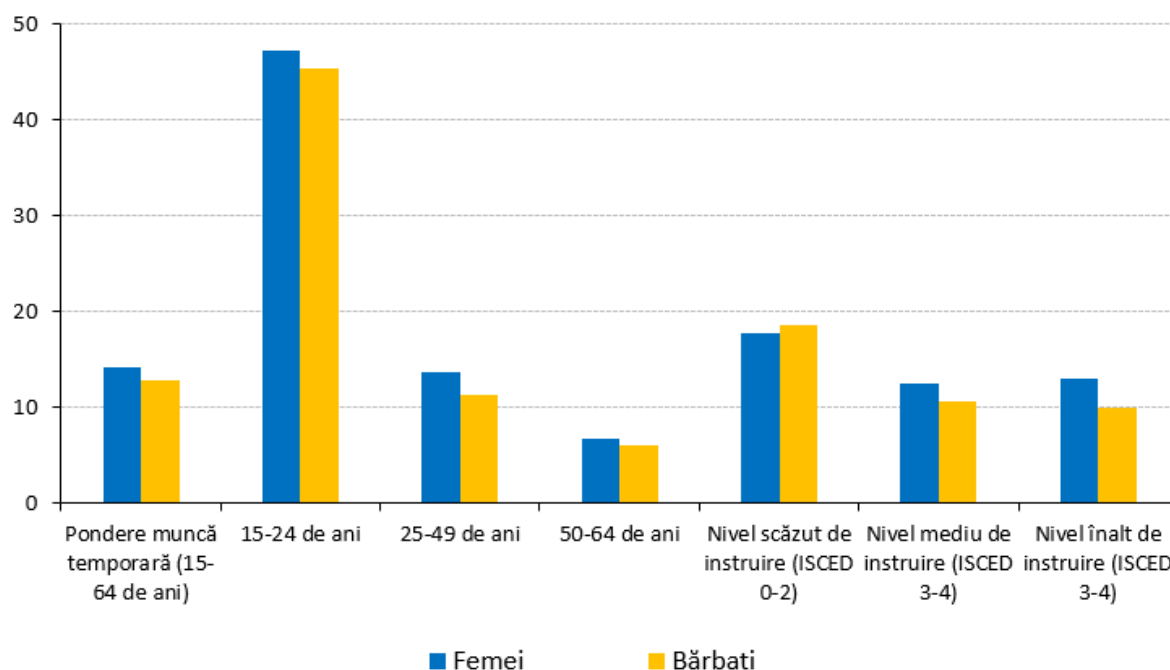
Notă: Întrerupere a seriilor cronologice din T1-2021.

Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsi_emp_q].

Lucrătorii cu forme de angajare atipice și lucrătorii independenți au fost afectați în mod deosebit de criză. Din numărul total de angajați (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) din UE în 2020 (161,6 milioane), aproximativ 19,9 milioane (12,4 %) aveau un contract de muncă pe durată determinată (cu 1,3 puncte procentuale mai puțin decât cifra înregistrată pentru 2019). Aproximativ 21,3 milioane de lucrători (20-64 de ani, date ajustate sezonier) aveau contracte temporare în T2-2021, cu 0,8 milioane mai puține persoane comparativ cu T4-2019. Ponderea este mult mai mare în rândul tinerilor (15-24 de ani) decât în restul populației și semnificativ mai mare pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare în comparație cu persoanele cu calificare medie și înaltă. Ponderea muncii temporare involuntare a continuat să scadă (cu 1,1 puncte procentuale) în comparație cu 2019, ajungând la 6,8 % în 2020. Proporția contractelor temporare din totalul locurilor de muncă (20-64 de ani) a crescut de la cel mai scăzut nivel în T2-2020 (10,1 %) la 11,3 % în T2-2021. Numărul persoanelor care lucrează cu fracțiune de normă a crescut constant pe parcursul anului 2020. Prin urmare, proporția lucrătorilor cu fracțiune de normă (20-64 de ani) din totalul locurilor de muncă a ajuns la 17,7 % în T2-2021 (cu 0,6 puncte procentuale mai puțin decât valoarea din T4-2019). Ponderea lucrătorilor cu fracțiune de normă involuntară a scăzut la 25 % în 2020 (cu 1,5 puncte procentuale mai puțin față de 2019). De la începutul pandemiei în T1-2020, numărul lucrătorilor independenți a scăzut cu 0,7 milioane (de la aproximativ 25,8 milioane la 25,1 milioane în T2-2021).

Figura 2: Incidența contractelor temporare este diferită în funcție de grupa de vârstă și de nivelul de calificare

Pondere angajaților cu contracte temporare în funcție de vârstă și de nivelul de instruire în UE-27 (2020)



Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsa_etgar], [lfsa_etpgan] și [lfst_r_e2tgaedcu].

Rezultatele obținute de persoanele născute în afara UE în ceea ce privește participarea la piața forței de muncă au fost puternic afectate de criză. În 2020, rata de ocupare (20-64 de ani) a persoanelor născute în afara UE a fost de 65,3 %, cu 2,4 puncte procentuale sub valoarea din 2019 și cu 8,2 puncte procentuale mai mică decât în cazul persoanelor autohtone. Rata șomajului (15-74 de ani) în rândul persoanelor născute în afara UE a fost de 12,3 % în 2020, în creștere față de 10,8 % în anul precedent. Cifrele privind șomajul indică, de asemenea, o creștere de la 13,5 % în T2-2020 la 13,9 % în T2-2021.

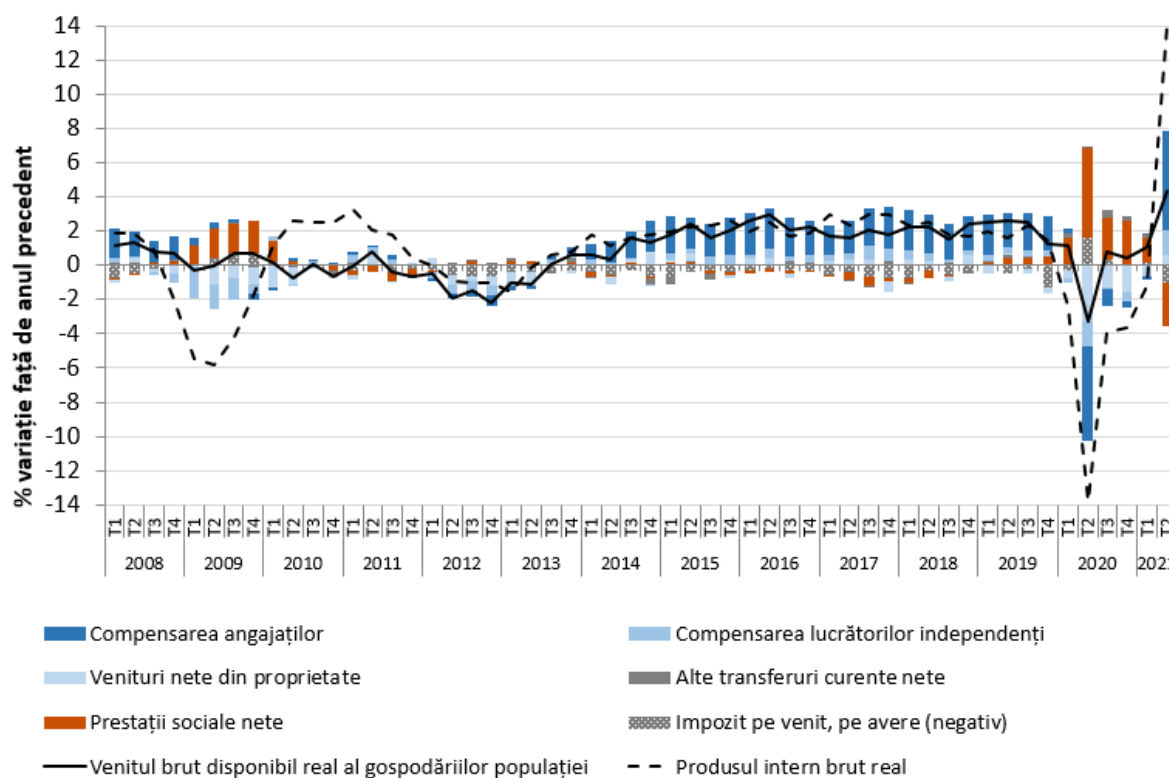
1.2 Tendințe sociale

În pofida crizei provocate de pandemia de COVID-19, veniturile gospodăriilor au rămas, în general, stabile în medie în 2020 în toate statele membre ale UE, datorită răspunsului rapid în materie de politici. După izbucnirea pandemiei, venitul brut disponibil real al gospodăriilor populației (GDHI) a scăzut brusc, cu 3,3 % (de la an la an) în T2-2020, dar s-a redresat până la sfârșitul anului și, în general, a rămas stabil în perioada 2019-2020 (cu o scădere de 0,25 %). Cea mai pronunțată scădere a fost cea a remunerațiilor pentru angajați (-5,5 %), însă remunerarea lucrătorilor independenți (-1,4 %) și veniturile nete din proprietate (-3,3 %) au înregistrat, de asemenea, scăderi semnificative – a se vedea figura 3. Pe parcursul anului 2020, prestațiile sociale nete au contribuit substanțial la venitul global și au jucat un rol major în atenuarea scăderii generale a veniturilor gospodăriilor în trimestrul al doilea, susținute, într-o anumită măsură, și de ajustările impozitelor pe venit și pe avere. Această tendință a continuat în T2 și T3-2020, precum și în T1-2021, creșterea veniturilor din prestațiile sociale compensând și chiar depășind scăderea înregistrată de remunerarea angajaților și a lucrătorilor independenți (mult mai redusă comparativ cu scăderea înregistrată

în trimestrul al doilea) și scăderea veniturilor nete din proprietate. În contextul unei scăderi a veniturilor de piață și a PIB-ului real cu 6 % de la an la an, această stabilitate a veniturilor totale ale gospodăriilor dovedește sprijinul oferit de politicile discreționare excepționale instituite pentru a atenua impactul social al crizei și efectele stabilizatoare automate ale sistemelor fiscale și de protecție socială. Schimbările din T2-2021 au marcat un punct de cotitură: atât PIB-ul real, cât și remunerarea salariaților au crescut rapid, aproximativ în același ritm cu cel al contractării lor cu un an înainte, în T2-2020. În ansamblu, GDHI real a crescut mai mult decât s-a contractat cu un an înainte, inclusiv datorită faptului că prestațiile sociale nete au scăzut într-un ritm mai lent decât alte surse de venit.

Figura 3: Stabilitatea generală a venitului mediu agregat al gospodăriilor din UE în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19 a fost consecința răspunsului fără precedent în materie de politici

Creșterea PIB-ului, creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor populației și principalele sale componente (UE-27)



Note: calcule efectuate de DG EMPL. GDHI nominal a fost corectat utilizând indicii de preț al cheltuielii pentru consum final al gospodăriilor populației. Creșterea reală a GDHI pentru UE este estimată ca medie ponderată a valorilor statelor membre pentru cele cu date trimestriale disponibile bazate pe SEC 2010 (în total 95 % din GDHI al UE).

Sursa: Eurostat, conturile naționale [[nasq_10_nf_tr](#)] și [[namq_10_gdp](#)]. Datele nu sunt ajustate sezonier.

În ansamblu, inegalitatea veniturilor a rămas, în linii mari, stabilă în majoritatea statelor membre. Conform estimărilor-semnal ale Eurostat²¹, în UE raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20) a rămas stabil sau a înregistrat o ușoară scădere în 2020. Încă o dată, acesta a fost rezultatul sprijinului public masiv oferit și al stabilizării

²¹ Publicate în iulie 2021, disponibile [pe site-ul Eurostat](#). Datele complete pentru 2020 vor fi disponibile în 2022.

automate puternice care a atenuat consecințele crizei, în special pentru grupurile vulnerabile. Deși se estimează că veniturile din muncă au scăzut cu 10 % pentru primele chintile ale veniturilor și cu 2 % pentru a cincea, impactul global asupra veniturilor disponibile a fost în mare parte limitat la nivelul întregii distribuții a veniturilor, datorită efectului benefic de uniformizare al sistemelor fiscale și de prestații sociale, precum și datorită funcționării schemelor de reducere a timpului de muncă și a altor scheme de menținere a locurilor de muncă.

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas, în linii mari, stabilă în primul an al crizei provocate de pandemia de COVID-19. În 2020, aproximativ una din cinci persoane era expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) în UE (21,9 %). Toate cele trei componente²² ale indicatorului AROE au fost stabile de la an la an pentru majoritatea statelor membre. Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat, rata riscului de sărăcie (AROP) a rămas neschimbată în cel puțin jumătate dintre statele membre în comparație cu 2019. Aceste estimări arată că măsurile de politică nou introduse, în combinație cu sistemele fiscale și de prestații sociale, au atenuat impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19, au stabilizat veniturile și au contribuit în mod semnificativ la prevenirea unei creșteri a riscurilor de sărăcie. Acest lucru a condus, de asemenea, la o stabilitate generală a ratei deprivării materiale și sociale (6,8 %, o creștere cu doar 0,2 puncte procentuale). Ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero a rămas, de asemenea, stabilă (la 8,2 %, o creștere cu doar 0,1 puncte procentuale), reflectând impactul limitat în ceea ce privește pierderea locurilor de muncă și totodată ca urmare a reducerii timpului de muncă și a altor măsuri de menținere a locurilor de muncă. Sărăcia energetică este o formă din ce în ce mai importantă de sărăcie. La 13 octombrie 2021, Comisia a adoptat o comunicare privind *abordarea creșterii prețurilor energiei*²³, care a subliniat faptul că sistemele fiscale și de prestații sociale echitabile, măsurile specifice de sprijinire a veniturilor și politicile de renovare favorabile incluziunii sunt elemente-cheie ale unui set de instrumente pentru atenuarea sărăciei energetice și abordarea impactului imediat al creșterilor de prețuri.

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) pentru copii a fost, de asemenea, stabilă, dar cu diferențe mai mari între țări și o creștere a sărăciei monetare. Rata AROE pentru copii a variat mai mult de la un stat membru la altul: patru state membre au înregistrat valori de peste 30 %, în timp ce alte patru state membre se situează sub 15 %. În plus, sărăcia monetară a fost limitată într-o măsură mai mică, aceasta crescând substanțial în 2020 în o treime din statele membre. Părinții unici susținători ai familiei monoparentale și familiile numeroase au fost mult mai expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială decât familiile cu 1-2 copii (42,1 % și, respectiv, 29,6 % în medie în UE).

Sărăcia în rândul persoanelor încadrate în muncă rămâne o provocare. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă în UE-27 a crescut cu 0,5 puncte procentuale (de la 8,5 % la 9 %) în perioada 2010-2019. Deși datele pentru 2020 nu sunt încă pe deplin disponibile, situația nu pare să se fi schimbat în mod semnificativ din 2019. În general, lucrătorii vulnerabili se confruntă cu situații mai dificile: cei cu contracte temporare se confruntă cu un risc mai mare de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă decât cei cu contracte permanente (16,2 % față de 5,9 %), ca și lucrătorii slab calificați în comparație cu cei cu înaltă calificare

²² A se vedea capitolul 1.3 pentru detalii.

²³ Comunicarea Comisiei intitulată „Un set de măsuri de acțiune și de sprijin pentru abordarea creșterii prețurilor energiei”, [COM\(2021\) 660 final](#).

(19 % față de 4,9 %) și cei născuți în afara UE în comparație cu lucrătorii autohtoni (20,1 % față de 8,1 %).

În pofida rezilienței sociale la nivel agregat, grupurile vulnerabile au fost afectate într-o măsură mai mare de criza provocată de pandemia de COVID-19. Măsurile de izolare au avut un impact disproporționat asupra persoanelor cu handicap²⁴, de exemplu, în special în ceea ce privește accesul la asistență medicală, educație și alte servicii de asistență online, ceea ce a agravat limitările preexistente în ceea ce privește accesul la locuri de muncă. Persoanele care provin din familii de migranți au înregistrat rate AROPE care sunt uneori duble față de cele pentru persoanele autohtone²⁵. Măsurile de limitare a mișcării persoanelor impuse de pandemie au privat mulți romi care trăiesc în așezări segregate de orice sursă de venit și activitate economică (formală sau informală), ceea ce a dus la o adâncire și mai accentuată a ratelor sărăciei²⁶.

1.3 Tabloul de bord social revizuit: prezentare generală a provocărilor legate de principiile pilonului

Analiza din Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2022 se bazează pe un set revizuit de indicatori principali din tabloul de bord social, avizați de Consiliu²⁷. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, publicat în martie 2021, a prezentat o propunere privind un tablou de bord social revizuit, care a fost apoi discutată cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și Comitetul pentru protecție socială (CPS) și avizată de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO) la 14 iunie 2021. Revizuirea urmărește să acopere principiile pilonului într-un mod mai cuprinzător, consolidând rolul tabloului de bord social ca principal instrument cantitativ de monitorizare a progreselor înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a pilonului în contextul semestrului european. Tabloul de bord revizuit va contribui, de asemenea, la completarea instrumentelor de monitorizare existente, în special a raportului de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă și a monitorului performanței în materie de protecție socială²⁸.

²⁴ Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2021 (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2021)*, iunie 2021.

²⁵ Astfel cum arată indicatorii Eurostat [[ilc_peps06](#)] AROPE pentru persoanele născute în străinătate și cele autohtone.

²⁶ Potrivit anchetelor efectuate de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) în 2016 (țările UE-9) și în 2019 (țările UE-5). A se vedea SWD(2020) 530 final.

²⁷ Au avut loc discuții cu statele membre în cadrul Grupului pentru indicatori al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și al Subgrupului pentru indicatori al Comitetului pentru protecție socială (CPS). Avizul EMCO și CPS care prezintă acordul la care s-a ajuns cu privire la indicatorii principali ai tabloului de bord social revizuit a fost avizat de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori la 14 iunie.

²⁸ Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO) și monitorul performanței în materie de protecție socială (SPPM) sunt rapoarte anuale întocmite de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, respectiv de Comitetul pentru protecție socială. În aceste rapoarte sunt identificate tendințele care trebuie urmărite și principalele provocări cu care se confruntă statele membre în domeniul ocupării forței de muncă și în domeniul social și sunt monitorizate progresele realizate în direcția obiectivelor relevante în aceste domenii la nivelul UE.

Indicatorii principali din tabloul de bord social revizuit sprijină monitorizarea a 18 dintre cele 20 de principii ale pilonului²⁹ (cu patru mai multe decât în versiunea anterioară), contribuind la evaluarea principalelor provocări sociale și în materie de ocupare a forței de muncă din statele membre. Setul de indicatori principali a fost revizuit în conformitate cu principiul parcimoniei, al disponibilității, al comparabilității și al robusteții statistice. Indicatorii, legați de fiecare dintre cele trei capitole ale pilonului, sunt următorii (noii indicatori sunt marcați cu **, cei revizuiți cu *)³⁰:

- *Egalitatea de șanse*
 - Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni (25-64 de ani)**
 - Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare (18-24 de ani)
 - Ponderea populației cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (16-74 de ani)
 - Tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (rata NEET) (15-29 de ani)*
 - Diferența de gen în rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani)
 - Inegalitatea veniturilor măsurată ca raport între chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)
- *Condiții de muncă echitabile*
 - Rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani)³¹
 - Rata șomajului (15-74 de ani)
 - Rata șomajului de lungă durată (15-74 de ani)
 - Venitul brut disponibil al gospodăriilor populației, în termeni reali, pe cap de locuitor³²
- *Protecție și incluziune socială*
 - Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (0+ ani) (AROE 0+)³³
 - Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (0-17 ani) (AROE 0-17)**³⁴

²⁹ Cele două principii încă neacoperite sunt 7 și 8 „Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere” și, respectiv, „Dialogul social și implicarea lucrătorilor”. Există cerințe stricte de calitate pentru indicatorii principali, care trebuie, de asemenea, să aibă o interpretare normativă clară. Până în prezent nu a fost posibil să se găsească un astfel de indicator pentru aceste principii, dar Comisia va continua să lucreze în acest sens.

³⁰ Ca parte a revizuirii, indicatorul principal „Câștigurile salariale nete ale unui lucrător necăsătorit angajat cu normă întreagă care câștigă salariul mediu” a fost eliminat.

³¹ Începând din 2021, în conformitate cu regulamentele relevante, Eurostat, prin intermediul institutelor naționale de statistică ale statelor membre, colectează date pentru Ancheta UE asupra forței de muncă (AFM-UE) în conformitate cu o metodologie revizuită. Această modificare vizează îmbunătățirea datelor privind piața forței de muncă, dar trebuie să fie respectată atunci când se interpretează modificări ale indicatorilor aproape de momentul modificării, 1 ianuarie 2021. În plus, sunt afectate rata tinerilor NEET, rata șomajului, rata șomajului de lungă durată, diferența de gen în rata de ocupare a forței de muncă, indicatorii principali AROPE pentru copii.

³² La cererea Comitetului pentru protecție socială, pentru măsurarea acestui indicator se utilizează „veniturile neajustate” (adică fără luarea în calcul a transferurilor sociale în natură) și se renunță la utilizarea standardului puterii de cumpărare (SPC).

³³ Împreună cu cei trei subindicatori ai săi: deprivarea materială și socială severă, întreaga populație (SMSD 0+), riscul de sărăcie, întreaga populație (AROP 0+) și ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii (gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero), cu vârsta cuprinsă între 0 și 64 de ani (QJ 0-64). SMSD 0+ înlocuiește componenta „Deprivare materială severă” în datele publicate începând cu 2021 pentru a reprezenta un set mai realist de nevoi în societățile din UE.

- Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei³⁵
- Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (20-64 de ani)**³⁶
- Rata costurilor suplimentare pentru locuințe**³⁷
- Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire
- Nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală (16+ ani)³⁸.

Indicatorul principal „Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă” utilizează temporar EU-SILC ca sursă statistică, dar va trece la AFM-UE pentru o mai mare acuratețe începând din 2022, datele fiind furnizate în 2023. Serviciile Comisiei, inclusiv Eurostat, vor continua să monitorizeze calitatea acestuia și vor revizui indicatorul pe termen mediu, după ce datele bazate pe AFM vor deveni disponibile (2023), și vor sprijini măsuri suplimentare de îmbunătățire a comparabilității între țări, explorând totodată elaborarea unor indicatori suplimentari în acest domeniu. Indicatorul principal „Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni” va utiliza, de asemenea, AFM-UE începând din 2022. Comisia va monitoriza indicatorul împreună cu Eurostat și va efectua o analiză aprofundată a datelor din cele două surse ale anchetei atunci când acestea vor deveni disponibile (2023) pentru a

³⁴ Împreună cu cei trei subindicatori ai săi: deprivarea materială și socială severă, copii (SMSD 0-17), riscul de sărăcie, copii (AROP 0-17) și ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii (gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero), copii (QJ 0-17). SMSD pentru copii este versiunea modificată a SMSD pentru întreaga populație.

³⁵ Acesta se măsoară ca diferența, în cadrul populației totale, dintre ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie (a veniturilor) înainte și după transferurile sociale.

³⁶ Indicatorul privind diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă este calculat în prezent din EU-SILC și se bazează pe statutul de persoană cu handicap, astfel cum este prevăzut de indicele global de limitare a activității (*Global Activity Limitation Index* – GALI). Respondenții la anchetă răspund la următoarele întrebări: 1) „Vă confrunțați cu limitări, din cauza unei probleme de sănătate, în activitățile pe care oamenii le desfășoară în mod obișnuit? Considerați că vă confrunțați cu... limitări grave; limitări, dar nu grave; sau nu vă confrunțați cu nicio limitare?” Dacă răspunsul la întrebarea 1) este „limitări grave” sau „limitări, dar nu grave”, respondenții răspund la întrebarea 2): „V-ați confruntat cu limitări cel puțin în ultimele 6 luni? Da sau nu?”. O persoană este considerată cu handicap dacă răspunsul este „Da” la a doua întrebare. Conform calculului din EU-SILC, se observă o corelație între prevalența handicapului pe baza conceptului GALI și diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă pe baza acestuia în anul 2020 în toate statele membre ale UE-27 (coeficientul de corelație Pearson = -0,6).

³⁷ Indicatorul măsoară ponderea populației care trăiește în gospodării în care cheltuielile totale cu locuința reprezintă mai mult de 40 % din venitul disponibil (ambele calculate fără alocațiile pentru locuință). [Orientările metodologice și descrierea variabilelor EU-SILC \(versiunea din aprilie 2020\)](#) descriu alocațiile (doar cele acordate în funcție de mijloacele de trai) ca incluzând alocațiile pentru chirie și alocațiile pentru ocupanții propriei locuințe, dar excluzând avantajele fiscale și transferurile de capital. Documentul definește cheltuielile cu locuința ca fiind lunare și plătite efectiv, în legătură cu dreptul gospodăriei de a locui în spațiul respectiv. Acestea includ asigurări structurale (pentru chiriași: dacă se plătesc), cheltuielile de întreținere (eliminarea apelor uzate, îndepărtarea gunoiului etc.; obligatorii pentru proprietari, pentru chiriași: dacă se plătesc), întreținere și reparații periodice, impozite (pentru chiriași: pe locuință, dacă este cazul) și costul utilităților (apă, electricitate, gaze și încălzire). Pentru proprietarii care plătesc o ipotecă, sunt incluse plățile dobânzii aferente (se deduce orice facilitare fiscală, dar ajutoarele pentru locuință nu se deduc). În cazul închirierilor la prețul pieței sau la preț redus, se include și plata chiriei. În cazul închirierilor fără chirie, ajutoarele pentru locuință nu ar trebui să fie deduse din cheltuielile totale cu locuința.

³⁸ Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală se referă la evaluarea subiectivă de către persoana în cauză a măsurii în care a avut nevoie de o consultație sau de un tratament pentru un anumit tip de asistență medicală, dar nu a beneficiat de acestea sau nu le-a solicitat din următoarele trei motive: „motive financiare”, „listă de așteptare” și „prea departe pentru a se deplasa”. Îngrijirile medicale se referă la servicii medicale individuale (consultație sau tratament medical, cu excepția serviciilor stomatologice) furnizate de către medici sau persoane cu profesii echivalente sau sub supravegherea directă a acestora, în conformitate cu sistemele naționale de sănătate (definiția Eurostat). Problemele pe care persoanele declară că le-au întâmpinat pentru a beneficia de îngrijire medicală atunci când au avut nevoie pot reflecta obstacole în calea furnizării asistenței medicale.

asigura calitatea și comparabilitatea datelor. Pentru a asigura monitorizarea Orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă 6 și 7, inclusiv în ceea ce privește politicile active în domeniul pieței forței de muncă, acest Raport comun privind ocuparea forței de muncă din 2022 va utiliza, în mod excepțional, indicatorul referitor la participarea adulților la activități de învățare în ultimele 4 săptămâni (25-64 de ani).

Indicatorii principali sunt analizați utilizând metodologia comună convenită de EMCO și CPS (a se vedea anexa 4 pentru mai multe detalii). Această metodologie evaluează situația și evoluțiile din statele membre analizând nivelurile și variațiile față de anul precedent³⁹ pentru fiecare dintre indicatorii principali incluși în tabloul de bord social. Nivelurile și variațiile sunt clasificate în funcție de distanța lor față de mediile UE (neponderate) corespunzătoare. Performanțele statelor membre în ceea ce privește nivelurile și variațiile sunt apoi combinate utilizând o normă convenită, astfel încât fiecare stat membru să fie încadrat în una dintre cele șapte categorii („cele mai bune performanțe”, „performanță peste medie”, „performanță medie/neutră”, „performanță bună, dar de monitorizat”, „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, „de supravegheat” și „situații critice”). Pe această bază, tabelul 1 conține un rezumat al lecturii tabloului de bord în funcție de cele mai recente cifre disponibile pentru fiecare indicator.

Indicatorii principali ai tabloului de bord social indică principalele provocări cu care se confruntă statele membre ale UE în cele trei domenii: egalitatea de șanse și de acces la piața muncii, condițiile de muncă echitabile și protecția și incluziunea socială. În ceea ce privește „situațiile critice” (roșu în figura 4), un număr relativ mare de state membre se confruntă în continuare cu provocări semnificative în ceea ce privește situația femeilor pe piața muncii și includerea copiilor în servicii formale de îngrijire (cu cinci semnale de alertă pentru ambii indicatori). Rezultatele în ceea ce privește participarea la piața forței de muncă ale altor grupuri ridică, de asemenea, probleme într-un număr relativ mare de state membre, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă și rata tinerilor NEET fiind marcate cu roșu în șase și, respectiv, patru țări. Rata de părăsire timpurie a sistemelor de educație și formare rămâne, de asemenea, critică pentru patru state membre. Ca ultimă observație, în domeniul protecției și al incluziunii sociale, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei este critic într-un număr mare de state membre (6) și nu mai puțin de patru se confruntă cu provocări critice atât în ceea ce privește riscurile de sărăcie în general, cât și sărăcia în rândul copiilor, în special. Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară este, de asemenea, „critic” în patru state membre. Dacă se extinde perspectiva pentru a acoperi și situațiile „de supravegheat”, pe lângă cele „critice”, cei trei indicatori reprezentați de tinerii NEET, impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei și copiii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire semnalează cele mai problematice cazuri, cu un număr de zece țări pentru primii doi indicatori și unsprezece pentru ultimul. În capitolul 2 este prezentată o analiză detaliată a celor șaisprezece indicatori, inclusiv a tendințelor pe termen lung, și a indicatorilor suplimentari, acolo unde este cazul.

³⁹ Cu excepția venitului brut disponibil al gospodăriilor populației, care este măsurat ca indice (2008=100, reflectând astfel o variație față de perioada anterioară crizei) și variațiile din ultimul an, de comun acord cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială.

Sprijin financiar și tehnic din partea UE pentru ocuparea forței de muncă, competențe și măsuri de politică socială

Finanțarea semnificativă din partea UE este furnizată prin diferite instrumente financiare pentru a sprijini punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. Cu aproximativ 500 de miliarde EUR (incluzând cofinanțarea națională) pentru perioada 2021-2027, fondurile politicii de coeziune a UE (în special Fondul social european Plus, FSE+, și Fondul european de dezvoltare regională, FEDR) vizează reducerea disparităților socioeconomice, sprijinirea convergenței economice și sociale ascendente și stimularea schimbărilor structurale. În mai 2020, Comisia a propus instrumentul NextGenerationEU (807 miliarde EUR în prețuri curente, integrat în cadrul financiar multianual al UE pentru perioada 2021-2027) pentru a atenua impactul economic și social al crizei, a consolida reziliența economică și socială și a ajuta economiile și societățile UE să fie mai bine pregătite pentru provocările și oportunitățile tranziției verzi și ale celei digitale, inclusiv în ceea ce privește dimensiunea lor echitabilă. Noul Mecanism de redresare și reziliență (MRR) se află în centrul instrumentului NextGenerationEU (mai multe detalii mai jos). Impactul finanțării UE este consolidat și mai mult prin intermediul asistenței tehnice finanțate prin Instrumentul de sprijin tehnic. Scopul acestuia este de a sprijini – la cerere – autoritățile naționale prin consiliere de vârf în domeniul politicilor și consolidare adaptată a capacităților în domenii prioritare pentru reformă, inclusiv în domeniul pieței muncii, al competențelor și al politicii sociale. Sprijinul tehnic poate fi oferit pe bază bilaterală sau multinațională.

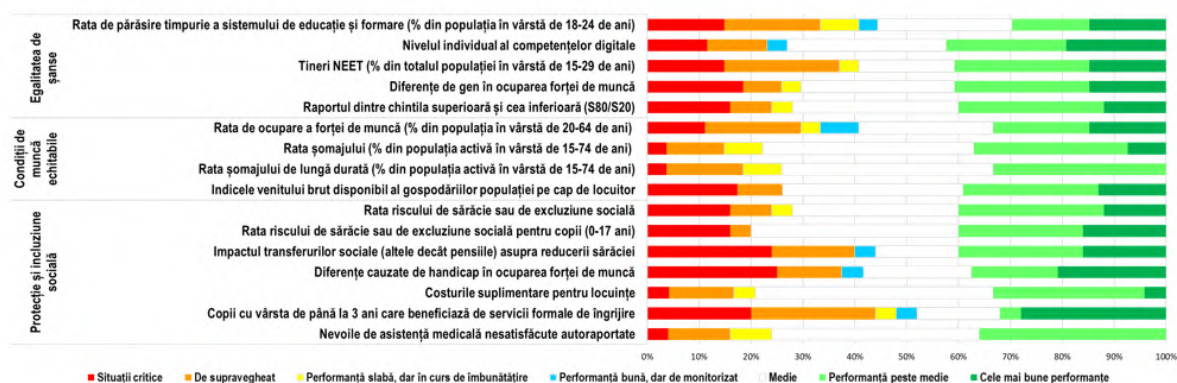
Mecanismul de redresare și reziliență (în valoare de 723,8 miliarde EUR în prețuri curente) oferă sprijin financiar la scară largă pentru reformele și investițiile din statele membre care sprijină creșterea durabilă și favorabilă incluziunii și crearea de locuri de muncă, acordând o atenție deosebită celor care abordează provocările identificate în recomandările specifice fiecărei țări în contextul semestrului european. Patru dintre cei șase piloni care definesc domeniul de aplicare al mecanismului sunt relevanți pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale: creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii; coeziunea socială și teritorială; sănătatea și reziliența economică, socială și instituțională și politicile pentru generația următoare, copii și tineret. Prin urmare, în cadrul planurilor de redresare și reziliență prezentate de statele membre, avizate de Comisie și aprobate de Consiliu, se acordă atenția cuvenită domeniului ocupării forței de muncă, al competențelor și al politicilor sociale.

Cu un buget de aproape 99,3 miliarde EUR pentru perioada 2021-27, FSE+ va sprijini, va completa și va adăuga valoare politicilor statelor membre în domeniul ocupării forței de muncă, al competențelor și al politicilor sociale. Fondul va finanța măsuri care să asigure egalitatea de șanse, accesul egal la piața muncii, condiții de muncă echitabile și de calitate, protecția și incluziunea socială, axându-se în special pe educația și formarea de calitate și favorabile incluziunii, învățarea pe tot parcursul vieții, investițiile în copii și tineri și accesul la serviciile de bază. La începutul crizei provocate de pandemia de COVID-19, fondurile de coeziune au oferit un răspuns rapid în cadrul Inițiativei pentru investiții ca reacție la coronavirus și al Inițiativei plus pentru investiții ca reacție la coronavirus (CRII și CRII+), ceea ce a dus la o creștere netă de peste 11 miliarde EUR pentru măsuri în domeniul ocupării forței de muncă și al asistenței medicale până în noiembrie 2021. Asistența suplimentară de redresare pentru coeziune și teritoriile Europei (REACT-EU), în valoare de 50,6 miliarde EUR, a contribuit la consolidarea capacităților de reparare a daunelor provocate de criză din statele membre. Ca ultimă observație, au fost puse la dispoziție împrumuturi în valoare de 100 de miliarde EUR prin intermediul Instrumentului de sprijin temporar pentru atenuarea

riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE) în favoarea schemelor de reducere a timpului de muncă și a unor măsuri similare de menținere a locurilor de muncă, în special pentru lucrătorii independenți.

Ca parte a Planului de investiții al Pactului verde european, a fost creat Mecanismul pentru o tranziție justă (MTJ) pentru a contribui la sprijinirea unei tranziții juste către neutralitatea climatică. Primul pilon este Fondul pentru o tranziție justă (FTJ)⁴⁰, instituit în cadrul politicii de coeziune, care oferă 19,3 miliarde EUR pentru atenuarea efectelor negative ale procesului de tranziție către o economie neutră din punct de vedere climatic, prin sprijinirea celor mai afectate teritorii.

Figura 4: Provocări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, competențele și aspectele sociale în statele membre ale UE, în funcție de indicatorii principali din tabloul de bord social revizuit



Note: 1) datele pentru indicatorul privind participarea adulților la activități de învățare nu sunt încă disponibile; 2) indicatorul privind competențele digitale se referă la datele din 2019; 3) nu există date pentru unele țări în ceea ce privește anumiți indicatori: legendele tuturor indicatorilor sunt prezentate în anexă.

⁴⁰ Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului pentru o tranziție justă; [EUR-Lex – 32021R1056 – RO – EUR-Lex \(europa.eu\)](#).

Tabelul 1. Indicatorii principali din tabloul de bord social: prezentare generală a provocărilor din statele membre

		Anul	Cele mai bune performanțe	Performanță peste medie	Performanță bună, dar de monitorizat	Performanță medie/neutră	Performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire	De supraveghere	Situații critice
Egalitatea de șanse	Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani)	2020	EL, HR, IE, SI	EE, LV, PL, PT	LT	AT, BE, DE, DK, FR, NL, SK	ES, MT	CY, CZ, FI, LU, SE	BG, HU, IT, RO
	Nivelul competențelor digitale ale populației	2019	DE, DK, FI, NL, SE	AT, CZ, EE, EL, HR, IE	LU	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK		CY, HU, PL	BG, LV, RO
	Rata tinerilor NEET (% din populația totală cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani)	2020	DE, LU, NL, SE	AT, BE, DK, FI, HR, MT, SI		CZ, EE, FR, LV, PL	RO	CY, HU, IE, LT, PT, SK	BG, EL, ES, IT
	Diferența de gen în ocuparea forței de muncă	2020	FI, LT, LV, SE	DE, DK, EE, FR, LU, PT, SI		AT, BE, BG, CY, ES, IE, NL, SK	MT	CZ, HR	EL, HU, IT, PL, RO
	Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)	2020	CZ, SI, SK	AT, BE, DK, FI, NL, PL, SE		CY, EE, EL, FR, HR, HU, LU, PT	RO	ES, MT	BG, DE, LT, LV
Condiții de muncă echitabile	Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani)	2020	CZ, DE, NL, SE	DK, FI, LV, MT, PL	EE, LT	AT, CY, FR, HU, LU, SI, SK	HR	BE, BG, IE, PT, RO	EL, ES, IT
	Rata șomajului (% din populația activă cu vârsta cuprinsă între 15 și 74 de ani)	2020	CZ, PL	BG, DE, FR, HU, MT, NL, RO, SI		AT, BE, CY, DK, FI, HR, IE, LU, PT, SE, SK	EL, IT	EE, LT, LV	ES
	Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă cu vârsta cuprinsă între 15 și 74 de ani)	2020		CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL, PT, SE		AT, BE, BG, CY, FI, FR, HR, IE, LV, RO, SI	EL, IT	EE, LT, LU, SK	ES
	Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor populației pe cap de locuitor (2008=100)	2020	HU, LT, PL	CZ, IE, LV, MT, SI, SK		DE, DK, FI, HR, LU, NL, PT, SE		AT, BE	CY, EL, ES, IT
Protecție și incluziune socială	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială	2020	CZ, SI, SK	AT, CY, DK, FI, NL, PL, SE		BE, EE, FR, HR, HU, LU, MT, PT	LV	DE, LT	BG, EL, ES, RO
	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (0-17 ani)	2020	CZ, DK, FI, SI	EE, LT, NL, PL, SE, SK		AT, BE, CY, FR, HR, HU, LU, LV, MT, PT	DE		BG, EL, ES, RO
	Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei	2020	BE, DK, FI, FR	CZ, HU, LU, SE, SI, SK	AT	CY, EE, NL, PL		DE, EL, LT, PT	BG, ES, HR, LV, MT, RO
	Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă	2020	AT, DK, EE, FI, PT	ES, LT, LU, SI	FR	CY, CZ, EL, NL, SK		MT, RO, SE	BE, BG, DE, HR, HU, PL
	Costurile suplimentare pentru locuințe	2020	SK	CY, FI, HR, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, HU, LU, LV, NL, PL, RO, SE	EL	BG, DK, EE	DE
	Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire	2020	BE, DK, FR, LU, NL, PT, SE	SI	ES	EE, FI, LV, MT	HR	AT, BG, CY, DE, EL, LT	CZ, HU, PL, RO, SK
	Nevoi de asistență medicală nesatisfăcute autoraportate	2020		AT, CY, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL		BE, BG, DK, FR, HR, LT, PT, SE, SI, SK	EE, EL	FI, LV, RO	PL

Notă: actualizare din 28 octombrie 2021. Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii, impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei, costurile suplimentare ale locuințelor, copiii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire și nevoile de asistență medicală nesatisfăcute autoraportate

nu sunt disponibile pentru Irlanda și Italia. Creșterea GDHI nu este disponibilă pentru Bulgaria, Estonia, Franța și România. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă nu sunt disponibile pentru Irlanda, Italia și Letonia. Întreruperile de serie și alte marcaje sunt menționate în anexele 1 și 2.

1.4 Obiectivele principale ale UE până în 2030

UE a stabilit trei obiective principale pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei, care sunt prezentate în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale. Obiectivele principale au fost salutate de liderii UE în Declarația de la Porto din 8 mai și de Consiliul European din iunie și avizate de Consiliul EPSCO din iunie⁴¹. Împreună cu obiectivele complementare prezentate mai jos, acestea reflectă cele trei capitoare ale pilonului, și anume egalitatea de șanse și de acces la piața muncii, condițiile de muncă echitabile, și protecția și incluziunea socială⁴². Cele trei obiective vor contribui la orientarea măsurilor către un model de redresare și de creștere generatoare de locuri de muncă, în timp ce învățarea pe tot parcursul vieții va sprijini lucrătorii în vederea valorificării la maximum a transformărilor economice și societale, combătând în același timp sărăcia și excluziunea socială în UE și contribuind la realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă. Acestea sunt stabilite la niveluri ambițioase, dar realiste, ținând seama de contextul socioeconomic, de tendințele mai ample și de reformele și investițiile planificate, inclusiv în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență. Pe baza obiectivelor convenite, până în 2030 în UE:

- cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă⁴³;
- cel puțin 60 % dintre adulți (cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani) ar trebui să participe anual la cursuri de formare;
- numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială ar trebui să fie redus cu cel puțin 15 milioane.

În prezent, statele membre își stabilesc propriile obiective naționale în conformitate cu ambițiile cuprinse în obiectivele principale ale UE. Prin angajamentul social de la Porto din 7 mai 2021 (semnat de președinții Parlamentului European și Comisiei Europene, de prim-ministrul Portugaliei, de partenerii sociali din UE și de Platforma socială), statele membre au fost invitate să stabilească obiective naționale ambițioase care, ținând seama în mod corespunzător de punctul de plecare al fiecărei țări, să constituie o contribuție adecvată la realizarea obiectivelor europene. În iulie 2021, Comisia a invitat statele membre să transmită propunerile inițiale privind obiectivele naționale pentru 2030. Atât obiectivele principale ale UE, cât și obiectivele naționale vor fi monitorizate în contextul semestrului european.

După cum se reflectă în obiectivul principal privind rata de ocupare a forței de muncă, un nivel ridicat de ocupare reprezintă o prioritate-cheie pentru 2030, pentru a asigura participarea deplină a tuturor la economie și societate. Participarea la piața muncii este importantă pentru a sprijini potențialul de creștere durabilă și favorabilă incluziunii, pentru a încuraja participarea activă în societate și pentru a contribui la adecvarea și sustenabilitatea fiscală a sistemelor de protecție socială, având în vedere și îmbătrânirea populației. Progresele

⁴¹ [Declarația de la Porto](#) și [concluziile](#) reuniunii Consiliului European (24 și 25 iunie 2021).

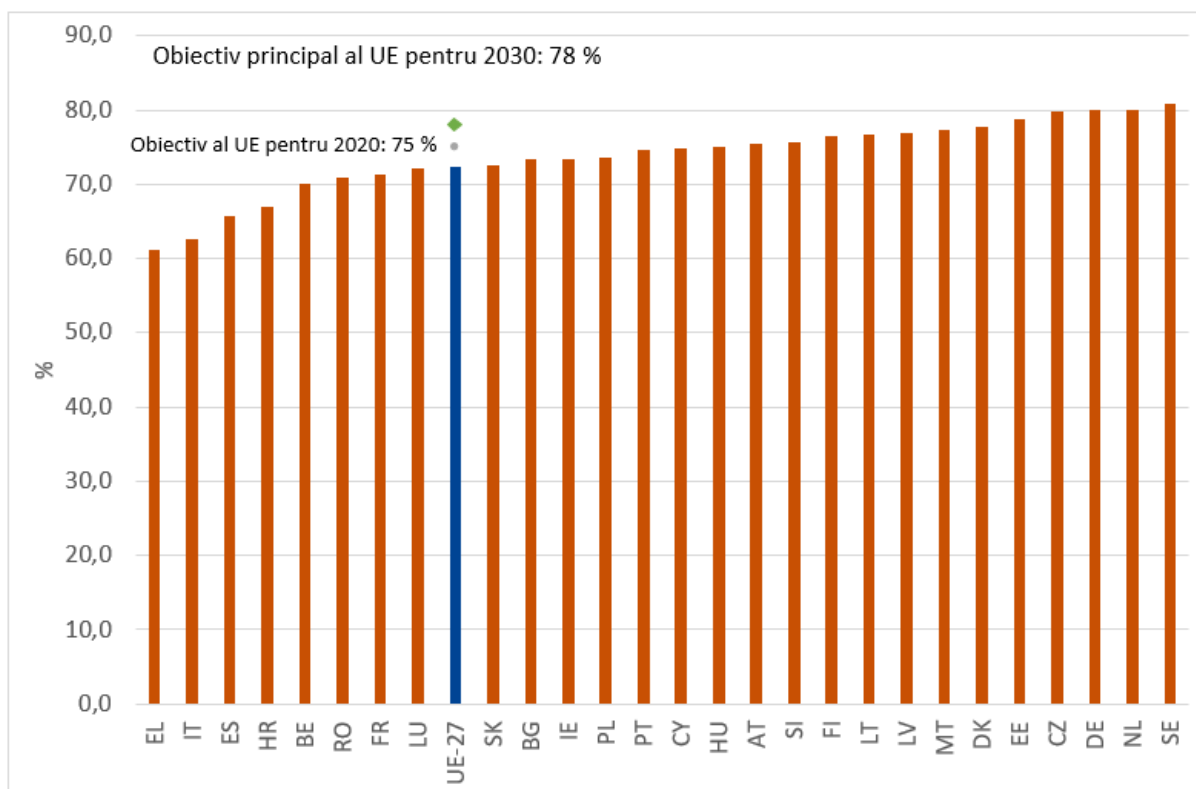
⁴² Acestea completează alte cadre, cum ar fi Pactul verde european, Agenda pentru competențe în Europa, spațiul european al educației, cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor și deceniul digital.

⁴³ Obiectivul privind rata de ocupare a forței de muncă a fost stabilit în lumina scenariilor simulate pe baza ratelor potențiale de creștere a PIB-ului și a previziunilor demografice ale Eurostat până în 2030, precum și pe baza raportului dintre ocuparea forței de muncă și PIB în perioada de redresare 2013-2019.

înregistrate în ceea ce privește tranziția verde și cea digitală pe piața muncii vor fi importante pentru atingerea acestui obiectiv. Rata de ocupare a forței de muncă la nivelul UE a fost de 72,5 % în 2020, cu 5,5 puncte procentuale sub nivelul de ambiție de 78 % pentru 2030 cuprins în obiectivul principal (a se vedea figura 5).

În Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale au fost stabilite obiective complementare de sporire a participării femeilor și a tinerilor pe piața muncii, care sprijină obiectivul general privind rata de ocupare a forței de muncă. Ambițiile complementare vizează reducerea la jumătate a diferenței de gen în ocuparea forței de muncă, creșterea ofertei de educație și îngrijire timpurie formală (ECEC) și reducerea la 9 % a ponderii tinerilor (15-29 de ani) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). Creșterea participării femeilor la piața muncii este importantă pentru a spori potențialul de creștere și pentru a răspunde provocării legate de îmbătrânirea populației și de scăderea forței de muncă. Cu sprijinul ECEC formale, o participare mai puternică a femeilor la piața muncii poate contribui, de asemenea, la reducerea sărăciei și a excluziunii sociale, inclusiv în rândul copiilor, prin impactul pozitiv asupra veniturilor gospodăriilor. În mod similar, reducerea ratei NEET înseamnă activarea potențialului neexploatat al tinerilor ca element-cheie pentru asigurarea participării depline a acestora în societate.

Figura 5. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani în 2020



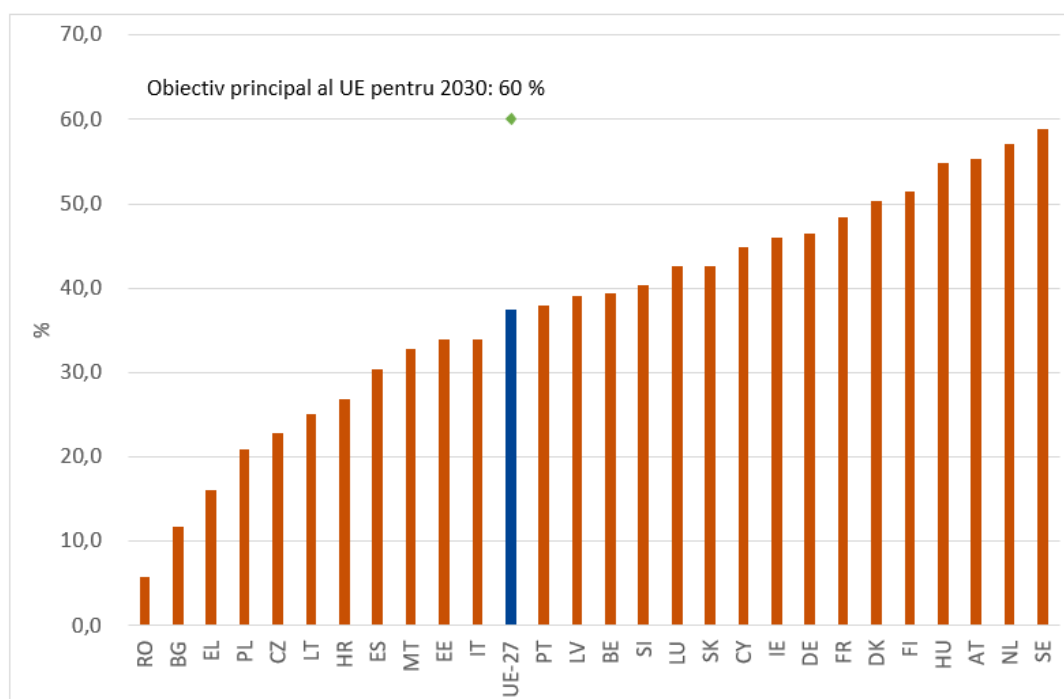
Sursa: indicator Eurostat [[tesem010](#)]

Obiectivul principal pentru 2030 privind participarea adulților la activități de învățare reflectă necesitatea de a asigura adaptarea și capacitatea de a obține beneficii în contextul evoluției rapide a nevoilor pieței muncii, în urma șocului provocat de pandemia de COVID-19 și în lumina transformării verzi și a celei digitale. Impactul pandemiei asupra economiei și societății, precum și schimbările structurale care urmează evidențiază necesitatea recalificării pe tot parcursul carierei și a dezvoltării competențelor pe

tot parcursul vieții. Acest lucru este mai important ca oricând, deoarece se preconizează că tranziția digitală și cea verde vor schimba în mod fundamental cerințele în materie de competențe ale multor locuri de muncă și vor crea altele noi. În acest context, obiectivul principal al UE privind învățarea în rândul adulților a fost stabilit la 60 %, în comparație cu rata de 37,4 % din 2016⁴⁴ (a se vedea figura 6). Astfel, obiectivul pentru 2030 a fost stabilit la un nivel ambițios, având în vedere eforturile consolidate ale UE și ale statelor membre generate de Agenda pentru competențe în Europa, precum și fondurile suplimentare semnificative puse la dispoziție de UE pentru formare, inclusiv în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență (a se vedea capitolul 2.2).

Atingerea obiectivului privind învățarea în rândul adulților este posibilă numai cu baze solide în sistemele de educație și formare, iar dobândirea de competențe trebuie să răspundă nevoilor viitoare ale pieței forței de muncă. Nivelul de instruire este un factor major în determinarea perspectivelor de angajare ale tinerilor, punând totodată bazele pentru învățarea ulterioară în cursul vieții. Cu toate acestea, 9,9 % dintre tinerii din UE nu au absolvit cel puțin învățământul secundar superior în 2020. Din acest motiv, planul de acțiune al pilonului a stabilit obiective complementare de reducere în continuare a ratei de părăsire timpurie a școlii și de creștere a participării la învățământul secundar superior. În plus, obiectivul complementar ca cel puțin 80 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani să aibă cel puțin competențe digitale de bază recunoaște rolul-cheie al acestora în asigurarea participării depline pe piețele muncii și în societățile viitorului. Este deosebit de urgent să se ia măsuri în acest domeniu, având în vedere progresele lente înregistrate la nivelul UE din 2015 (de la 54 % în 2015 la 56 % în 2019).

Figura 6. Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni (% , 2016)



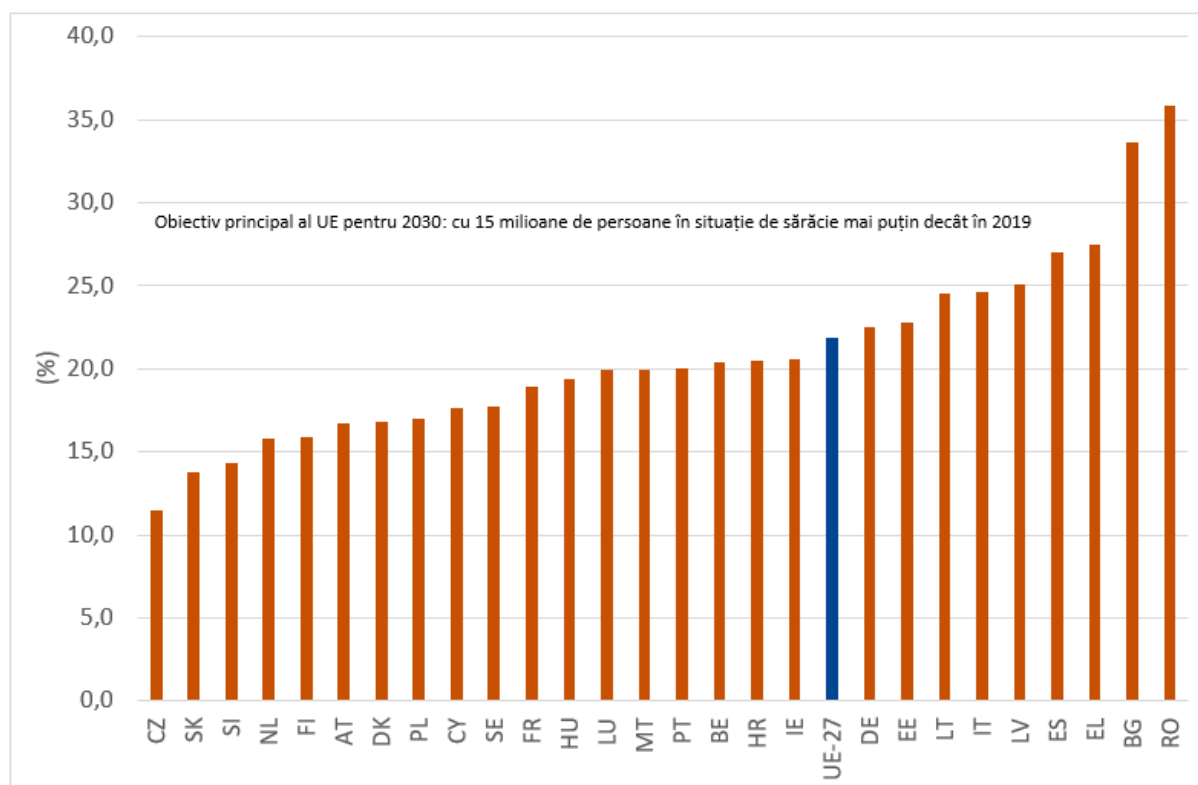
Sursa: extras special, disponibil [online de la Eurostat](#).

⁴⁴ Astfel cum se indică în secțiunea 1.2, cele mai recente date disponibile sunt din 2016. Comisia va monitoriza indicatorul împreună cu Eurostat și va efectua o analiză aprofundată a datelor din cele două surse ale anchetei atunci când acestea vor deveni disponibile (2023) pentru a asigura calitatea și comparabilitatea datelor.

Realizarea unei reduceri ambițioase a sărăciei și a excluziunii sociale este esențială pentru a asigura o creștere favorabilă incluziunii și o convergență socială și economică ascendentă în UE. Obiectivul pentru 2030 implică o reducere cu 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) până în 2030⁴⁵. În 2020, rata AROPE la nivelul UE a fost de 21,9 % (a se vedea figura 7). Pentru a atinge nivelul de ambiție inclus în obiectivul UE de reducere a sărăciei, statele membre vor trebui să ia măsuri în ceea ce privește cele trei dimensiuni ale sprijinului pentru venit, accesului la bunuri și servicii și integrării pe piața muncii.

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale a stabilit ca obiectiv complementar reducerea numărului de copii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială. Punerea accentului pe copii este esențială pentru a întrerupe ciclul sărăciei între generații și pentru a contribui la egalitatea de șanse în UE. Pentru un angajament deplin față de realizarea acestei ambiții, acest obiectiv complementar propune reducerea numărului de copii AROPE cu cel puțin 5 milioane până în 2030.

Figura 7: Rata AROPE pentru întreaga populație în 2020 (%)



Sursa: indicator Eurostat [[tepsr_lm410](#)]. Obiectivul pentru 2030 de reducere cu 15 milioane de persoane până în 2030 ar corespunde unei rate AROPE de 17,6 %, în conformitate cu valoarea de bază din 2019 și cu scenariul demografic central al Eurostat pentru deceniul 2020.

⁴⁵ Luând în considerare scenariul demografic central al Eurostat pentru deceniul 2020.

Cadre de evaluare comparativă în sprijinul analizei și al elaborării politicilor

Comunicarea din 2017 privind instituirea Pilonului european al drepturilor sociale a propus o evaluare comparativă ca instrument de sprijinire a reformelor structurale și de promovare a convergenței ascendente în domeniul social și al ocupării forței de muncă. Ca exercițiu multilateral, cadrele de evaluare comparativă combină indicatori cantitativi (privind performanța și rezultatele) cu analiza calitativă a caracteristicilor elaborării politicilor și a pârghiilor de politică care afectează buna elaborare a politicilor. Pe lângă sprijinirea procesului de elaborare a politicilor, cadrele de evaluare comparativă, împreună cu indicatorii tabloului de bord social, contribuie la analiza din cadrul semestrului european și la raportul comun privind ocuparea forței de muncă.

Începând din 2017, Comisia a elaborat cadre de evaluare comparativă care au fost discutate cu statele membre în mai multe domenii, în conformitate cu o abordare comună convenită de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și de Comitetul pentru protecție socială (CPS). Aceste cadre au abordat următoarele domenii: 1) indemnizațiile de șomaj și politicile active în domeniul pieței forței de muncă, 2) competențele și învățarea în rândul adulților și 3) venitul minim. Principalele rezultate ale acestor exerciții au fost prezentate în rapoartele comune anterioare privind ocuparea forței de muncă. De asemenea, Comisia a început să lucreze la cadre suplimentare care ar putea fi utilizate în ciclurile viitoare ale semestrului european, în special în cooperare cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă în ceea ce privește evaluarea comparativă a salariilor minime și cartografierea negocierilor colective, precum și cu Comitetul pentru protecție socială în ceea ce privește adecvarea pensiilor și îngrijirea copilului și sprijinul pentru copii.

Cadrul privind îngrijirea copilului și sprijinul pentru copii a fost convenit de Comitetul pentru protecție socială în octombrie 2021. Acesta identifică indicatori de rezultat (privind beneficierea de educație și îngrijire timpurie, sărăcia în rândul copiilor și deprivarea specifică copiilor) și indicatori de performanță (decalajul în ceea ce privește beneficierea de îngrijire de către copii în funcție de chintilele de venit, impactul transferurilor sociale asupra sărăciei în rândul copiilor, decalajele în ceea ce privește costurile suplimentare pentru locuințe și rata privării de locuință pentru copii, impactul statutului de părinte asupra ocupării forței de muncă în grupa de vârstă 25-49 de ani și ponderea populației în vârstă de 25-49 de ani care este inactivă sau lucrează cu fracțiune de normă din cauza responsabilităților de îngrijire, în funcție de gen). Pentru a evalua adecvarea sprijinului pentru venit, au fost conveniți doi indicatori referitori la venitul unui cuplu neîncadrat în muncă cu doi copii și la cel al unui cuplu cu un singur venit, cu un salariu mic, cu doi copii, ambele ca procent din pragul sărăciei. Sunt furnizate o serie de informații contextuale pentru o mai bună contabilizare a situațiilor statelor membre în ceea ce privește monitorizarea tendințelor. Unele domenii sunt evidențiate și în vederea continuării activității, în special în ceea ce privește pârghiile de politică.

Prin consolidarea înțelegerii comune a indicatorilor relevanți și a pârghiilor de politică într-un domeniu de politică, cadrele de evaluare comparativă aduc o contribuție importantă la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. După adoptarea Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, viitoarele cadre de evaluare comparativă vor fi adaptate la tabloul de bord social revizuit. Principalele rezultate ale acestor exerciții sunt prezentate în raportul comun privind ocuparea forței de muncă.

REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ – PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA

2.1. Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă

Prezenta secțiune analizează punerea în aplicare a orientării nr. 5 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condiții pentru a promova cererea de forță de muncă și crearea de locuri de muncă, în conformitate cu principiile 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă) și 6 (salarii) ale pilonului. Subsecțiunea 2.1.1 se concentrează asupra principalelor evoluții ale pieței muncii, reflectând și impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Subsecțiunea 2.1.2 prezintă măsurile puse în aplicare de statele membre în aceste domenii, punând un accent special pe cele care au menținut ocuparea forței de muncă în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19 și care sprijină crearea de locuri de muncă.

2.1.1 Indicatori-cheie

După șocul inițial al crizei provocate de pandemia de COVID-19, rezultatele în ceea ce privește participarea la piața forței de muncă s-au stabilizat în 2021. În pofida unei scăderi de la an la an a PIB-ului UE cu 6 % în 2020, rata șomajului a crescut doar cu 0,4 puncte procentuale, de la o medie de 6,7 % la 7,1 % în aceeași perioadă (cu o creștere de 1,4 puncte procentuale a cifrelor lunare de la nivelul minim de 6,3 % înregistrat înainte de criză, în martie 2020, la nivelul maxim de 7,7 % înregistrat în septembrie 2020). Măsurile de sprijin sub formă de scheme privind reducerea timpului de muncă și alte scheme de menținere a locurilor de muncă au contribuit la creșterea relativ limitată a șomajului. Participarea mai scăzută pe piața muncii, în principal din cauza temerilor legate de contaminare și a șanselor reduse de a găsi un loc de muncă, dată fiind activitatea economică modestă, a atenuat și creșterea ratei șomajului. Deși redresarea economică va sprijini crearea de locuri de muncă, se estimează că ocuparea forței de muncă nu va reveni la nivelurile din perioada anterioară crizei înainte de 2022. Aceasta în pofida faptului că rata șomajului se apropie de nivelul dinaintea crizei (6,7 %) în septembrie 2021.

Numărul lucrătorilor care beneficiază de scheme privind reducerea timpului de muncă și de scheme similare de menținere a locurilor de muncă a rămas ridicat până la jumătatea anului 2021. Toate statele membre ale UE fie au introdus, fie au consolidat schemele privind reducerea timpului de muncă și/sau alte scheme similare de menținere a locurilor de muncă în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19. În timpul primului val al pandemiei (aprilie-mai 2020), utilizarea unor astfel de scheme a atins niveluri fără precedent (până la 40 % din totalul angajaților în cadrul a până la 60 % din totalul întreprinderilor din state membre precum Franța și Italia, a se vedea figura 2.1.1). Deși la niveluri mai scăzute, utilizarea acestor scheme a rămas semnificativă în a doua jumătate a anului 2020 și în prima jumătate a anului 2021. Aceste măsuri de sprijin au contribuit în mod semnificativ la limitarea impactului pandemiei asupra pieței muncii, în principal în ceea ce

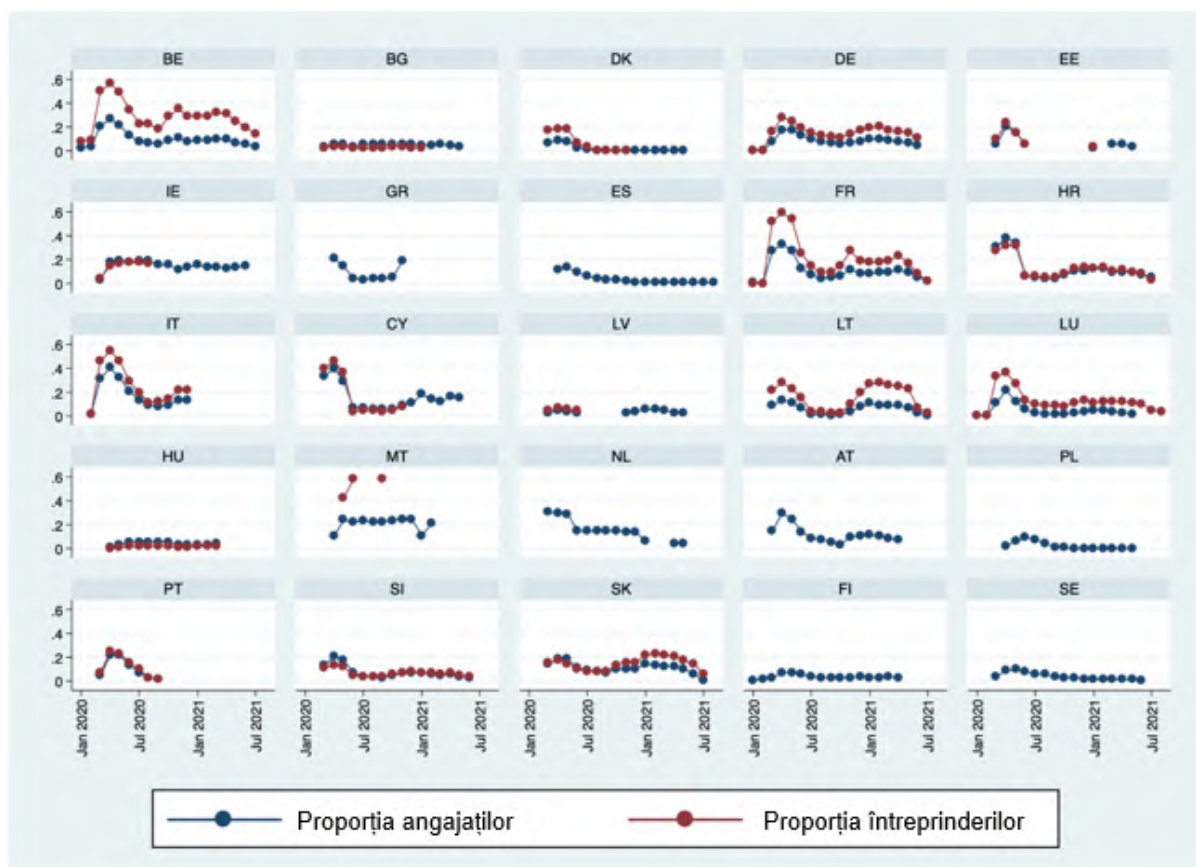
privește ratele de ocupare a forței de muncă și în special pentru lucrătorii cu venituri mai mici (Eurostat, 2021⁴⁶). În unele state membre (de exemplu, Estonia și Letonia), schemele au fost închise și reintroduse ulterior pentru a face față recrudescenței pandemiei. Ca parte a răspunsului UE la pandemie, în 2020, 19 state membre, în total aproximativ 31 de milioane de persoane și 2,5 milioane de întreprinderi, au primit sprijin din partea SURE⁴⁷. Va fi important să se asigure că schemele privind reducerea timpului de muncă facilitează și sprijină procesele de restructurare și nu întârzie ajustările structurale. În acest scop, măsurile de urgență excepționale ar trebui să fie eliminate treptat la momentul potrivit.

⁴⁶ *Impact of COVID-19 on employment income - advanced estimates - Statistics Explained* (europa.eu). (Impactul pandemiei de COVID-19 asupra veniturilor din muncă – estimări avansate).

⁴⁷ Al doilea raport privind implementarea SURE (COM/2021/596).

Figura 2.1.1. Proporția angajaților și a întreprinderilor sprijinite prin scheme privind reducerea timpului de muncă și alte măsuri de menținere a locurilor de muncă a scăzut treptat

Sfera de aplicare a măsurilor de menținere a locurilor de muncă a variat de la un stat membru la altul (în %, T1-2020 până în T2-2021)



Notă: nu sunt disponibile date pentru Cehia și România.

Sursa: Eurostat, statistici referitoare la COVID-19⁴⁸

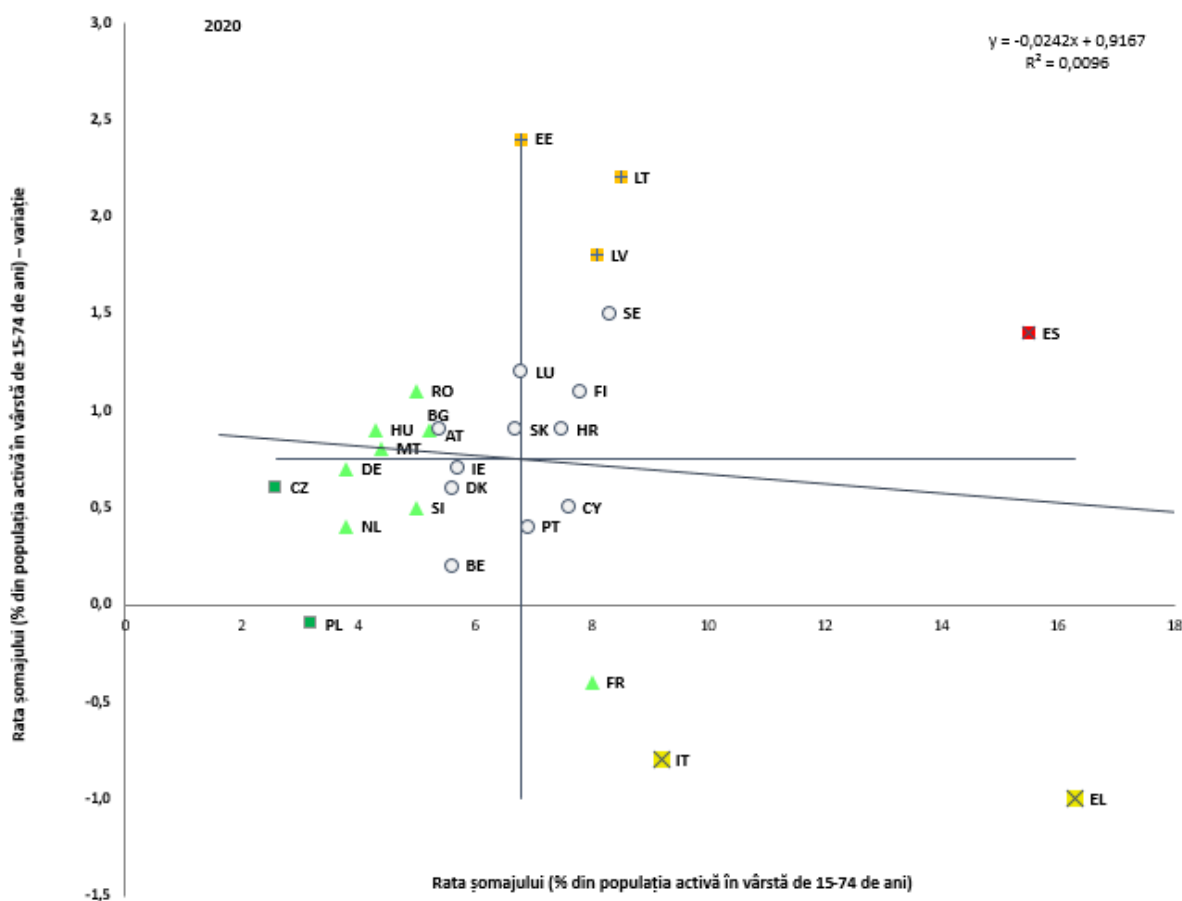
Șomajul în majoritatea statelor membre ale UE s-a înrăutățit în 2020, comparativ cu 2019. În 2020, rata șomajului a crescut în toate statele membre, cu excepția a patru dintre ele, comparativ cu 2019 (a se vedea figura 2.1.2), nivelul maxim pentru UE (7,7 %) atingându-se în septembrie 2020. Situația tabloului de bord social rămâne „critică” în Spania, care a înregistrat o creștere în 2020 de la o rată a șomajului deja ridicată, în timp ce Grecia și Italia au avut „performanțe slabe, dar în curs de îmbunătățire”. Situația șomajului în statele baltice s-a înrăutățit semnificativ în cursul anului 2020, deși datele recente indică faptul că în 2021 a avut loc o redresare. În primele nouă luni ale anului 2021, cele mai puternice scăderi ale șomajului au fost înregistrate în Cipru (-3,5 puncte procentuale), Grecia (-3,1 puncte procentuale) și Austria (-2,1 puncte procentuale). În aceeași perioadă s-au înregistrat

⁴⁸ [Society and work – COVID-19 \(Societatea și munca – COVID-19\), Eurostat \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&code=sdg_8_4_1&plugin=1)

îmbunătățiri mai puțin semnificative, dar totuși mai mari de 1 punct procentual, în Irlanda, Danemarca, Slovenia, Estonia și Spania.

Figura 2.1.2: Șomajul a crescut în majoritatea statelor membre în 2020

Rata șomajului (15-74 de ani) și variația anuală din 2019 până în 2020 (indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

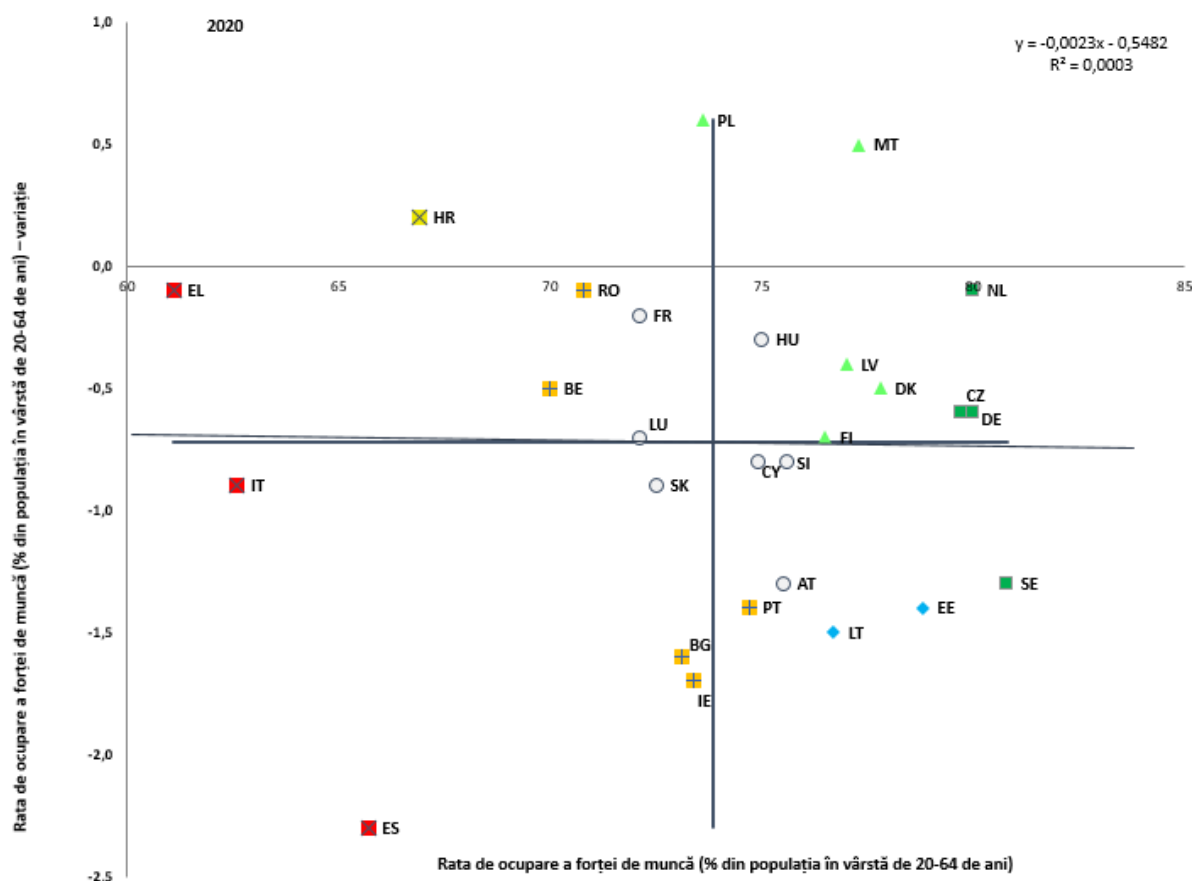
Sursa: Eurostat, [une_rt_a] AFM.

Conform indicatorului din tabloul de bord social, ocuparea forței de muncă în aproape toate țările UE a scăzut în 2020 comparativ cu 2019. După cum se arată în figura 2.1.3, Grecia, Italia și Spania se află încă în „situații critice” conform metodologiei tabloului de bord social, din cauza scăderii în continuare a ocupării forței de muncă, acestea înregistrând rate de aproximativ 65 % sau mai mici. Pe de altă parte, Suedia, Germania, Cehia și Țările de Jos au „cele mai bune performanțe” (cu rate apropiate de 80 % sau mai mari în 2020). În ansamblu, rata de ocupare a forței de muncă în UE (grupa de vârstă 20-64 de ani) a scăzut la 72,5 % în 2020 (-0,7 puncte procentuale comparativ cu 2019). Ratele de ocupare a forței de muncă au început să se redrezeze în T3-2020. Totuși, ocuparea forței de muncă în UE (angajați și lucrători independenți) a fost cu 1 % mai scăzută în T2-2021 (potrivit datelor din conturile

naționale) decât nivelul maxim înregistrat în ultimul trimestru al anului 2019, cu diferențe regionale persistente (a se vedea anexa 3). Diferența în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă între orașe și zonele rurale din UE nu a fost afectată de criza provocată de pandemia de COVID-19 și a fost de 0,9 puncte procentuale în 2020 pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani (o scădere de 0,1 puncte procentuale față de 2019). Datele din conturile naționale arată că, în perioada cuprinsă între T1 și T2-2021, creșterea ocupării forței de muncă a fost pozitivă în toate statele membre, cu excepția Estoniei și a Spaniei. În nouă state membre (Belgia, Danemarca, Franța, Luxemburg, Ungaria, Malta, Țările de Jos, Polonia și Portugalia), rata de ocupare a forței de muncă în T2-2021 a depășit nivelurile anterioare crizei (T4-2019).

Figura 2.1.3: Rata de ocupare a forței de muncă a scăzut în aproape toate statele membre în 2020

Rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) și variația sa anuală din 2019 până în 2020 (indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

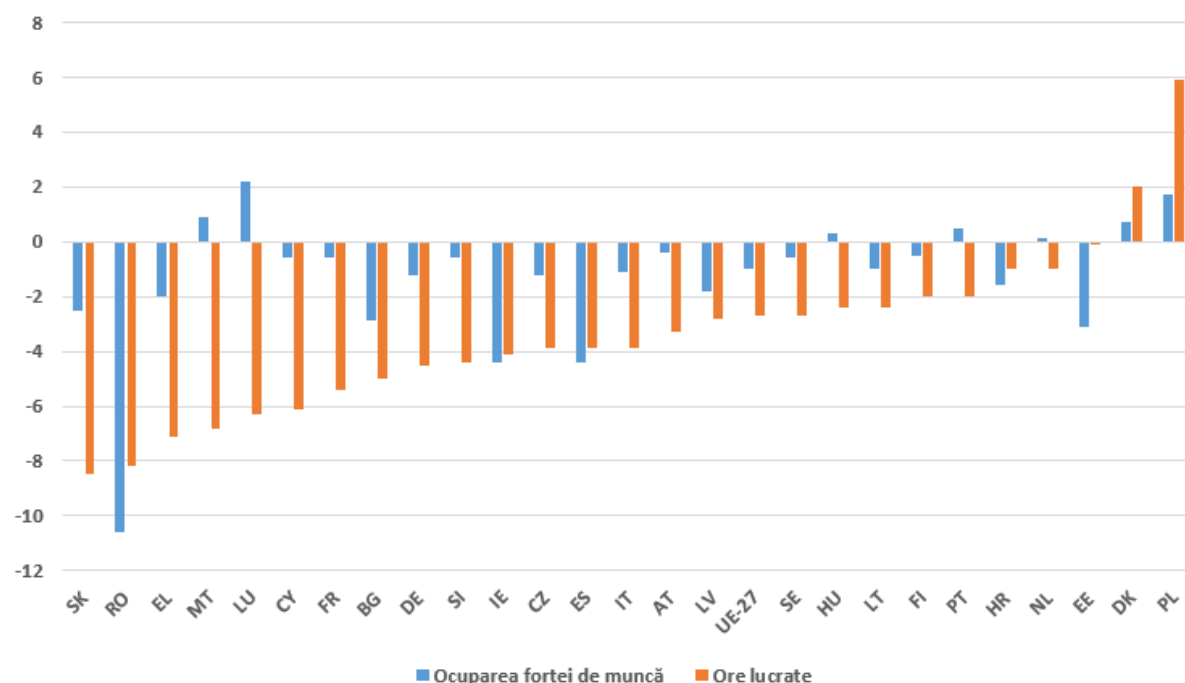
Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], AFM.

Toate statele membre, cu excepția a două dintre ele, s-au confruntat cu o scădere a numărului de ore lucrate per angajat de la începutul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Ca urmare a măsurilor de limitare a impactului imediat al crizei asupra ocupării forței de muncă, reducerea numărului total de ore lucrate indică o scădere mai drastică decât

cea sugerată de variațiile ratelor agregate de ocupare a forței de muncă (figura 2.1.4). Măsura în care pierderile de locuri de muncă au putut fi evitate a depins și de caracteristicile profesionale, inclusiv de caracterul esențial și de „posibilitatea de telemuncă” ale ocupațiilor, precum și de necesitatea interacțiunii sociale. După ce a crescut în T2-2020, numărul lucrătorilor absenți de la locul de muncă a scăzut la nivelurile anterioare pandemiei în majoritatea statelor membre. De la începutul redresării, numărul orelor lucrate a rămas sub nivelurile anterioare pandemiei în toate țările, cu excepția Danemarcei și Poloniei. Nivelurile scăzute ale orelor lucrate pot fi rezultatul utilizării unor scheme privind reducerea timpului de muncă, având în vedere activitatea încă redusă; cu toate acestea, nu este clar nici momentul în care orele lucrate per angajat vor reveni la nivelurile anterioare crizei⁴⁹. O defalcare în funcție de gen a evoluțiilor privind orele lucrate este prezentată în secțiunea 2.2.

Figura 2.1.4: Majoritatea statelor membre au înregistrat o scădere semnificativă a ocupării forței de muncă și a numărului total de ore lucrate

Variația ocupării totale a forței de muncă și a numărului total de ore lucrate între T4-2019 și T2-2021 (în %)



Notă: date ajustate sezonier și calendaristic, dar numai sezonier pentru CZ, EL, FR, MT, PL, PT, SK (ocuparea forței de muncă) și MT, SK (ore lucrate). Nu sunt disponibile date privind orele lucrate pentru BE. Datele privind LU și IE sunt pentru T1-2021.

Sursa: Eurostat [namq_10_a10_e], conturile naționale

Ocuparea forței de muncă a scăzut mai puternic în sectoarele mai afectate de măsurile de limitare a mișcării persoanelor și de măsurile necesare de limitare a răspândirii bolii introduse pentru a combate pandemia. Cele mai mari scăderi ale ocupării forței de muncă au fost înregistrate în sectoarele cel mai grav afectate de măsurile de limitare a mișcării

⁴⁹ Comisia Europeană (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2021). Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene (în curs de publicare).

persoanelor, cum sunt serviciile de cazare, de alimentație, activitățile agențiilor de voiaj, cultura și serviciile casnice⁵⁰. În schimb, fabricarea de produse farmaceutice de bază, asigurările, programarea informatică și telecomunicațiile se numără printre activitățile care au înregistrat cele mai mari creșteri ale ocupării forței de muncă în 2020 (comparativ cu anul precedent)⁵¹. Sectoarele cele mai afectate s-au numărat, de asemenea, printre principalii beneficiari ai schemelor privind reducerea timpului de muncă.

Desfășurarea unei activități independente a scăzut mai mult decât ocuparea totală a forței de muncă, cu unele diferențe între țări. În 2020, numărul lucrătorilor independenți în UE a scăzut cu 1,5 %, reprezentând o pondere de 14 %; cea mai pronunțată scădere s-a înregistrat în rândul lucrătorilor independenți cu angajați (-4,7 %). Extrem de afectați au fost lucrătorii independenți din Germania și Italia. Totuși, unsprezece state membre au înregistrat o creștere a numărului de lucrători independenți, în special Polonia, Franța, Țările de Jos și Ungaria. În al doilea trimestru al anului 2021, numărul lucrătorilor independenți din UE a scăzut cu 2,6 % comparativ cu același trimestru al anului precedent, cu o scădere de 5 % în rândul lucrătorilor independenți fără angajați. Cele mai mari scăderi din 2021 au fost înregistrate în România, Italia, Portugalia și Țările de Jos. Între T1-2021 și T2-2021, ocuparea totală a forței de muncă s-a redresat în UE, dar activitatea independentă⁵² nu a avut aceeași evoluție.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a redus temporar nivelurile record ale deficitului de forță de muncă atinse anterior, dar în majoritatea statelor membre acestea sunt din nou în creștere. Deficitul de forță de muncă apare atunci când angajatorii nu găsesc lucrătorii de care au nevoie pentru a ocupa posturile vacante. Înainte de criză, în T2-2019, rata locurilor de muncă vacante era de 2,4 % în UE-27. Rata locurilor de muncă vacante a scăzut la 1,6 % în T2-2020 și a crescut de atunci, ajungând la 2,3 % în T2-2021 și reabsorbind aproape complet impactul șocului provocat de pandemia de COVID-19. Potrivit anchetelor europene privind întreprinderile și consumatorii (AIC-UE), înainte de pandemie deficitele de forță de muncă s-au situat la apogeul istoric în 15 state membre (Austria, Belgia, Bulgaria, Cehia, Estonia, Grecia, Franța, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Polonia, Portugalia, România și Slovacia – a se vedea figura 2.1.5)⁵³. Declinul activității economice cauzat de pandemia de COVID-19 a dus la o scădere a deficitului de forță de muncă în aproape toate statele membre⁵⁴. În 2021, în urma relaxării măsurilor de limitare a mișcării persoanelor și a redresării economice treptate, deficitul de forță de muncă a reînceput să crească în majoritatea statelor membre. În sectoare precum construcțiile, sănătatea și îngrijirea pe termen lung, precum și informația și comunicațiile, acest proces este influențat de deficitul persistent de competențe. Deficitele s-au apropiat de nivelurile anterioare pandemiei în trimestrul al doilea al anului 2021, în timp ce șomajul a scăzut doar marginal. Unele state membre s-au confruntat

⁵⁰ Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (COVID-19: Implicații pentru ocuparea forței de muncă și viața profesională), seria COVID-19, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

⁵¹ Comisia Europeană (2021), *Employment and Social Developments in Europe 2021* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2021).

⁵² Cifre din conturile naționale, ajustate sezonier.

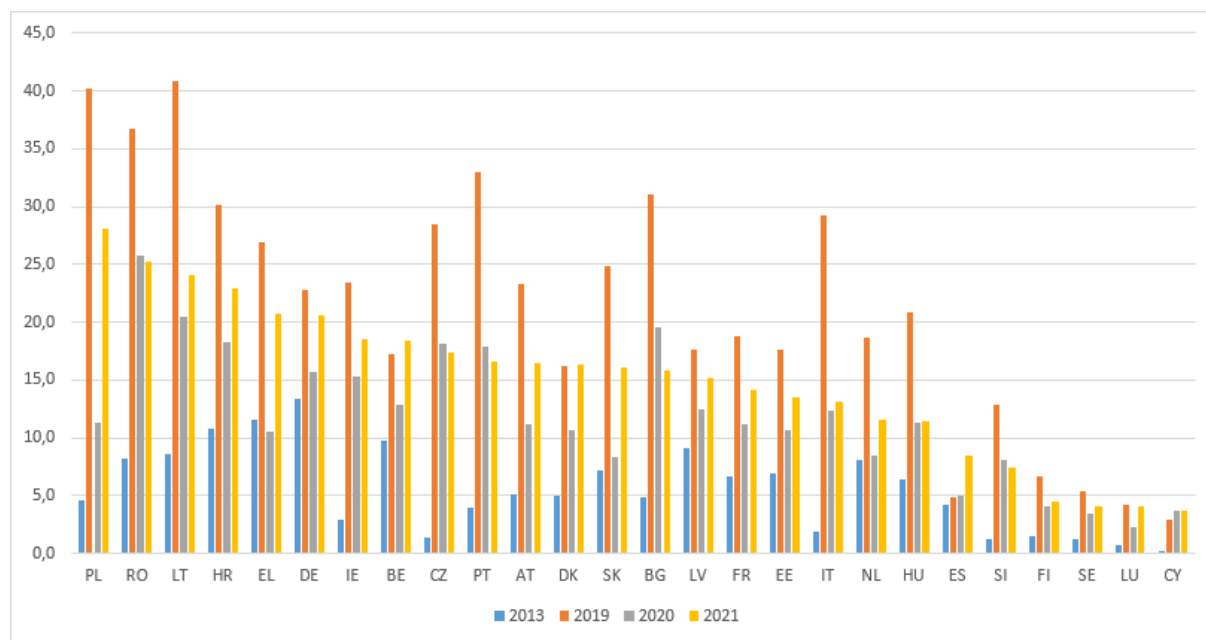
⁵³ Rezultatele sunt, în general, corelate cu constatările din Ancheta privind investițiile realizată de Grupul Băncii Europene de Investiții în 2019.

⁵⁴ Deși acest lucru a fost, probabil, limitat prin introducerea schemelor privind reducerea timpului de muncă și a altor măsuri de sprijinire a ocupării forței de muncă.

cu o creștere mai accentuată a deficitului de forță de muncă decât altele. Cele mai ridicate ponderi ale angajatorilor care au raportat că deficitul de forță de muncă a reprezentat un factor major de limitare a producției în primele trei trimestre ale anului 2021 (peste 20 %) au fost înregistrate în Polonia, România, Lituania, Croația, Grecia și Germania.

Figura 2.1.5: Deficitul de forță de muncă raportat a scăzut ca urmare a pandemiei în majoritatea statelor membre, dar acesta este din nou în creștere pe măsură ce redresarea economică se face simțită

Indicele deficitului de forță de muncă – Ponderea angajatorilor din sectorul producției, al serviciilor și al construcțiilor care au raportat că deficitul de forță de muncă reprezintă un factor major care le limitează producția (în %, 2013-2021).



Note: Țările sunt clasificate în ordinea descrescătoare a deficitului de forță de muncă înregistrat în 2021. Datele pentru 2021 sunt calculate ca media primelor trei trimestre.

Sursa: AIC-UE.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a determinat o scădere semnificativă a ratei de creștere a salariului nominal, care a fost urmată de o redresare în prima jumătate a anului 2021. Comparativ cu anul 2019, când salariile⁵⁵ au crescut cu 3,6 % pentru UE-27, în 2020 creșterea salariilor a fost negativă, situându-se la -1,8 %. Reducerea poate fi explicată cel puțin parțial prin impactul schemelor privind reducerea timpului de muncă, cu variații în funcție de modul în care sunt concepute măsurile naționale⁵⁶. Cu toate acestea, cifra agregată negativă maschează o eterogenitate substanțială între țări. În 2020, Lituania, România, Polonia, Țările de Jos și Bulgaria au înregistrat o creștere importantă a salariilor nominale, de cel puțin 3 %. Salariile au scăzut în țările din sudul Europei, plus Belgia, Austria și Finlanda. Cele mai mari rate de scădere au fost înregistrate în Italia (-6,9 %), Spania (-5,4 %), Franța (-3,9 %) și Cipru (-3,6 %) (figura 2.1.6). Acest lucru se datorează în principal scăderii numărului de ore lucrate, asociată cu utilizarea pe scară largă a schemelor privind reducerea

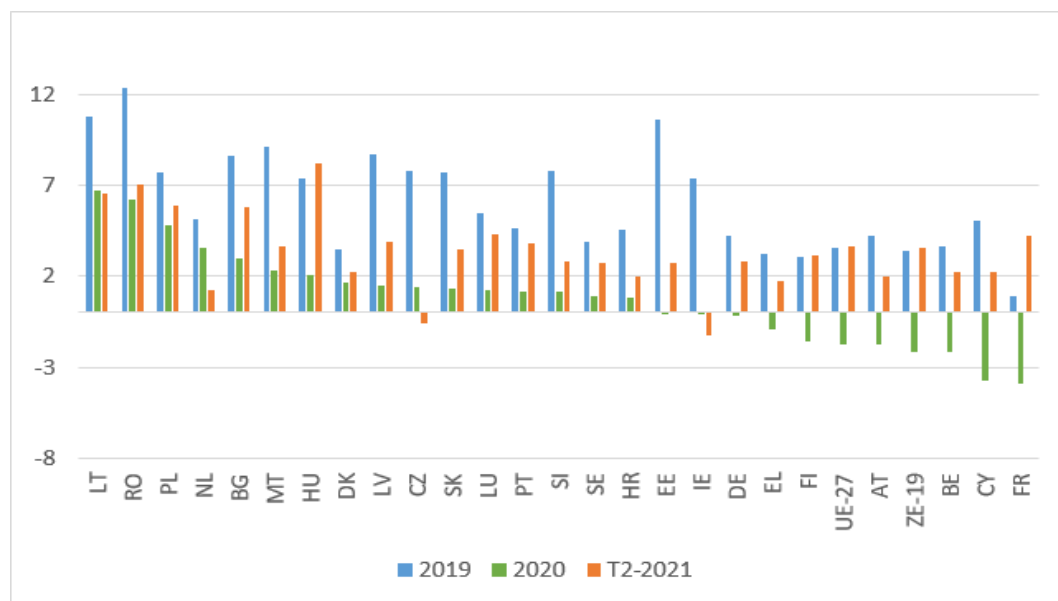
⁵⁵ Măsurate prin remunerația nominală per angajat.

⁵⁶ În țările în care prestațiile sunt plătite direct angajaților și sunt înregistrate ca transferuri sociale, schemele privind reducerea timpului de muncă au condus la o scădere vizibilă a costurilor salariale.

timpului de muncă. În prima jumătate a anului 2021, în condițiile în care mai multe state membre au ieșit din recesiune, iar schemele privind reducerea timpului de muncă au fost eliminate treptat, toate statele membre, cu excepția Irlandei și a Cehiei, au înregistrat din nou creșteri ale salariilor. În ansamblu, în prima jumătate a anului 2021, creșterea salariilor s-a situat la 3,6 % atât în UE, cât și în zona euro.

Figura 2.1.6: Creșterea salariilor nominale a devenit negativă în timpul crizei în mai multe state membre, dar s-a redresat în 2021

Remunerația nominală per angajat (variație procentuală anuală, 2019-2020 și T2-2021)



Note: (1) Salariile sunt măsurate de indicatorul „remunerația nominală per angajat”, care se calculează prin împărțirea remunerației totale a angajaților la numărul total de angajați. Remunerația totală se definește ca totalul remunerațiilor, în numerar sau în natură, pe care angajatorul le plătește angajatului pentru activitatea desfășurată în cursul perioadei contabile și are două componente: (i) salariile plătibile în numerar sau în natură și (ii) contribuțiile sociale plătibile de către angajatori. (2) Toate datele utilizate provin din conturile naționale. Indicatorii se bazează pe valori exprimate în moneda națională. (3) Țările sunt prezentate în ordinea crescătoare a creșterii salariului real în 2020.

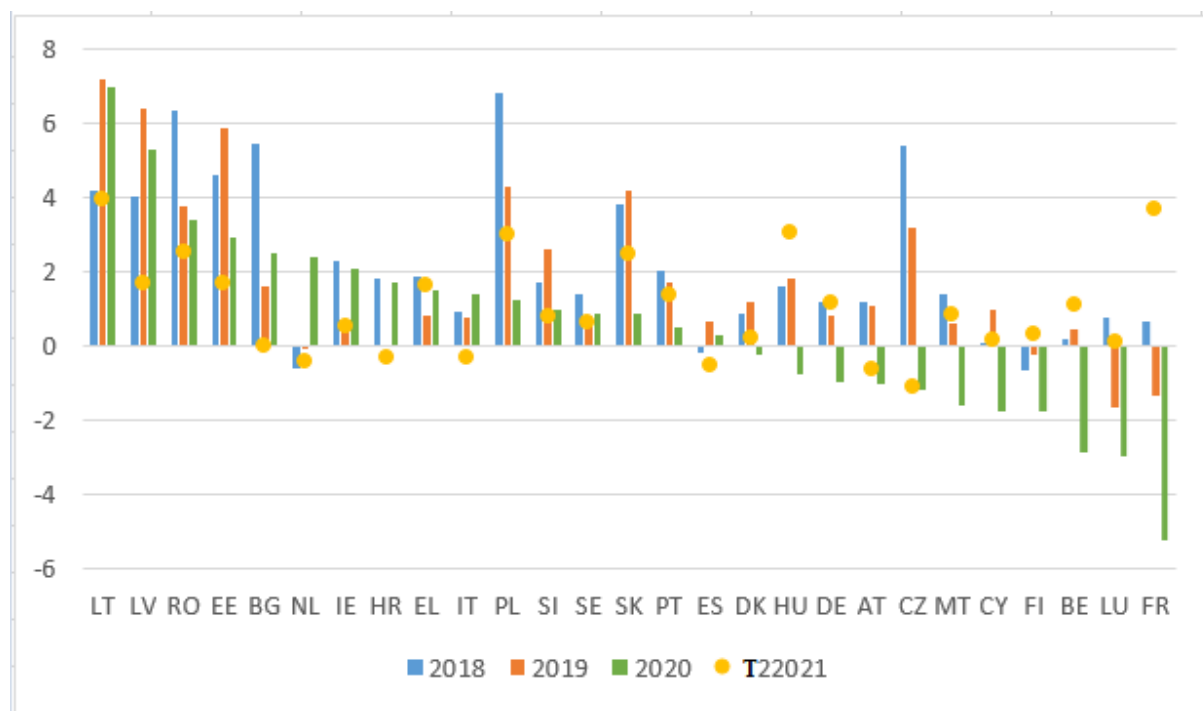
Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO.

În 2020, salariile reale au scăzut în mai multe state membre și la nivel agregat pentru UE, dar au crescut din nou în 2021. Danemarca, Ungaria, Germania, Austria, Cehia, Malta, Cipru, Finlanda, Belgia, Luxemburg și Franța au înregistrat o reducere de la an la an a creșterii salariilor reale în 2020 (a se vedea figura 2.1.7). Cele mai mari scăderi au fost observate în Franța (-5,2 %) și Luxemburg (-3,0 %). În schimb, salariile reale au crescut cel mai mult în 2020 în Lituania (7,0 %), Letonia (5,3 %) și România (3,4 %). După o creștere medie negativă a salariilor reale în 2020 (-0,9 %), salariile reale au crescut cu 1,1 % în UE în prima jumătate a anului 2021. Cea mai mare creștere a salariilor reale în prima jumătate a anului 2021 a fost înregistrată în Lituania (3,9 %), Franța (3,7 %) și Ungaria (3,1 %). În viitor, incertitudinile legate de perspectivele inflației ar putea influența evoluția salariilor reale⁵⁷.

⁵⁷ Previziunile Comisiei Europene din vara anului 2021 estimează o creștere moderată a inflației în 2021 și 2022, dar observă că inflația s-ar putea dovedi mai mare decât nivelul previzionat în cazul în care constrângerile în materie de aprovizionare sunt mai persistente, iar presiunile asupra prețurilor se repercutează mai puternic asupra

Figura 2.1.7: În 2020, salariile reale au scăzut în medie în UE, dar au crescut din nou în prima jumătate a anului 2021

Remunerația reală per angajat, deflatorul PIB (variația anuală %; 2018, 2019, 2020 și T2-2021)



Sursa: AMECO

Salariile orare au crescut semnificativ în 2020 datorită ajustării descendente drastice a numărului de ore lucrate ca urmare a schemelor privind reducerea timpului de muncă și a altor măsuri similare de menținere a locurilor de muncă. Salariile orare au crescut cu aproximativ 4,6 % pentru UE și cu 5,2 % pentru zona euro (cele mai ridicate rate din 2001 până în prezent), în creștere de la 2,7 % și, respectiv, 2,2 % în 2019. Pe bază trimestrială, modificările simetrice observate ale remunerației orare și ale remunerației per angajat sugerează că scăderea remunerației per angajat s-a datorat în principal scăderii numărului de ore lucrate, în mare parte legată de reducerea timpului de muncă. În unele state membre (Austria, Grecia, Franța, Malta și Slovenia), creșterile remunerației pe oră au fost de peste patru ori mai mari decât cele observate în ceea ce privește remunerația nominală per angajat. În primul trimestru al anului 2021, compensația pe oră în UE a crescut într-un ritm ușor mai ridicat decât în ultimul trimestru al anului 2020 (0,3 %).

Un loc de muncă nu asigură întotdeauna venitul necesar unui trai decent. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă în UE-27⁵⁸ a crescut de la 8,5 % în 2010 la 9,0 % în 2019

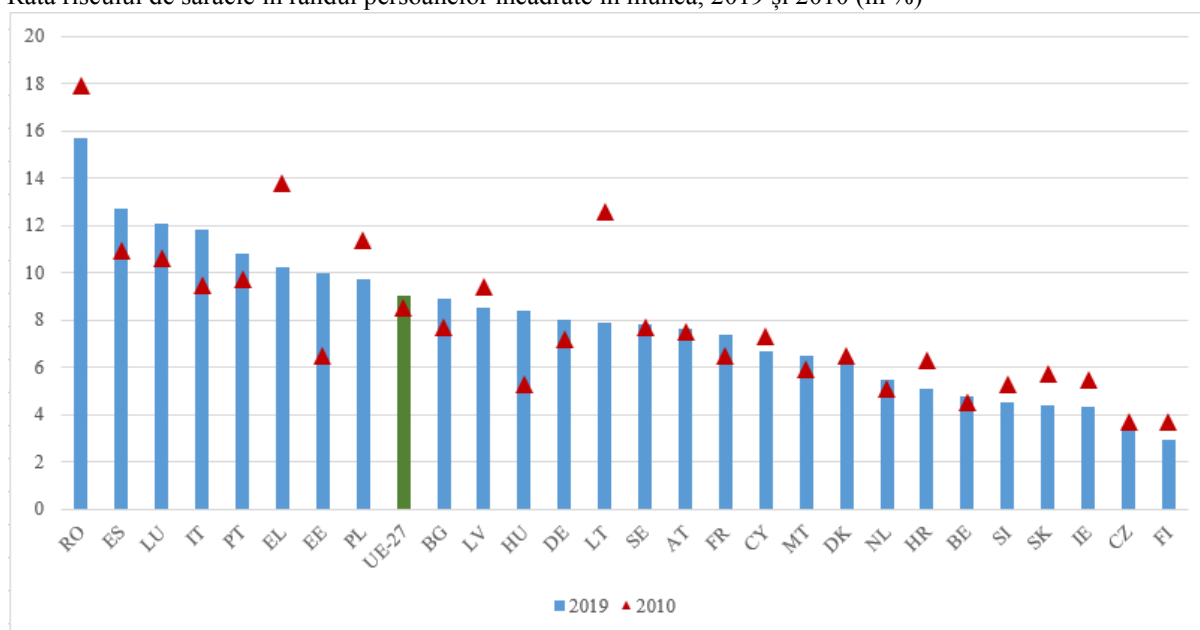
prețurilor de consum. A se vedea documentul instituțional 156 al Comisiei Europene, iulie 2021 (previziuni de vară).

⁵⁸ Datele privind UE-27 nu erau disponibile la data-limită de 28 octombrie 2021. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă este ponderea persoanelor cu un loc de muncă și cu un venit disponibil pe adult-echivalent sub pragul riscului de sărăcie, care este definit ca 60 % din mediana națională a veniturilor disponibile pe adult-echivalent (după transferurile sociale). Pentru 2007, datele se referă la singurul agregat comparabil disponibil la nivelul UE pentru anul respectiv, și anume UE-27, incluzând Regatul Unit, dar excluzând Croația. În media celor 27 de state

(astfel cum se reflectă în figura 2.1.8). În general, riscul de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă este mai mare în rândul lucrătorilor cu contracte temporare decât în rândul celor cu contracte permanente (16,2 % față de 5,9 %); la fel și în rândul lucrătorilor cu slabă calificare în comparație cu lucrătorii cu înaltă calificare (19 % față de 4,9 %). În plus, sărăcia persoanelor încadrate în muncă este mult mai probabilă în rândul lucrătorilor născuți în afara UE decât în rândul lucrătorilor autohtoni (20,1 % comparativ cu 8,1 %). Din figura 2.1.8 reiese că, în 2019, mai mult de 10 % dintre lucrători erau expuși riscului de sărăcie în România, Spania, Luxemburg, Italia, Portugalia și Grecia. În acest grup, rata sărăciei în rândul persoanelor încadrate în muncă a crescut în 2019 în comparație cu 2010 în Spania, Italia, Luxemburg și Portugalia.

Figura 2.1.8: Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a crescut în UE în ultimul deceniu.

Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă, 2019 și 2010 (în %)



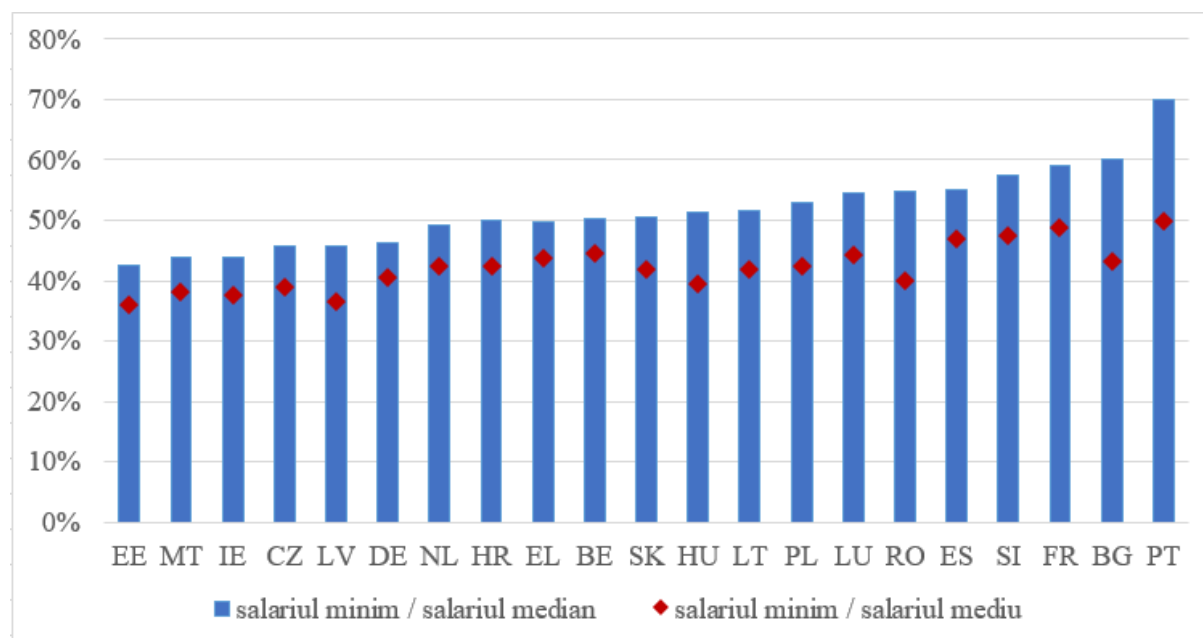
Sursa: Eurostat [ilc_iw01]

În pofida creșterilor recente înregistrate de salariul minim în numeroase state membre, salariul minim prevăzut de lege rămâne, în multe cazuri, scăzut în comparație cu alte salarii din economie. În aproape toate statele membre, salariul minim prevăzut de lege este mai mic de 60 % din salariul median și mai mic de 50 % din salariul mediu (a se vedea figura 2.1.9). În plus, în același an, în țări precum Lituania, Irlanda, Țările de Jos, Ungaria, Estonia, Letonia și Cehia, salariul minim a fost mai mic de 50 % din salariul median și mai mic de 40 % din salariul mediu⁵⁹.

membre actuale (incluzând Croația și excluzând Regatul Unit), sărăcia persoanelor încadrate în muncă a crescut de la 8,5 % în 2010 (primele date disponibile) la 9 % în 2019.

Figura 2.1.9: În aproape toate statele membre, salariul minim prevăzut de lege este mai mic de 60 % din salariul median și mai mic de 50 % din salariul mediu.

Salariul minim prevăzut de lege ca procent din salariul median brut și din salariul mediu brut al lucrătorilor cu normă întreagă (în %, 2019)



Notă: Graficul nu include AT, CY, DK, FI, IT și SE, care nu au salarii minime prevăzute de lege. În aceste țări, protecția salariului minim este asigurată prin acorduri colective.

Sursa: Eurostat [earn_mw_cur], OCDE

Negocierile colective joacă un rol esențial în asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim în Uniune. Acoperirea negocierilor colective a înregistrat o tendință descrescătoare în multe state membre în ultimele două decenii. Cea mai pronunțată tendință descrescătoare s-a înregistrat în Grecia, România, Bulgaria, Slovacia, Cipru și Slovenia (a se vedea figura 2.1.10). În mai multe state membre, scăderea acoperirii negocierilor colective ar putea fi explicată printr-o reducere a negocierilor cu mai mulți angajatori la nivel sectorial sau național ca urmare a modificărilor de reglementare, a ajustării modalităților de extindere a negocierilor colective sau a modificării altor factori, cum ar fi densitatea organizațiilor patronale⁶⁰ și apartenența sindicală⁶¹. De asemenea, tendința a fost determinată de tranzițiile structurale din economie către sectoare mai puțin sindicalizate, în special serviciile, și de scăderea numărului de membri ai sindicatelor în legătură cu creșterea numărului de forme de muncă atipice, cum ar fi munca pe platforme online. În țările în care salariile minime sunt stabilite exclusiv prin negocieri colective, nivelul de acoperire este de peste 80 %. Singura excepție este Cipru, cu o scădere semnificativă în ultimele două decenii (de la 65 % la 43 %) și o trecere anunțată la un salariu minim prevăzut de lege până în 2022. În Italia, Spania, Finlanda și Danemarca, acoperirea a crescut din 2000, în timp ce în Austria acoperirea

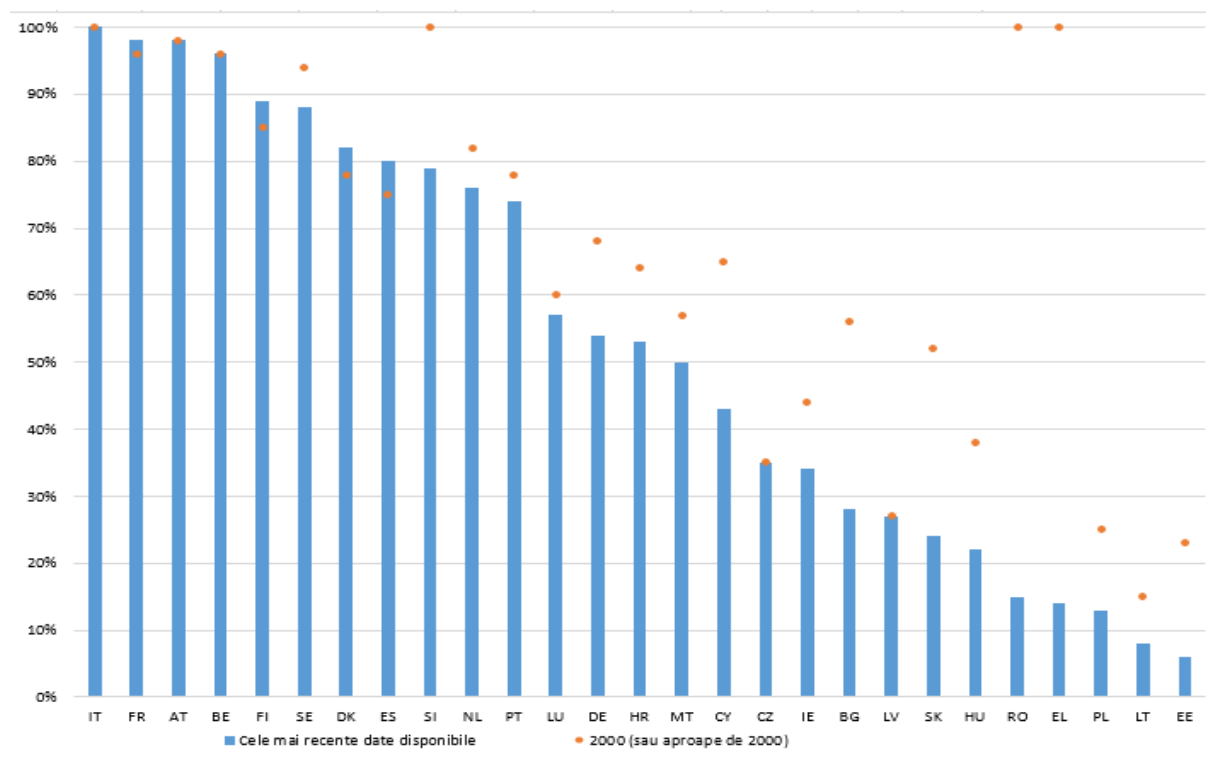
⁶⁰ Densitatea organizațiilor patronale este definită drept apartenența tuturor angajaților întreprinderilor membre ca procent din totalitatea angajaților din domeniul organizațional al organizațiilor.

⁶¹ Comisia Europeană (2021), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review* (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

negocierilor colective a rămas la același nivel ridicat (98 % dintre angajați fiind acoperiți). Propunerea Comisiei de directivă privind salariile minime adecvate⁶² vizează îmbunătățirea gradului de adecvare al acestora, inclusiv prin promovarea negocierii colective a salariilor. Comisia oferă sprijin pentru consolidarea capacității partenerilor sociali în cadrul cererilor de propuneri pentru dialog social, al Programului UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI) și al FSE+.

Figura 2.1.10: Rata de acoperire a negocierilor colective în rândul angajaților a scăzut în aproape toate statele membre în perioada 2000-2019

Numărul angajaților acoperiți de contractul colectiv de muncă, împărțit la numărul total de salariați (în %, 2000 și 2019).



Notă: (1) Cele mai recente date disponibile sunt din 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), 2017 (EL, FI, IE, SI, RO), 2016 (CY, MT), 2015 (SK) și 2014 (HR). (2) În cazul IT, acoperirea a fost revizuită la 100 %, ca urmare a faptului că salariile de bază stabilite în contractele colective de muncă (*minimi tabellari*) sunt utilizate de instanțele pentru litigii de muncă ca referință pentru aplicarea principiului constituțional al remunerației proporționale și suficiente.

Sursa: baza de date OCDE/AIAS (2021)

Se preconizează că tranziția verde și cea digitală vor influența în mod semnificativ evoluțiile viitoare ale pieței muncii. Pandemia a accelerat tendințele actuale de digitalizare a economiilor și societăților din UE. Tehnologiile digitale oferă noi modalități de a învăța, de a munci, de a îndeplini obiective ambițioase și de a îmbunătăți accesul la educație și la oportunitățile de angajare. Pe piața muncii, acestea creează noi oportunități de angajare și contribuie la o mai bună corelare între angajatori și angajați. Totuși, ele comportă și riscuri

⁶² Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, COM(2020) 682 final.

pentru locurile de muncă existente, în special pentru persoanele care desfășoară activități în care rutina joacă un rol important și pentru cele cu un nivel de instruire mai scăzut. Acest lucru poate duce la o polarizare mai mare, cu o scădere a ocupării forței de muncă în ocupații cu salarii medii și o creștere simultană a ocupațiilor slab remunerate și a celor cu salarii mari⁶³. În același timp, dacă sunt puse în aplicare politicile de însoțire adecvate, tranziția către neutralitatea climatică ar putea crea până la un milion de locuri de muncă verzi suplimentare în UE până în 2030, deși se preconizează că impactul va fi din nou diferit de la o ocupație la alta, de la un sector la altul și de la o regiune la alta⁶⁴. Este interesant de observat că analiza arată că vor fi create locuri de muncă în sectoarele legate de energia din surse regenerabile, în construcții, agricultură și silvicultură și, în principal, în grupul cu competențe medii; astfel, acestea pot contribui la atenuarea tendinței menționate anterior de polarizare a pieței muncii. Totuși, și în acest caz există lucrători care își vor pierde locurile de muncă (în special în sectoarele resurselor extractive și sectoarele mari consumatoare de energie) și care, chiar mai mult, se vor confrunta cu sarcini și cerințe în materie de competențe care vor suferi schimbări. O realocare rapidă a forței de muncă poate contribui la creșterea eficienței, stimulând productivitatea și salariile, în special în sectoarele orientate spre viitor, cu un rol esențial pentru perfecționarea și recalificarea forței de muncă (a se vedea caseta 1 și capitolul 2.2.1).

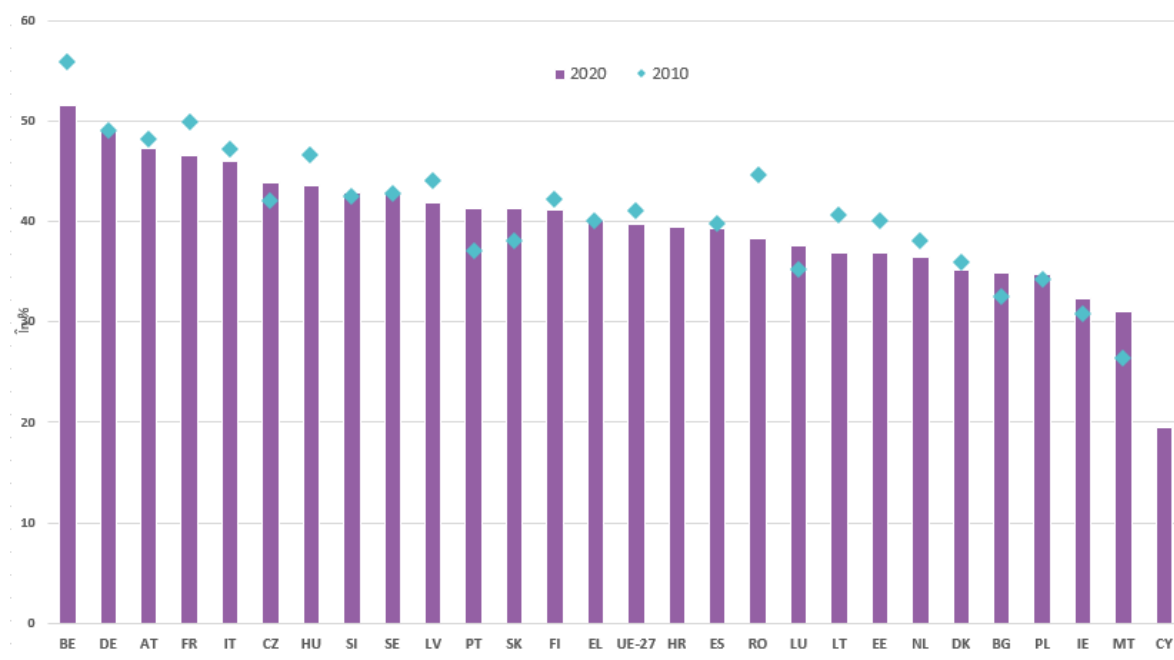
O sarcină fiscală ridicată asupra costului forței de muncă poate afecta atât cererea, cât și oferta de forță de muncă. Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă măsoară diferența dintre costurile cu forța de muncă ale angajatorilor și salariul net al angajaților, exprimată ca pondere din costurile salariale totale. Sarcina fiscală medie asupra costului forței de muncă în UE-27 pentru o persoană necăsătorită cu un salariu mediu a scăzut treptat din 2010, ajungând la 39,7 % în 2020. Din 2010, șapte state membre ale UE au înregistrat scăderi semnificative (mai mult de 2 puncte procentuale) ale sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă la salariul mediu, cele mai mari scăderi înregistrându-se în România (-6,3 puncte procentuale), Ungaria (-5,8 puncte procentuale), Belgia (-4,4 puncte procentuale) și Lituania (-3,7 puncte procentuale). În schimb, începând cu 2010, au avut loc creșteri semnificative în Malta (4,6 puncte procentuale), Portugalia (4,2 puncte procentuale) și Cehia (1,7 puncte procentuale) (a se vedea figura 2.1.11).

⁶³ Comisia Europeană (2019): *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2019 Report* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2019), Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune.

⁶⁴ Evaluarea impactului care însoțește Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 14 iulie 2021, intitulată „Pregătiți pentru 55: îndeplinirea obiectivului climatic al UE pentru 2030 pe calea spre atingerea obiectivului de neutralitate climatică”, [COM\(2021\) 550 final](#).

Figura 2.1.11: Sarcina fiscală asupra salariului mediu a scăzut în majoritatea statelor membre ale UE în ultimul deceniu

Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită care câștigă un salariu mediu, variații 2010 și 2020 (în %)



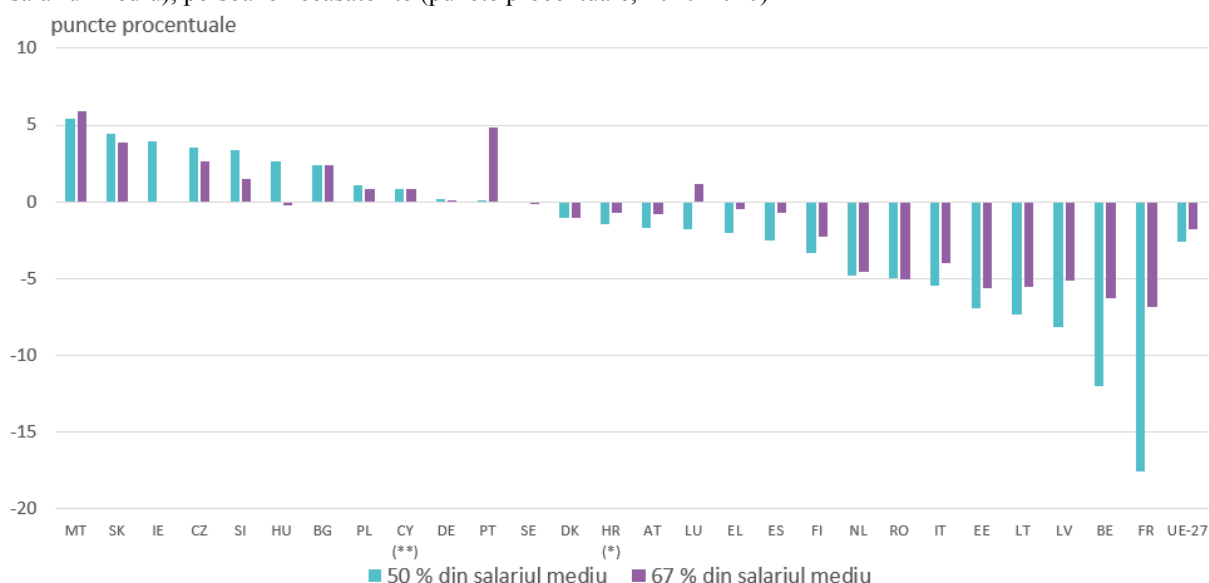
Note: nu sunt disponibile date pentru 2010 pentru Croația și Cipru.

Sursa: Comisia Europeană, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în martie 2021).

Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri mici este, de obicei, mai mică decât pentru persoanele cu venituri mai mari. Impozitarea persoanelor cu venituri mici are implicații importante pentru piața muncii (tranziția către încadrarea în muncă, economia subterană; a se vedea secțiunea 2.3) și pentru incluziunea socială (a se vedea secțiunea 2.4). Există o mare diversitate în rândul statelor membre ale UE în această privință. În 2020, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru persoanele care câștigau 50 % din salariul mediu a fost de peste 40 % în Ungaria și Germania, în timp ce în Cipru și Franța a fost sub 20 %. În multe țări din UE, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă a scăzut în ultimul deceniu pentru lucrătorii aflați în partea inferioară a distribuției veniturilor. În ceea ce privește media UE, în perioada 2010-2020 s-a observat o scădere a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă cu 2,6 puncte procentuale pentru persoanele care câștigau 50 % din salariul mediu. În șase țări (Franța, Belgia, Letonia, Lituania, Estonia, Italia), scăderea a fost de peste 5 puncte procentuale (a se vedea figura 2.1.12).

Figura 2.1.12. În majoritatea statelor membre ale UE, impozitele sunt în scădere pentru lucrătorii aflați în partea inferioară a distribuției veniturilor

Evoluția sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri mici (50 % și 67 % din salariul mediu), persoane necăsătorite (puncte procentuale, 2010-2020)



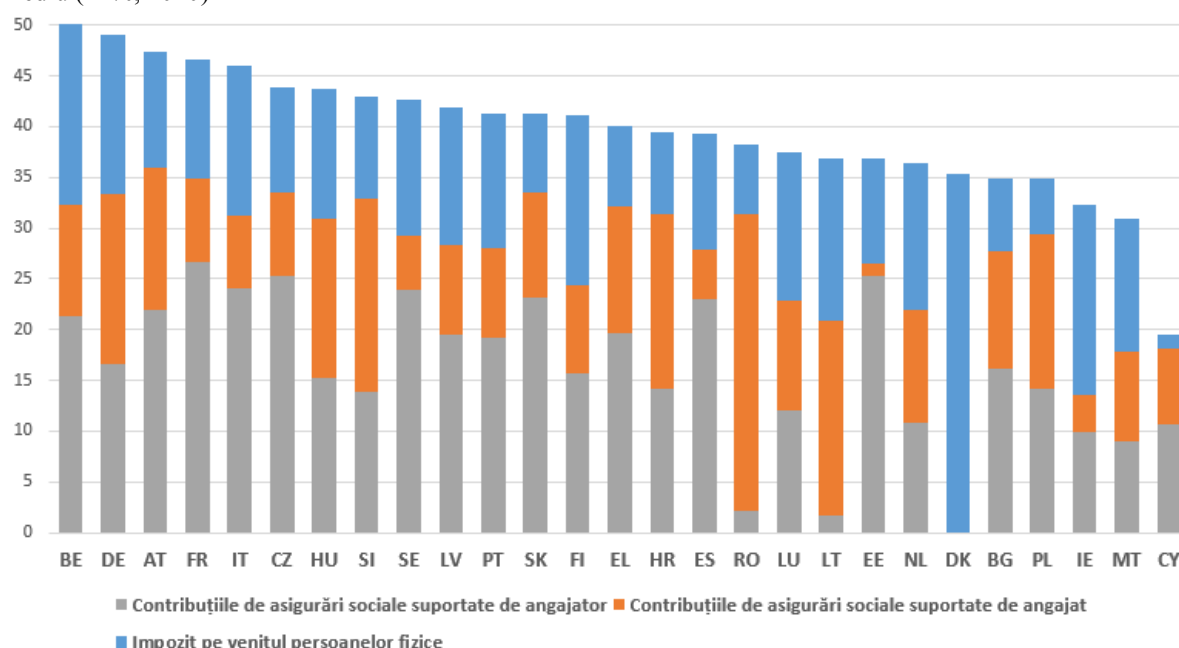
Note: (*) date pentru Croația din 2013 și (**) date pentru Cipru din 2014.

Sursa: Comisia Europeană, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în martie 2021).

Structura sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă variază semnificativ de la un stat membru la altul. Componentele sale (și anume impozitul pe venitul persoanelor fizice, contribuțiile angajatului și ale angajatorului la asigurările sociale), în special dimensiunea acestora, pot influența în mod diferențiat cererea sau oferta de forță de muncă, cel puțin pe termen scurt. Figura 2.1.13 prezintă defalcările sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru un lucrător necăsătorit în raport cu salariul mediu în 2020. Franța, Cehia și Estonia au cele mai ridicate contribuții la asigurările sociale ale angajatorului, reprezentând peste 25 % din costurile cu forța de muncă. Cele mai mari contribuții totale combinate la asigurările sociale (ale angajatorului și ale angajatului), ca proporție din costurile forței de muncă, sunt în Austria (36 %), urmată de Franța, Slovacia și Cehia. În afară de Danemarca, țară care nu are elemente de contribuții la asigurările sociale în sarcina fiscală asupra costului forței de muncă, Irlanda (13,6 %) și Malta (17,8 %) au cele mai scăzute contribuții totale la asigurările sociale ca procent din costul forței de muncă. România (29 %) și Lituania (19,1 %) au cele mai mari proporții din sarcina fiscală asupra costului forței de muncă plătite de angajați. Contribuțiile angajatorilor la asigurările sociale sunt mai mici de 5 % în Lituania și România.

Figura 2.1.13. Există diferențe mari de la o țară la alta în ceea ce privește structura sarcinii fiscale asupra veniturilor salariale

Structura sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită care câștigă un salariu mediu (în %, 2020)



Notă: statele membre sunt clasificate în ordine descrescătoare în funcție de nivelul sarcinii fiscale totale asupra costului forței de muncă; alocațiile familiale nu influențează datele, deoarece datele se referă la o persoană necăsătorită și fără copii.

Sursa: Comisia Europeană, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în martie 2021).

În unele cazuri, există posibilitatea de a transfera sarcina fiscală de la impozitarea muncii, în special prin reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru grupurile cu venituri mici și medii, către baze de impozitare mai favorabile creșterii economice, ținând seama în același timp în mod corespunzător de posibilele efecte distributive și asigurând o protecție socială adecvată. Propunerile legislative prezentate în pachetul „Pregătiți pentru 55”⁶⁵ din 14 iulie 2021, inclusiv propunerea de revizuire a sistemului UE de comercializare a certificatelor de emisii și Directiva privind impozitarea energiei, sunt menite să faciliteze o tranziție echitabilă și eficientă din punctul de vedere al costurilor către o energie curată prin alinierea stimulentei economice la obiectivele climatice majorate și obligatorii din punct de vedere juridic ale UE. Din datele disponibile rezultă că taxele pe combustibili și alte produse energetice sunt cele mai împovărătoare, ca proporție din venitul disponibil, pentru gospodăriile cu cele mai scăzute venituri⁶⁶. Prin urmare, este necesară o elaborare atentă a politicilor pentru a aborda impactul distributiv, în

⁶⁵ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 14 iulie 2021, intitulată „Pregătiți pentru 55: îndeplinirea obiectivului climatic al UE pentru 2030 pe calea spre atingerea obiectivului de neutralitate climatică”, [COM\(2021\) 550 final](#).

special pentru grupurile cu cele mai mici venituri⁶⁷. În 2019, aproximativ 7 % din populația UE-27, adică 31 de milioane de persoane, nu a putut să își încălzească corespunzător locuințele, cu diferențe semnificative între statele membre și între diferitele categorii de venituri, problemă care a afectat în special și categoriile cu venituri medii inferioare⁶⁸⁶⁹.

2.1.2 Răspunsul în materie de politică

Instrumentul european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE) a contribuit în mod semnificativ la prevenirea unei creșteri a șomajului în 2020 și 2021. SURE a acordat împrumuturi back-to-back cu un pachet financiar de 100 de miliarde EUR pentru a sprijini statele membre în protejarea locurilor de muncă și a veniturilor lucrătorilor în contextul pandemiei de COVID-19. Până în prezent, Comisia a plătit deja aproape 95 % din totalul asistenței financiare SURE acordate de Consiliu. Se estimează că, în timpul primului val al pandemiei din 2020, SURE a sprijinit aproximativ 31 de milioane de persoane și aproximativ 2,5 milioane de întreprinderi din 19 state membre. Informațiile transmise de beneficiari au indicat că sprijinul SURE a jucat un rol important în crearea schemelor privind reducerea timpului de muncă și în creșterea volumului și a gradului de acoperire ale acestor scheme⁷⁰.

Se estimează că, numai în perioada martie-septembrie 2020, aproape 100 de miliarde EUR au fost cheltuite pentru schemele privind reducerea timpului de muncă și pentru scheme similare de menținere a locurilor de muncă din UE. Natura specifică, criteriile de eligibilitate, nivelul și durata sprijinului, precum și sursa de finanțare și includerea cerințelor de formare și a protecției împotriva concedierii au variat de la o țară la alta. De asemenea, dispozițiile au fost diferite în ceea ce privește cerințele referitoare la reducerea minimă a cifrei de afaceri. Paisprezece state membre au prevăzut o reducere minimă cuprinsă între 10 % și 50 % din cifra de afaceri, ceea ce ar putea limita în mod semnificativ proporția întreprinderilor și a lucrătorilor eligibili. Nivelul veniturilor primite pe perioada orelor nelucrate a variat substanțial de la un stat membru la altul. Ratele de înlocuire a veniturilor au variat între 60 % și 100 %, cu plafoane aplicate în majoritatea țărilor⁷¹. Toate statele membre,

⁶⁶ Comisia Europeană (2020). *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2020* (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2020). Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Document disponibil [online](#).

⁶⁷ Un studiu recent a constatat că un portofoliu simulat de taxe verzi în valoare de 30 de miliarde EUR care ar înlocui impozitul pe venit ar putea crește PIB-ul UE cu 35 de miliarde EUR (0,2 %) până în 2030, sporind ocuparea forței de muncă cu 140 000 ENI (0,1 %). Simularea din studiu a arătat un impact pozitiv sau zero asupra veniturilor în toate părțile distribuției în toate statele membre.

⁶⁸ În 2019, ponderea gospodăriilor cu venituri medii inferioare (între 60 % din venitul median și venitul median) care au raportat incapacitatea de a-și încălzi corespunzător locuințele a ajuns la peste 20 % din acest grup de venituri în 5 state membre (BG, CY, LT, PT, EL).

⁶⁹ Totuși, grupurile cu o situație socioeconomică inferioară tind să fie afectate în mai mare măsură de riscurile ecologice pentru sănătate, atât ca urmare a unei expuneri mai substanțiale, cât și a unei vulnerabilități sporite: <https://www.eea.europa.eu/publications/unequal-exposure-and-unequal-impacts/>.

⁷⁰ Al doilea raport privind implementarea SURE (COM/2021/596).

⁷¹ Datorită acestor plafoane, schemele privind reducerea timpului de muncă și schemele similare au avut tendința de a fi mai benefice pentru păstrarea veniturilor persoanelor cu venituri salariale mai mici.

cu excepția a șase dintre ele, au oferit o formă de protecție împotriva concedierii pentru lucrătorii cu timp de muncă redus. **Austria, Grecia, Italia, Țările de Jos și Portugalia** au interzis, pentru o anumită perioadă, concedierile întregii forțe de muncă a unei întreprinderi care a solicitat sprijin guvernamental. Patru țări au inclus în dispozițiile schemelor privind reducerea timpului de muncă cerința de a oferi cursuri de formare în perioada inactivității (**Austria, Ungaria, Germania și Franța**), **Germania și Franța** oferind, de asemenea, stimulente financiare în acest sens.⁷²

Mai mult de trei sferturi dintre statele membre au introdus măsuri specifice de sprijinire a veniturilor pentru lucrătorii independenți în perioada pandemiei. În toate țările, cu excepția a trei dintre ele, aceste măsuri au fost complet noi și limitate în timp. În ceea ce privește grupurile eligibile, unele țări și-au concentrat în mare măsură sprijinul asupra lucrătorilor independenți din sectoarele cele mai afectate (de exemplu, **Belgia**⁷³ și **Franța**), altele au vizat în principal sau exclusiv lucrătorii independenți fără angajați (**Țările de Jos și Polonia**) sau structurile juridice specifice⁷⁴. **Cehia, Grecia, Polonia și Portugalia** nu au permis ca sprijinul pentru venitul lucrătorilor independenți să fie combinat cu alte forme de sprijin guvernamental. În unele țări au existat, de asemenea, praguri inferioare sau superioare aplicabile veniturilor lucrătorilor independenți, pentru a delimita grupurile eligibile. În ceea ce privește pierderile minime înregistrate de cifra de afaceri, **Letonia și România** au limitat accesul la schemele lor pentru lucrătorii independenți afectați de închiderea completă a anumitor sectoare, în timp ce în alte țări pragurile au variat între 10 % și 5 % din pierderile cifrei de afaceri. În ansamblu, nivelul sprijinului pentru venit acordat lucrătorilor independenți a scăzut sub cel oferit angajaților în cadrul schemelor privind reducerea timpului de muncă și al schemelor de șomaj tehnic⁷⁵.

În cursul anului 2021, majoritatea statelor membre au început să retragă sau să reducă schemele de sprijin de urgență. În **Cehia, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania și Polonia**, regimurile speciale temporare introduse ca răspuns la criză au fost eliminate treptat în perioada mai-august 2021; în **Țările de Jos și Suedia**, în septembrie 2021; în **Cipru**, în octombrie 2021. În **Bulgaria, Danemarca, Grecia, Croația, Malta, Irlanda, Slovacia și România**, se estimează că schemele de urgență respective vor rămâne în vigoare (cel puțin) până la sfârșitul anului 2021. Statele membre care aveau deja scheme permanente instituite înainte de declanșarea crizei provocate de pandemia de COVID-19 au început să elimine procedurile de urgență care facilitaseră accesul la sprijin pentru reducerea timpului de muncă.

Mai multe state membre și-au adaptat și completat schemele privind reducerea timpului de muncă pentru a răspunde mai bine provocărilor de pe piața muncii în procesul de

⁷² Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (COVID-19: Implicații pentru ocuparea forței de muncă și viața profesională), seria COVID-19, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

⁷³ În Belgia, un sprijin deja existent a fost prelungit în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19.

⁷⁴ Acestea se referă la diferite modalități de constituire ca lucrător independent (din punct de vedere juridic și fiscal), de exemplu, întreprindere profesională unipersonală, societate cu răspundere limitată, societate în nume colectiv etc. În special în țări precum Italia, care au o multitudine de structuri diferite pentru înființarea unei forme de organizare a lucrătorilor independenți, nu toate aveau dreptul să solicite prestații în cadrul schemei.

⁷⁵ Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (COVID-19: Implicații pentru ocuparea forței de muncă și viața profesională), seria COVID-19, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

redresare, în conformitate cu principiul 4 al pilonului (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă). **Austria, Germania, Franța, Italia, Portugalia, Spania și Suedia** oferă stimulente pentru formarea lucrătorilor cu timp redus de muncă. În **Portugalia**, sprijinul pentru reducerea timpului de muncă a fost completat de o schemă de stimulare a angajatorilor să își reia activitățile. În unele țări, de exemplu **Italia și Franța**, schemele privind reducerea timpului de muncă sunt utilizate nu numai pentru a face față întreruperilor temporare ale activității, ci și pentru a aborda reducerea permanentă a activităților în contextul proceselor de restructurare a întreprinderilor. În **Italia**, această măsură include sprijin pentru trecerea la un nou loc de muncă, în timp ce în **Franța** există o schemă separată în acest scop (Transco). Unele state membre (cum sunt **Slovacia, Cehia și Spania**) își reformează permanent schemele privind reducerea timpului de muncă.

Statele membre au pus în aplicare o serie de măsuri de promovare a ocupării forței de muncă în urma șocului generat de pandemia de COVID-19 (a se vedea figura 2.1.14). Stimulentele pentru angajări, cum sunt subvențiile temporare sau punctuale acordate de guvern întreprinderilor care fac angajări, în anumite condiții (de exemplu, pentru o anumită perioadă, pentru un anumit contract, cu accent pe anumite categorii), au fost utilizate pe scară largă în majoritatea statelor membre pentru a promova o redresare generatoare de locuri de muncă. Jumătate dintre aceste scheme de stimulente pentru angajare au fost instituite încă din 2020, iar altele au fost introduse în 2021. Datele la care aceste măsuri iau sfârșit variază de la un stat membru la altul, în special în 2021 și în 2022.

Grupurile-țintă ale măsurilor de sprijinire a ocupării forței de muncă adoptate diferă, dar majoritatea se concentrează asupra șomerilor, a tinerilor, a persoanelor cu handicap și a persoanelor în vârstă. După cum se arată în figura 2.1.14, șomerii au fost categoria de persoane cea mai vizată și, în unele cazuri (**Belgia, Danemarca, Estonia, Grecia, Spania, Croația, Ungaria, Austria și Slovacia**), au fost incluse dispoziții specifice pentru șomerii de lungă durată (SLD). De foarte multe ori, măsurile au sprijinit tineri sau tineri care nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare (NEET) (în 16 state membre). Numeroase scheme de stimulare au vizat programele de ucenicie sau de stagii, ca în **Austria**, de exemplu, unde se plătește un bonus de până la 3,000 EUR pentru fiecare ucenic angajat (și încă 1,000 EUR în cazul în care întreprindere preia ucenici de la o întreprindere insolubilă). Alte categorii vizate au fost femeile (**Bulgaria, Grecia, Italia, Luxemburg și Austria**) și persoanele cu handicap (**Cehia, Danemarca, Grecia, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, Malta, Austria, Portugalia și Slovacia**). **Belgia** a aplicat reduceri temporare ale asigurărilor sociale pentru întreprinderile din sectorul evenimentelor, al hotelurilor și al călătoriilor, precum și pentru întreprinderile care au început să angajeze sau să readucă angajații care intraseră în șomaj tehnic. **Estonia** a oferit stimulente specifice pentru sectorul agricol, iar **Italia** a consolidat măsurile adoptate pentru partea de sud (*Decontribuzione Sud*), printre altele. Ca ultimă observație, **Grecia, Slovenia și Suedia** au introdus subvenții pentru întreprinderile care au creat „locuri de muncă verzi” sau care își desfășurau activitatea în sectoare cu emisii scăzute de dioxid de carbon. În total, 23 de state membre au introdus subvenții pentru angajare în favoarea unor grupuri specifice.

Figura 2.1.14: Toate statele membre, cu excepția a două dintre ele, au introdus unele forme de stimulente pentru angajare ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19

Măsuri de stimulare a angajării adoptate de statele membre ca răspuns la șocul provocat de pandemia de COVID-19, în funcție de populația-țintă (2020-2021)

	Șomeri	Șome- ri de lungă durat ă	Tineri/N EET	Femei	Persoane în vârstă	Persoane cu handicap	Ucenicii/stagii de practică	Sectoare specifice	Regiuni specifice
BE	X	X	X				X	X	
BG	X			X	X	X		X	
CZ						X			
DK		X			X	X	X		
DE							X		
EE	X	X	X					X	X
IE	X		X				X		
EL	X	X	X	X	X	X		X	X
ES	X	X			X	X			
FR			X			X	X		
HR		X	X						
IT	X		X	X		X	X	X	X
CY	X		X				X		
LV	X								
LT	X								
LU	X			X	X	X	X		
HU	X	X	X						
MT	X		X		X	X			
NL									
AT	X	X	X	X	X	X	X		
PL									
PT	X		X			X	X		X
RO	X		X		X			X	
SI	X							X	
SK	X	X	X		X	X			
FI								X	
SE			X					X	

Notă: nu a fost identificată nicio măsură pentru Țările de Jos și Polonia. În ceea ce privește Spania, tabelul se referă la măsurile luate de unele regiuni, în plus față de stimulentele naționale existente anterior pentru angajare. Sursa: analiza proprie a Comisiei Europene; Eurofound, baza de date COVID-19 EU PolicyWatch; rapoartele-semnal ale ECE privind dreptul muncii și planurile de redresare și reziliență adoptate de statele membre ale UE.

Mai multe state membre au anunțat măsuri de stimulare a antreprenoriatului și a activităților independente. Spania își propune să creeze o rețea de centre de orientare, de antreprenoriat și de inovare ca parte a măsurilor de îmbunătățire a coordonării serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) între regiuni și intenționează să instruiască personalul SPOFM. În contextul creării de locuri de muncă în sprijinul tranziției verzi și al celei digitale, **Croația** va direcționa fonduri și resurse ale SPOFM pentru a acorda prioritate reactivării, încadrării în muncă și activităților independente pentru persoanele inactive,

șomerii de lungă durată și tinerii NEET. În mod similar, **Lituania** va institui un proiect-pilot pentru a sprijini antreprenoriatul și crearea de locuri de muncă pentru dubla tranziție și economia circulară, împreună cu actualizarea competențelor angajaților SPOFM în acest scop. Măsurile acestor țări primesc sprijin în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență și/sau al Fondului social european Plus.

Câteva state membre iau măsuri de sprijinire a economiei sociale. În mod special, **Spania** va dezvolta cel puțin 30 de proiecte de economie socială axate pe antreprenoriatul în rândul tinerilor și platforme digitale pentru populația din zonele rurale. **Polonia** intenționează să adopte în 2022 Legea privind economia socială, care va introduce definiții, printre altele, ale întreprinderii sociale în ordinea juridică poloneză, va stabili norme pentru funcționarea sectorului economiei sociale și va oferi un cadru pentru cooperarea sa cu alți actori publici și privați. Legea va sprijini ocuparea forței de muncă și integrarea socială a persoanelor expuse riscului de excluziune socială, va crea noi locuri de muncă în întreprinderile sociale și va facilita furnizarea de servicii sociale comunității locale de către actorii din economia socială.

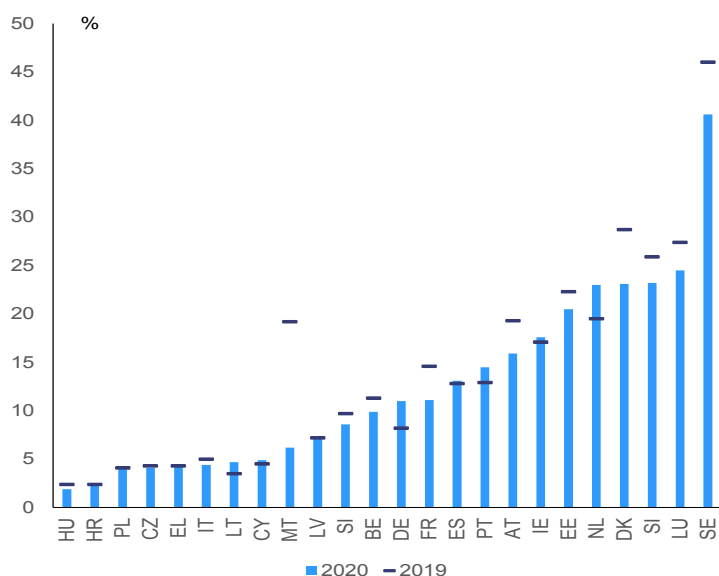
Caseta 1 - Pilonul european al drepturilor sociale: Sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă (EASE)

Astfel cum se subliniază în Recomandarea Comisiei referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă (EASE)⁷⁶, sunt necesare pachete de politici coerente pentru a sprijini tranzițiile de pe piața forței de muncă în vederea promovării unei redresări generatoare de locuri de muncă în urma șocului provocat de pandemia de COVID-19, în conformitate cu principiul 4 al Pilonului european al drepturilor sociale (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă). Politicile de ocupare a forței de muncă ar trebui să se concentreze treptat pe sprijinirea creării de locuri de muncă și facilitarea tranzițiilor profesionale. În acest sens, recomandarea EASE invită statele membre să elaboreze pachete de politici coerente pentru a aborda provocările de pe piața forței de muncă generate de pandemie, pentru a elimina deficitul de competențe care se acumulează în timpul redresării și pentru a ajuta fiecare persoană să traverseze cu succes tranziția verde și cea digitală. Aceste pachete ar trebui să includă (i) stimulente pentru angajare și tranziție care să promoveze crearea de locuri de muncă de calitate și să sprijine capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor, (ii) perfecționarea și recalificarea și (iii) un sprijin sporit din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă. Aceste măsuri sunt deosebit de importante și pentru sprijinirea obiectivului principal ca cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani din UE să aibă un loc de muncă până în 2030.

Stimulentele pentru angajare pot contribui la consolidarea cererii de forță de muncă în faza inițială a redresării economice. În perioada pandemiei de COVID-19, întreprinderile au menținut forța de muncă, inclusiv cu ajutorul sprijinului public. De asemenea, întreprinderile sunt mai puțin susceptibile să investească și să își extindă forța de muncă într-o situație care este încă incertă. În acest context, stimulentele pentru angajare pot crea oportunități de angajare pentru persoanele „defavorizate” aflate în căutarea unui loc de muncă (cum ar fi tinerii șomeri cu experiență profesională redusă sau fără experiență profesională). În plus, acestea pot sprijini, de asemenea, realocarea lucrătorilor concediați, facilitând tranziția acestora către noi sectoare sau ocupații. Astfel cum s-a discutat în secțiunea 2.1.2, majoritatea statelor membre au introdus subvenții pentru angajare în favoarea unor grupuri specifice, cum ar fi tinerii și tinerii NEET (19 țări, inclusiv ucenicii și stagii) și șomerii (20 de țări, inclusiv șomerii de lungă durată).

⁷⁶ Recomandarea Comisiei din 4 martie 2021 referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 (EASE), C(2021) 1372 final.

Participarea adulților la activități de învățare (în ultimele patru săptămâni), populația șomeră cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani

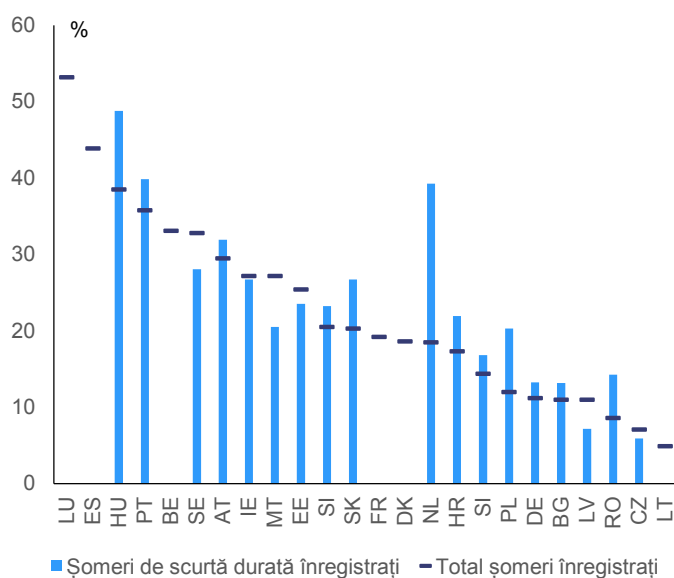


Note: nu sunt disponibile date pentru BG, RO și SK, pentru care ratele de participare sunt mai mici de 3 %. Întrerupere a seriilor cronologice și date provizorii pentru DE în 2020. Datele nu sunt fiabile pentru HU, HR, CY, MT, PL, SI în 2020 și pentru CY, HR, HU, LT, SI în 2019.

Sursa: Eurostat [trng_lfse_02]

Asigurarea unui model de creștere durabilă și favorabilă incluziunii necesită investiții în perfecționarea și recalificarea populației adulte. Formarea și dobândirea de competențe sunt esențiale pentru facilitarea tranzițiilor profesionale care se preconizează că vor fi necesare în urma șocului provocat de pandemia de COVID-19. Perfecționarea și recalificarea au devenit și mai esențiale având în vedere schimbările generate de tranziția verde și cea digitală. Oferirea de oportunități de formare care să sprijine în mod eficace tranzițiile profesionale și (re)integrarea pe piața muncii necesită un sistem adecvat de formare pentru adulți și formare profesională continuă, care să ofere competențe relevante pentru piața forței de muncă. Totuși, se observă diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește participarea la activități de învățare în rândul adulților (a se vedea secțiunea 2.2), în special în cazul șomerilor (a se vedea graficul). În 2020, a existat un decalaj de 38,5 puncte procentuale între țările cu cele mai bune și cu cele mai slabe performanțe în ceea ce privește participarea la activități de învățare a adulților șomeri (Suedia și, respectiv, Ungaria), iar rata globală de participare pentru această categorie a fost cu doar 1,3 puncte procentuale mai mare decât pentru populația totală cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani (10,5 % față de 9,2 %).

Participarea la măsuri de activare⁷⁷ timpurie a șomerilor înregistrați la un SPOFM (2019)



Notă: șomerii de scurtă durată sunt persoane aflate în șomaj de mai puțin de 12 luni. Nu sunt disponibile date pentru EL, IT și CY. Date din 2018 pentru BE, BG, IE, FR, NL și RO. Nu sunt disponibile informații privind șomerii de scurtă durată pentru BE, DK, ES, FR, LT și LU.

Sursa: Comisia Europeană, baza de date a politicilor privind piața forței de muncă.

Buna funcționare a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă este esențială pentru (re)integrarea eficace pe piața forței de muncă și pentru sprijinirea tranzițiilor profesionale. În combinație cu politicile active în domeniul pieței forței de muncă, sprijinul timpuriu și specific din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă și consilierea individuală pot crește probabilitatea reîncadrării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și pot preveni șomajul de lungă durată, pot contribui la piețe ale muncii mai dinamice și la un nivel mai ridicat de ocupare a forței de muncă. Totuși, există diferențe mari între țări în ceea ce privește participarea la măsurile de activare timpurie (a se vedea graficul). În Ungaria, aproape 50 % dintre șomerii de scurtă durată înregistrați la un SPOFM au luat parte la astfel de măsuri⁷⁸, în timp ce în Cehia, aceștia au fost mai puțini de 6 %.

Pentru digitalizarea în ritm rapid și tranziția verde este esențial să se coreleze mai bine oferta de competențe a unei țări cu nevoile piețelor muncii ale viitorului. Atenuarea neconcordanțelor și a deficitelor de competențe necesită o abordare integrată a guvernantei competențelor, inclusiv a informațiilor și a previziunilor privind competențele, prin parteneriate cu părțile interesate relevante⁷⁹. Toate statele membre ale UE utilizează cel puțin o metodă de anticipare a competențelor pentru a elabora informații privind competențele, iar patru din cinci state membre utilizează previziuni privind

⁷⁷ Activarea timpurie se referă la măsurile care se adresează persoanelor aflate în șomaj de mai puțin de un an și cuprinde, de exemplu, formare, angajare asistată și reabilitare sau crearea directă de locuri de muncă, precum și consiliere din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) naționale.

⁷⁸ Deși rata de activare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este relativ ridicată în Ungaria, acest lucru este determinat în principal de lucrări publice și de alte stimulente pentru ocuparea forței de muncă, în timp ce recalificarea și perfecționarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă rămân marginale prin comparație.

⁷⁹ Principalele constatări ale previziunilor și studiilor prospective existente referitoare la locurile de muncă verzi și la competențele verzi sunt disponibile în rețeaua SPOFM (2021). [*Greening of the labour market – impacts for the Public Employment Services \(Înverzirea pieței muncii – impactul asupra serviciilor publice de ocupare a forței de muncă\).*](#)

competențele, deși la niveluri de dezvoltare diferite⁸⁰. De asemenea, se depun eforturi mai ample pentru digitalizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și pentru consolidarea capacității acestora de a oferi asistență la distanță și online⁸¹. Pentru a înțelege mai bine nevoile în materie de competențe și pentru a dezvolta o mai bună cunoaștere a competențelor pe piața muncii, Cedefop a lansat portalul Skills-OVATE privind necesitățile angajatorilor în materie de locuri de muncă și de competențe, pe baza anunțurilor de angajare online din 28 de țări europene⁸².

Planurile de redresare și reziliență (PRR) includ măsuri de tip EASE privind stimulentele pentru angajare și tranziție și sprijinul pentru antreprenoriat, perfecționare și recalificare, precum și sprijinul acordat de serviciile de ocupare a forței de muncă. În ceea ce privește stimulentele pentru angajare, de exemplu, **Portugalia** a inclus o strategie de îmbunătățire a calității locurilor de muncă în componenta „Calificare și competențe” din planul său național. Prin intermediul unor stimulente diferite pentru angajare, aceasta vizează promovarea creării de locuri de muncă permanente și calificate, creșterea gradului de ocupare în rândul tinerilor și reducerea diferenței de gen în ocuparea forței de muncă în diferitele sectoare. În mod similar, planul **irlandez** include Programul Work Placement Experience, care a început oficial în iulie 2021. În cadrul acestuia, orice persoană aflată în șomaj de cel puțin șase luni este eligibilă pentru o formare sectorială specifică (pe o perioadă de maximum șase luni) în timp ce lucrează pentru o întreprindere-gazdă, care este scutită de costurile salariale specifice în perioada respectivă. **Grecia** a inclus subvenții pentru angajare pentru peste 70 000 de noi locuri de muncă destinate tinerilor, șomerilor de lungă durată și grupurilor care se confruntă cu obstacole specifice în calea integrării pe piața muncii. **Franța** a prevăzut un set de subvenții pentru angajare, axate în special pe întreprinderile care angajează ucenici și tineri. **Ciprul** intenționează să reformeze și să digitalizeze schemele de angajare ale Ministerului Muncii, pe lângă acordarea de subvenții pentru angajare întreprinderilor care angajează tineri NEET.

Salariile minime garantate au fost majorate în majoritatea statelor membre în 2021 comparativ cu anul precedent⁸³, în conformitate cu principiul 6 al pilonului (privind salariile). Cea mai mare creștere procentuală a salariului minim a avut loc în **Letonia** (16,3 %), deși acesta rămâne în continuare cel mai scăzut dintre statele baltice. Și alte țări din Europa Centrală și de Est, care au de obicei salarii minime relativ scăzute, le-au majorat destul de mult (de exemplu, **Slovenia** cu 8,9 %, **Polonia** cu 7,7 %, **Slovacia** cu 7,4 %, **Lituania** cu 5,8 %, **Croația** cu 4,6 %). În **Slovacia**, salariul minim pentru 2021 a fost stabilit la 57 % din salariul mediu⁸⁴. În statele membre în care stabilirea salariului minim se bazează pe formule (inclusiv **Franța**, **Luxemburg**, **Malta** și **Țările de Jos**), a existat o creștere moderată (în **Luxemburg** cu 2,8 %, în celelalte țări enumerate sub 2 %) și nu a avut loc nicio abatere majoră de la formulă din cauza crizei. Numai **Estonia** și **Grecia** au decis să înghețe salariile minime pentru 2021. **Belgia** va majora salariul minim prevăzut de lege în 2022, 2024 și 2026. În septembrie 2021, **Spania** a majorat salariul minim cu 1,6 %, cu obiectivul ca acesta să ajungă la 60 % din salariul mediu înainte de sfârșitul actualului mandat de guvernare.

⁸⁰ [Portalul Cedefop de informații privind competențele.](#)

⁸¹ Rețeaua SPOFM (2020). *The role of PES in modernising the labour market and managing structural change (Rolul SPOFM în modernizarea pieței muncii și în gestionarea schimbărilor structurale).*

⁸² [Skills-OVATE: Instrumentul de analiză a posturilor vacante online pentru Europa | Cedefop \(europa.eu\).](#)

⁸³ A se vedea Eurofound (2021): Salariile minime în 2021 – Raport anual.

⁸⁴ În fiecare an, în cazul în care partenerii sociali nu ajung la un acord, cuantumul salariului minim lunar pentru anul calendaristic următor se stabilește la 57 % din salariul mediu nominal al unui angajat din economia slovacă pentru anul calendaristic care precedă anul calendaristic în cauză cu doi ani.

Au fost puse în aplicare o serie de măsuri de reducere a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru a crește veniturile nete ale lucrătorilor și ale familiilor cu venituri mici și, în unele cazuri, pentru a încuraja oferta de forță de muncă. De exemplu, **Grecia** a revizuit baza de calcul a obligațiilor privind impozitul pe venitul persoanelor fizice și a redus contribuțiile la asigurările sociale pentru angajații cu normă întreagă cu 0,9 puncte procentuale începând din iunie 2020 și cu încă 3 puncte procentuale începând din ianuarie 2021. **Italia** a redus sarcina fiscală asupra costului forței de muncă în cazul lucrătorilor dependenți din punct de vedere economic: pentru venituri de până la 28 000 EUR pe an s-a acordat o alocație de 600 EUR pentru ultimele șase luni ale anului 2020, majorată la o alocație anuală de 1 200 EUR din 2021. Pentru venituri mai mari, de până la 40 000 EUR, sunt avute în vedere alocații mai mici. În **Belgia** (regiunea Flandra), începând din 2021, o „primă pentru ocuparea forței de muncă” va crește salariile nete ale persoanelor cu venituri salariale mici cu maximum 50 EUR pe lună pentru persoanele cu un salariu (brut) cu normă întreagă de 1 700 EUR pe lună. Prima este menită să combată capcanele șomajului și inactivității și va scădea treptat, ajungând la zero pentru persoanele cu un salariu lunar brut de cel puțin 2 500 EUR. **Franța** a redus rata impozitului pe venitul persoanelor fizice din prima categorie de la 14 % la 11 % și a ajustat mecanismul de facilități fiscale („décote”) pentru a înlesni aplicarea impozitului pe venitul persoanelor fizice. **Austria** a majorat nivelul maxim de rambursare a contribuțiilor la asigurările sociale pentru persoanele cu venituri mici de la 400 EUR la 700 EUR și, începând din ianuarie 2020, a redus ratele impozitului pe venit în prima categorie de la 25 % la 20 %; în plus, planul său de redresare și reziliență include un angajament de a lua măsuri suplimentare pentru reducerea ratelor impozitului pe venit. **Croația** a pus în aplicare o reducere a obligațiilor privind impozitului pe venit cu 100 % pentru persoanele cu vârsta sub 25 de ani și cu 50 % pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 26 și 30 de ani, pentru salariile anuale mai mici de 360 000 HRK (aproximativ 50 000 EUR). Începând din 2022, **Ungaria** scutește tinerii cu vârsta sub 25 de ani de la plata impozitului pe venitul persoanelor fizice până la valoarea venitului mediu brut din anul precedent, cu scopul de a crește nivelul de activitate și de ocupare în rândul tinerilor. **Bulgaria** a introdus facilități fiscale pentru părinții care cresc copii. Comisia a publicat un set de instrumente pentru părțile interesate prin care să sprijine trecerea de la impozitarea muncii la taxele de mediu⁸⁵.

⁸⁵ https://ec.europa.eu/environment/news/environmental-pollution-new-study-finds-polluters-do-not-pay-damage-they-cause-2021-11-12_en.

2.2 Orientarea 6: Îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și ameliorarea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe

Prezenta secțiune analizează punerea în aplicare a orientării nr. 6 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condițiile pentru a îmbunătăți oferta de forță de muncă, aptitudinile și competențele, în conformitate cu principiile 1 (educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții), 2 (egalitatea de gen), 3 (egalitatea de șanse), 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă), 9 (echilibrul dintre viața profesională și cea personală), 11 (îngrijirea copiilor și sprijin pentru copii) și 17 (incluziunea persoanelor cu handicap) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Secțiunea 2.2.1 prezintă principalele evoluții în domeniul educației și al competențelor, precum și în ceea ce privește situația de pe piața muncii, în special a grupurilor vulnerabile și subreprezentate. În secțiunea 2.2.2 sunt prezentate măsurile de politică întreprinse de statele membre în aceste domenii de politică.

2.2.1 Indicatori-cheie

Participarea la educația și îngrijirea timpurie (ECEC) a continuat să crească în ultimii ani, deși există în continuare diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește accesibilitatea și calitatea. Înscrierea în ECEC are implicații importante pentru viitoarele parcursuri educaționale ale copiilor, pentru perspectivele de angajare și participarea activă în societate, precum și pentru creșterea participării părinților lor pe piața muncii. În 2021, statele membre au convenit asupra unui obiectiv de nivel UE ca, până în 2030, 96 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta începerii învățământului primar obligatoriu să participe la ECEC⁸⁶. În 2019, ponderea participării la ECEC în această grupă de vârstă a fost de 92,8 % la nivelul UE, ceea ce reprezintă o creștere de 1,6 puncte procentuale față de 2014. Acest obiectiv completează obiectivul de la Barcelona privind îngrijirea copiilor, stabilit pentru a sprijini participarea femeilor pe piața muncii și utilizat în tabloul de bord social revizuit⁸⁷. După cum se arată în figura 2.2.1, cele mai scăzute rate de participare s-au înregistrat în Grecia (68,8 %), Slovacia (77,8 %), România (78,6 %), Croația (79,4 %) și Bulgaria (79,9 %), în timp ce în Irlanda și Franța participarea a fost universală. În medie, copiii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială au rate de participare mult mai scăzute decât cele ale copiilor din familii mai prospere⁸⁸. Pentru a asigura calitatea serviciilor ECEC, până în anul școlar 2019-2020, majoritatea țărilor au stabilit criterii privind calificarea personalului sau dezvoltarea profesională continuă a acestuia⁸⁹.

⁸⁶ [Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației \(2021-2030\)](#) (2021/C 66/01). Indicatorul pentru spațiul european al educației măsoară participarea la programe ECEC care se încadrează în categoria ISCED 0 (codul datelor Eurostat [educ_uoe_enra21](#)).

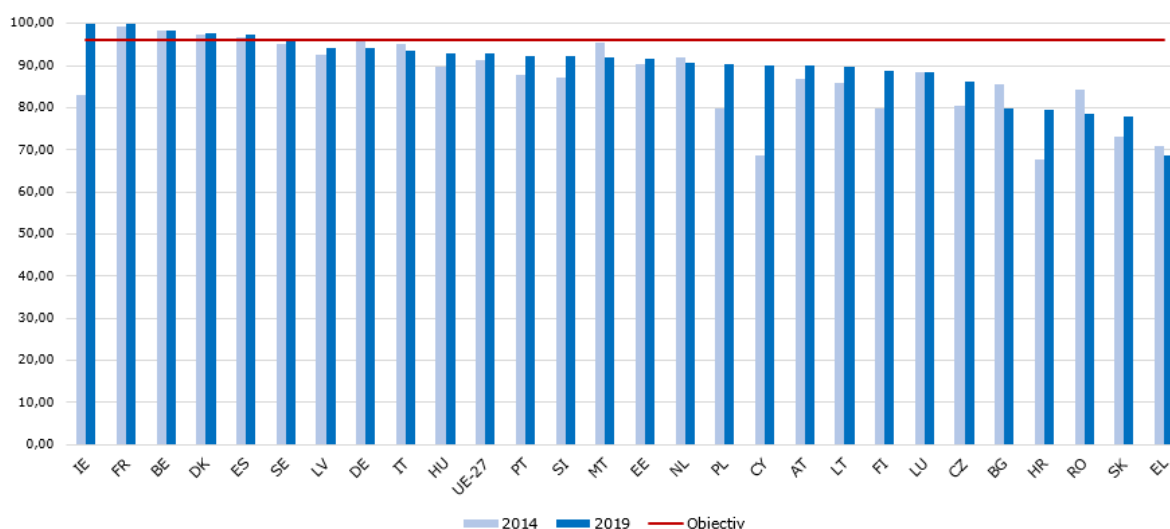
⁸⁷ A se vedea secțiunea 1.3. Obiectivele de la Barcelona au fost convenite în 2002 de Consiliul European întrunit la Barcelona. Acestea prevăd ca 33 % dintre copiii cu vârsta mai mică de trei ani și 90 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de școlarizare obligatorie să fie înscriși în structuri de îngrijire a copiilor.

⁸⁸ Pe baza celor mai recente date disponibile (2016), există o diferență de 11,3 puncte procentuale în ceea ce privește participarea la ECEC a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială. Pentru mai multe detalii, a se vedea RCOFM 2021.

⁸⁹ Comisia Europeană/EACEA/Eurydice (2021), Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe (Indicatori structurali pentru monitorizarea sistemelor de educație și formare în Europa) (în curs de publicare).

Figura 2.2.1: Puțin peste jumătate dintre statele membre au îmbunătățit accesul la ECEC între vârsta de 3 ani și începutul învățământului obligatoriu

Participarea la ECEC a copiilor cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu (2014 și 2019) și obiectivul privind spațiul european al educației pentru 2030 (în %)



Notă: datele sunt estimate pentru IE, PL; datele sunt provizorii pentru FR, definiția diferă pentru UE-27, BE, MT. Nu sunt disponibile date pentru PT.

Sursa: Eurostat (UOE) [[educ_uoe_enra21](#)].

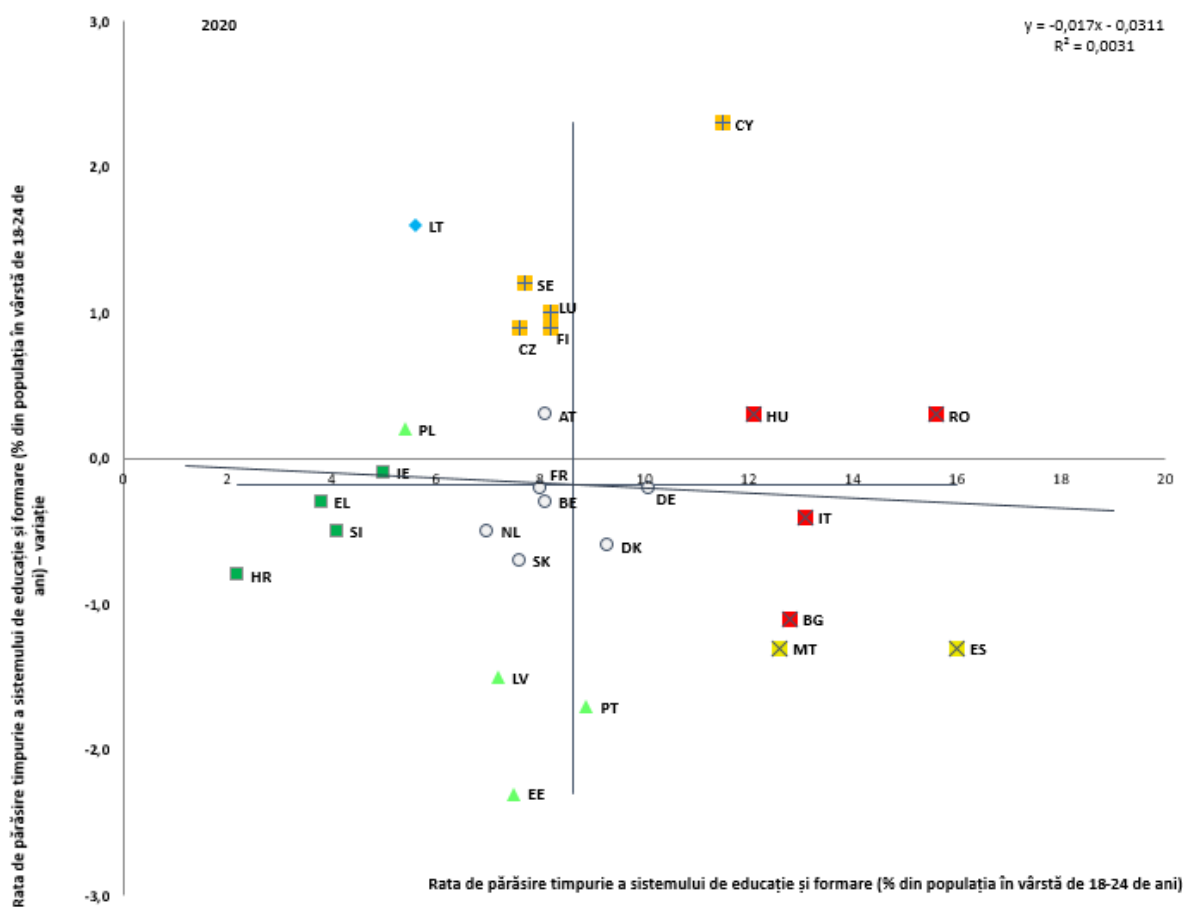
Proporția persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut semnificativ, deși tendința pozitivă a încetinit și există în continuare diferențe între țări.

Ratele de părăsire timpurie a școlii în UE au scăzut de la 13,8 % în 2010 la 9,9 % în 2020, însă au înregistrat doar o creștere ușoară, de 1,1 puncte procentuale, între 2015 și 2020. Este probabil ca pandemia să aibă un impact negativ suplimentar, în special în ceea ce privește gospodăriile vulnerabile⁹⁰. Indicatorul principal din tabloul de bord social indică șase state membre (Cipru, Lituania, Suedia, Luxemburg, Cehia și Finlanda) care au înregistrat o creștere a ratei de părăsire timpurie a școlii de aproximativ 1 punct procentual în perioada 2019-2020. În ansamblu, diferențele dintre țări rămân pronunțate (figura 2.2.2). Se preconizează că obiectivul spațiului european al educației privind părăsirea timpurie a școlii va reduce această rată la mai puțin de 9 % până în 2030. Optsprezece state membre au atins deja acest obiectiv, iar alte șase state membre raportează în continuare cifre de peste 12 % (Spania, România, Italia, Bulgaria, Malta și Ungaria). Unele regiuni din sudul Spaniei și al Italiei, precum și din estul Bulgariei și al României înregistrează rate de părăsire timpurie a școlii de peste 15 % (a se vedea anexa 3). În 2020, în UE, 8 % dintre femeile tinere au părăsit timpuriu școala, în timp ce rata pentru bărbații tineri a fost de 11,8 %. Acest decalaj este deosebit de accentuat (peste 5 puncte procentuale) în Spania, Portugalia, Cipru și Italia. România și Cehia sunt singurele state membre în care rata este mai mică pentru bărbați decât pentru femei.

⁹⁰ Incluzând în special elevii și studenții care nu dispun de infrastructura necesară pentru a avea acces la învățarea la distanță, de exemplu în zonele rurale și îndepărtate. A se vedea RCOFM 2021 și Monitorul educației și formării 2020 pentru o acoperire mai cuprinzătoare.

Figura 2.2.2: În pofida îmbunătățirii situației, părăsirea timpurie a școlii rămâne o provocare

Persoane care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare, populația cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani (în %, 2020 și variație față de 2019, indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriilor pentru DE în 2020 și pentru NL în 2019. Date nefiabale pentru HR în 2019 și 2020. Date provizorii pentru DE în 2020.

Sursa: Eurostat ([edat_lfse_14](#)).

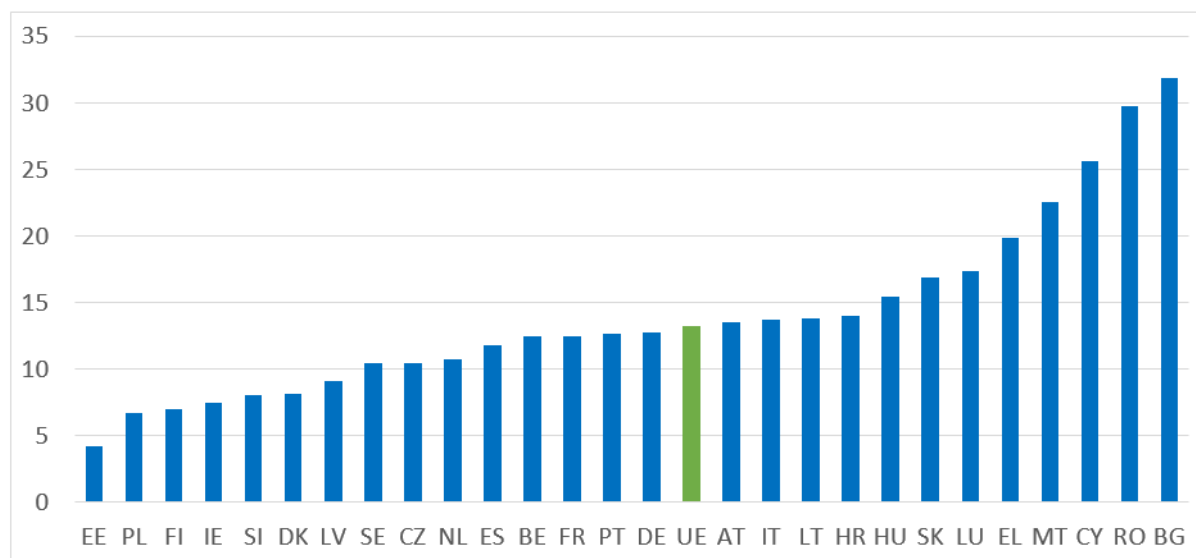
Ratele de părăsire timpurie a școlii sunt semnificativ mai ridicate în rândul elevilor născuți în afara UE. În 2020, rata de părăsire timpurie a școlii în UE în rândul tinerilor autohtoni cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani a fost de 8,7 %, în timp ce pentru tinerii născuți în afara UE aceasta a fost de aproape trei ori mai mare (23,2 %). Părăsirea timpurie a școlii a fost și mai accentuată în rândul bărbatilor tineri născuți în afara UE în comparație cu bărbatii tineri autohtoni (25,2 % față de 10,5 %). În 2020, în Italia, Germania, Spania, Malta, Cipru și Grecia, peste un sfert dintre tinerii născuți în afara UE au părăsit timpuriu școala⁹¹. Slovenia (7,4 %) și Cehia (8 %) au înregistrat rezultate bune în ceea ce privește elevii născuți în afara UE, sub valoarea-țintă de 9 %, dar în continuare mai mari decât în cazul elevilor autohtoni.

⁹¹ Pentru a se evita calculele bazate pe eșantioane de dimensiuni foarte mici, în prezentul raport sunt cuprinse doar rezultatele din statele membre ale UE în care procentul de elevi care provin din familii de migranți este de cel puțin 5 %.

După ani de progrese constante, ponderea elevilor în vârstă de 15 ani cu rezultate slabe în ceea ce privește competențele de bază este din nou în creștere, iar elevii cu un mediu socioeconomic de nivel mai scăzut se confruntă cu circumstanțe deosebit de dificile. Programul OCDE pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA) din 2018 arată că obiectivul de nivel UE privind spațiului european al educației (și anume, o rată a rezultatelor slabe de sub 15 %) este departe de a fi atins în oricare dintre cele trei domenii testate de PISA (a se vedea figura 2.2.3). În comparație cu 2015, situația s-a înrăutățit în toate cele trei domenii: cu 2,5 puncte procentuale la citire, cu 0,5 puncte procentuale la matematică și cu 1,1 puncte procentuale la științe. Elevii cu statut socioeconomic inferior și/sau care provin din familii de migranți sunt suprareprezențați în rândul elevilor cu rezultate slabe și întâmpină dificultăți în obținerea unui nivel de bază de competență la toate cele trei domenii. Comparația dintre ponderea elevilor cu rezultate slabe în sfertul inferior și cel superior al indicelui statutului economic, social și cultural (SECC)⁹² indică un decalaj de 23 de puncte procentuale în ceea ce privește citirea, matematica și științele. În ultima rundă PISA din 2018, s-au înregistrat diferențe substanțiale ale indicelui SECC în ceea ce privește competențele de citire în Bulgaria, România, Ungaria, Slovacia și Luxemburg (cel puțin 37,5 puncte procentuale). Diferența de rezultate a fost sub 15 puncte procentuale în Estonia și Finlanda. Inegalitățile în ceea ce privește rezultatele educaționale legate de mediul socioeconomic sau de istoricul de migrație reprezintă obstacole majore în calea asigurării egalității de șanse pentru toți, cu potențiale efecte suplimentare asupra nivelurilor individuale de competențe și asupra potențialului de creștere al economiei.

Figura 2.2.3: Rata rezultatelor slabe în ceea ce privește competențele de bază rămâne ridicată în majoritatea statelor membre

Rata elevilor cu rezultate slabe în domeniile PISA ale citirii, matematicii și științei (în %, 2018)



Notă: Graficul prezintă procentul elevilor cu rezultate slabe la învățatură în toate cele trei domenii în același timp.

Sursa: PISA 2018, OCDE, extras din datele UE [disponibil aici](#).

⁹² OCDE măsoară indicele SECC luând în considerare nivelul de instruire al părinților, ocupația părinților, bunurile personale, numărul de cărți și de resurse educaționale disponibile acasă.

Sunt necesare eforturi semnificative pentru a stimula competențele digitale ale elevilor în întreaga UE. În acest scop, statele membre au stabilit un obiectiv de nivel UE privind spațiul european al educației de a reduce sub 15 % până în 2030 ponderea elevilor de clasa a VIII-a (cu vârsta de 13 sau 14 ani) cu rezultate slabe în domeniul informatic. Ciclurile din 2013 și 2018 ale Studiului internațional privind competențele în domeniul informatic (ICILS)⁹³ arată că doar două dintre statele membre participante s-au apropiat de obiectivul UE: Cehia în 2013 (15 %) și Danemarca în 2018 (16,2 %). Studiul a arătat, de asemenea, că mediul socioeconomic sau contextul de migrație din care provin elevii rămâne un indicator puternic al nivelului lor de competențe digitale. Stimularea competențelor digitale ale elevilor necesită dezvoltarea unor ecosisteme de educație digitală de înaltă performanță, sprijinite de factori-cheie precum conectivitatea, echipamentele, sprijinul tehnic acordat instituțiilor și tehnologiile de asistare pentru cursanții cu handicap. De asemenea, este nevoie de profesori bine instruiți, care să fie pregătiți în domeniul digital atunci când intră în profesie și să aibă posibilitatea de a-și dezvolta și consolida în continuare competențele digitale specifice pe parcursul întregii cariere⁹⁴. Ca parte a Planului de acțiune pentru educația digitală, în prezent se lucrează, atât la nivelul UE, cât și la nivelul statelor membre, la realizarea acestor obiective.

Abordarea inegalităților în școli este fundamentală pentru a oferi fiecărui elev șansa de a-și dezvolta competențele și cunoștințele necesare pentru a participa activ la economie și societate. În multe țări din UE, școlile se confruntă cu provocări în ceea ce privește asigurarea unei distribuții mai echitabile a oportunităților de învățare și rezultatelor învățării⁹⁵, ceea ce poate duce la reproducerea modelelor existente de (dez)avantaje socioeconomice. De exemplu, persoanele cu un nivel de instruire mai scăzut (mai puțin decât învățământul secundar superior) sunt mai puțin susceptibile de a găsi un loc de muncă sau de a trece de la un contract pe durată determinată la un contract pe durată nedeterminată⁹⁶. În plus, discriminarea afectează ratele de continuare a studiilor, în special în cazul copiilor care aparțin minorităților etnice sau al copiilor care se confruntă cu limitări în activitățile obișnuite din cauza unui handicap sau a unei probleme de sănătate pe termen lung⁹⁷. Unele țări au luat măsuri pentru a asigura o schimbare a abordărilor pedagogice pentru a consolida incluziunea în sălile de clasă, împreună cu măsuri active de desegregare și de predare în condiții de

⁹³ ICILS măsoară rezultatele elevilor prin intermediul unei evaluări pe calculator în două domenii ale competențelor digitale: competențe în domeniul informatic și gândire informatică. Până în prezent au fost finalizate două cicluri, primul în 2013 și al doilea în 2018. Un al treilea ciclu este programat pentru 2023. Nouă state membre au participat la primul ciclu și șapte la al doilea. Danemarca și Germania au fost singurele două state membre care au participat la ambele cicluri. Totuși, în 2013, Danemarca nu a atins rata de participare la eșantion și, prin urmare, rezultatele din 2013 nu sunt comparabile cu rezultatele din 2018.

⁹⁴ Pentru o analiză detaliată a competențelor digitale ale elevilor și a rolului cadrelor didactice în consolidarea rezultatelor școlare, a se vedea RCOFM 2021.

⁹⁵ Pe lângă diferența mare de rezultate dintre sfertul inferior și cel superior al indicelui statutului economic, social și cultural (SECC), legătura dintre statutul socioeconomic și rezultatele învățării a fost discutată în detaliu în cadrul RCOFM 2021. Sunt disponibile date din PISA 2018, OCDE.

⁹⁶ A se vedea Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2020, capitolul 2.5 privind mobilitatea socială.

Pentru o analiză detaliată a transmiterii (dez)avantajului educațional de la o generație la alta, a se vedea Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2018, capitolul 3.

⁹⁷ Mai multe informații sunt disponibile în raportul din 2019 al Comisiei Europene privind evaluarea punerii în aplicare a Recomandării Consiliului din 2011 privind politicile de reducere a părăsirii timpurii a școlii (*Assessment of the implementation of the 2011 Council recommendation on policies to reduce early school leaving*).

diversitate⁹⁸ (a se vedea secțiunea 2.2.2). Cu toate acestea, este nevoie de mai multe eforturi pentru ca toate școlile din UE să ofere șanse egale pentru toți.

Elevii și studenții romi se confruntă în continuare cu obstacole semnificative, iar noile angajamente la nivelul UE vizează îmbunătățirea situației lor. În pofida înregistrării unor progrese limitate în ultimul deceniu, decalajul educațional dintre romi și populația generală rămâne semnificativ. Potrivit anchetelor Agenției pentru Drepturi Fundamentale⁹⁹, doar 42-55 % dintre copiii romi frecventează structuri de educație și îngrijire timpurie, iar 26-28 % dintre tinerii romi cu vârsta cuprinsă între 20 și 24 de ani finalizează cel puțin învățământul secundar superior. În plus, unul din trei copii romi participă la cursuri în clase în care majoritatea colegilor sunt romi. Rapoartele Consiliului Europei publicate în 2020 cu privire la Bulgaria, Cehia, Ungaria și Slovacia semnalează existența în continuare a unor provocări legate de școlarizarea separată a copiilor romi¹⁰⁰. Pandemia de COVID-19 a agravat și mai mult această problemă, în special în ceea ce privește accesul la internet, echipamentele informatice și sprijinul pentru învățare în gospodării¹⁰¹. Pentru a răspunde acestor preocupări, UE a prezentat noi obiective în Cadrul strategic al UE privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor până în 2030¹⁰² și în Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor¹⁰³.

Tinerii cu handicap se confruntă în continuare cu perspective dificile pe piața muncii ca urmare a ratei mai ridicate de părăsire timpurie a școlii și a nivelurilor mai scăzute de absolvire a învățământului terțiar. În 2019, la nivelul UE, aproximativ 21,8 % dintre tinerii cu handicap (cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani) au părăsit timpuriu școala, comparativ cu 9,7 % în rândul celor fără handicap¹⁰⁴.¹⁰⁵ Ratele au fost mai mici pentru femeile tinere cu handicap (16,7 %) decât pentru bărbații tineri (27 %). O tendință similară este observată în ceea ce privește populația de migranți, 34,6 % dintre tinerii migranți cu handicap (născuți în

⁹⁸ [Raportul FRA privind drepturile fundamentale pentru anul 2021](#).

⁹⁹ Datele nu sunt prezentate ca valoare unică, deoarece provin din două etape ale anchetelor, care au inclus BE, BG, CZ, EL, ES, FR, HR, HU, IE, NL, PT, RO, SE, SK. A se vedea în [documentul SWD\(2020\) 530 final](#) de însoțire a Comunicării intitulate „O Uniune a egalității: Cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor”, [COM\(2020\) 620 final](#), pe baza FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019; Eurostat [\[edat lfse_03\]](#) 2019 (ansamblul populației).

¹⁰⁰ Raportul Comitetului consultativ al Convenției-cadru pentru protecția minorităților naționale (FCNM) pentru Bulgaria și Ungaria și raportul ECRI pentru Cehia și Slovacia, prezentate în cadrul Raportului FRA privind drepturile fundamentale 2021.

¹⁰¹ FRA, *Coronavirus pandemic in the EU – impact on Roma and Travellers* (Pandemia de COVID-19 în UE – impactul asupra romilor și travellers), 2020.

¹⁰² Adoptat în octombrie 2020.

¹⁰³ Adoptată în martie 2021, [JO C 93, 19.3.2021, p. 1-14](#).

¹⁰⁴ Pentru explicații privind metodologia statistică utilizată în ceea ce privește handicapul, a se vedea: Eurostat, [Disability statistics introduced – Statistics Explained \(Introducere în statisticile privind handicapul – Statistici explicate\)\(europa.eu\)](#). Cu excepția cazului în care se specifică altfel, statisticile privind handicapul sunt extrase din microdatele EU-SILC (EU-SILC 2019) sau din statisticile publicate în baza de date a Eurostat privind sănătatea. Eșantionul EU-SILC include persoane care trăiesc în gospodării private și nu include persoane instituționalizate. Conceptul utilizat pentru a identifica persoanele cu handicap (deficiențe) este dacă „cel puțin în ultimele 6 luni” respondentul raportează că s-a „confruntat cu limitări, din cauza unei probleme de sănătate, în activitățile pe care oamenii le desfășoară în mod obișnuit”. Datele nu acoperă perioada crizei provocate de pandemia de COVID-19.

¹⁰⁵ Rețeaua Academică a Experților Europeni în Dizabilitate (EDE), 2021 (în curs de publicare [pe această pagină](#)). Datele se bazează pe EU-SILC 2019, cu mici diferențe posibile față de datele Anchetei asupra forței de muncă pe aceeași temă.

UE sau în afara UE) părăsind timpuriu școala, comparativ cu 19,8 % în cazul tinerilor migranți fără handicap¹⁰⁶. De asemenea, în UE, 32,5 % dintre persoanele cu handicap au absolvit o formă de învățământ terțiar sau echivalent în 2019, față de 43,6 % pentru persoanele fără handicap. Investițiile în educație pentru persoanele cu handicap reduc dezavantajul relativ al acestora, deoarece diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă sunt mai mici pentru persoanele cu studii superioare (14 puncte procentuale) decât pentru persoanele care au doar studii primare (28 de puncte procentuale)¹⁰⁷ (a se vedea secțiunea 2.3.1).

Deși sistemele de educație și formare profesională (EFP) au evoluat către oferte de învățare mai flexibile în timpul pandemiei, inclusiv bazându-se pe instrumente digitale, acestea se confruntă cu anumite provocări specifice sectorului. În cadrul EFP, pandemia a creat dificultăți legate de decalajul digital similare celor din învățământul general¹⁰⁸, dar școlile și furnizorii de EFP s-au confruntat, în plus, cu provocări specifice¹⁰⁹. Deși 37 % dintre respondenții din cadrul unei anchete privind sprijinul pentru ucenicii¹¹⁰ raportează mutarea unora dintre activitățile lor online în timpul pandemiei, 86 % dintre respondenții la Ancheta globală a OIM privind impactul COVID-19 asupra dezvoltării și formării personalului¹¹¹ au indicat o întrerupere totală sau parțială a formării ucenicilor. Provocările menționate cel mai frecvent au fost: (i) dificultăți în furnizarea de formare practică, (ii) probleme legate de infrastructură sau de echipamente și (iii) lipsa unor programe de formare și a unor resurse adaptate. Pentru a sprijini tranziția digitală a școlilor și a societăților de formare profesională, instrumentul SELFIE pentru școli, dezvoltat de UE, a fost extins în toamna anului 2021 cu un nou modul pentru învățarea la locul de muncă. Acest lucru ajută furnizorii de EFP și societățile de formare profesională să își evalueze gradul de pregătire digitală și să identifice domeniile practice în care se pot aduce îmbunătățiri.

Rata de absolvire a învățământului terțiar continuă să crească în UE; totuși, există o subreprezentare persistentă a bărbaților tineri și a studenților născuți în afara UE. Învățământul terțiar de calitate joacă un rol esențial în perspectivele de pe piața muncii și în mobilitatea socială a cetățenilor¹¹². Statele membre au convenit asupra unui obiectiv de nivel UE privind un spațiu european al educației care prevede atingerea până în 2030 a unei ponderi de cel puțin 45 % a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani care au absolvit învățământul terțiar. În 2020, această pondere a fost de 40,5 % în UE, cu 8,3 puncte

¹⁰⁶ Aceste rate se bazează pe un număr mic de observări.

¹⁰⁷ Datele provin din ancheta EU-SILC 2019 și au fost analizate de Rețeaua Academică a Experților Europeni în Dizabilitate (EDE).

¹⁰⁸ Prezentate detaliat în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2021 și în Monitorul educației și formării 2020.

¹⁰⁹ A se vedea, de exemplu: OCDE (2021). *Implications of the COVID-19 pandemic for Vocational Education and Training* (Implicațiile pandemiei de COVID-19 pentru educația și formarea profesională).

¹¹⁰ *Apprenticeship Support Services (2021). European Alliance for Apprenticeship Monitoring Survey 2019-2020. (Servicii de sprijin pentru ucenicii (2021). Ancheta de monitorizare a Alianței europene pentru ucenicii 2019-2020).*

¹¹¹ OIM (2021). *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices and interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises. (Calificarea, perfecționarea și recalificarea angajaților, a ucenicilor și a stagiarelor în timpul pandemiei de COVID-19: Concluziile unei anchete globale în rândul întreprinderilor).*

¹¹² Vandeplas, A. (2021), *Education, Income, and Inequality in the European Union* (Educație, venituri și inegalitate în Uniunea Europeană), în Fischer, G. și Strauss, R. (ed.) *Europe's Income, Wealth, Consumption and Inequality* (Venitul, averea, consumul și inegalitatea Europei), Oxford University Press.

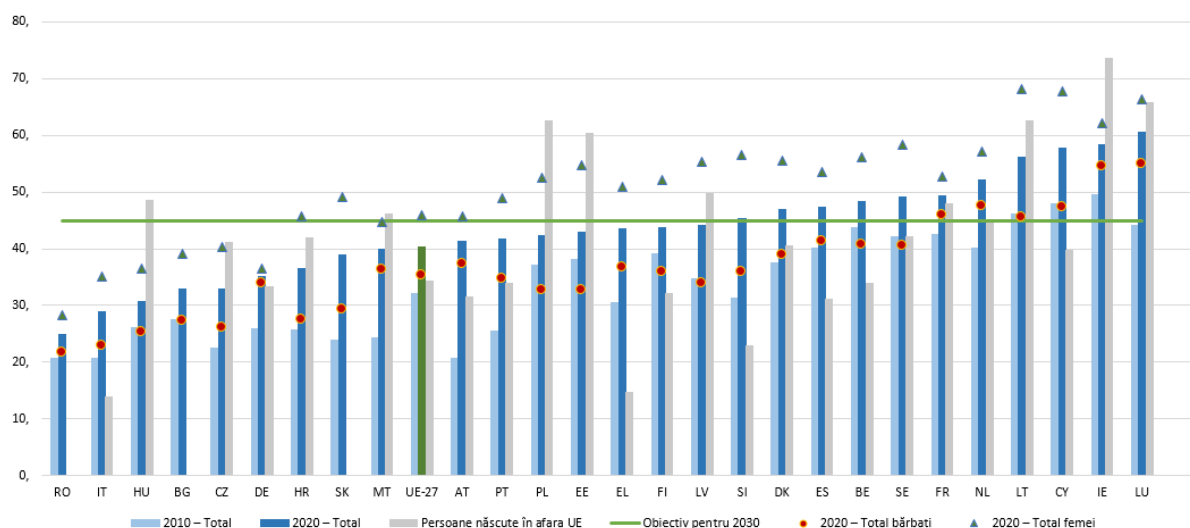
procentuale mai mare decât în 2010 și cu îmbunătățiri în toate statele membre (figura 2.2.4). Există însă diferențe pronunțate între țări. Unsprezece state membre au atins deja obiectivul de nivel UE și, dintre țările care au rate de absolvire a învățământului terțiar sub 45 %, doar România și Italia nu au atins 30 % în 2020. Există însă o diferență semnificativă între femei și bărbați: ponderea medie a persoanelor de sex feminin cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani care au absolvit învățământul terțiar este de 46 % și, prin urmare, cu 10,8 puncte procentuale mai mare decât cea a bărbaților (35,2 %). În plus, persoanele născute în afara UE înregistrează rezultate mai slabe. În 2020, rata medie de absolvire a învățământului terțiar în UE pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani a fost de 41,3 % pentru persoanele autohtone și de 34,4 % pentru persoanele născute în afara UE¹¹³. Ca ultimă observație, studenții din medii educaționale inferioare sunt subreprezențați în 19 din cele 20 de state membre care participă la ancheta Eurostudent privind condițiile sociale și economice ale vieții studenților în Europa (Irlanda este singura excepție)¹¹⁴. Împreună, acești factori indică dificultăți persistente în ceea ce privește echitatea și accesul.

¹¹³ Printre excepțiile notabile se numără Polonia, Estonia, Ungaria, Irlanda și Luxemburg, unde decalajul este în direcția opusă.

¹¹⁴ Hauschildt, Gwosć, Schirmer, Wartenbergh-Cras (2021) [EUROSTUDENT VII Synopsis of Indicators \(Rezumat al indicatorilor\) 2018-2021](#), wbv Media.

Figura 2.2.4: Rata de absolvire a învățământului terțiar a crescut în întreaga UE, dar există diferențe mari între statele membre și între femei și bărbați

Rata de absolvire a învățământului terțiar în funcție de țară, gen și cetățenie, 2010 și 2020, și obiectivul privind spațiul european al educației pentru 2030 (în %, 25-34 de ani)

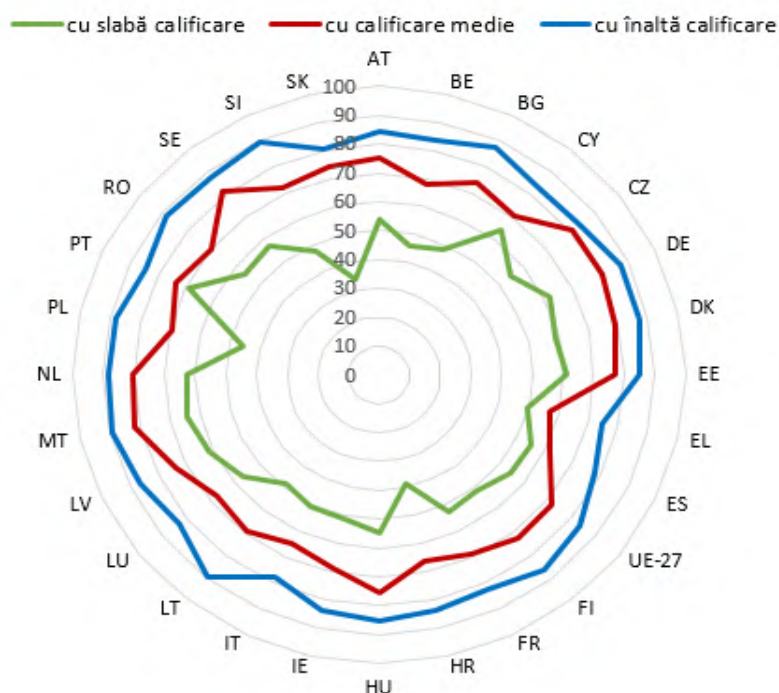


Notă: DE: întrerupere a seriilor cronologice și date provizorii în 2020. BE, RO, SK: nu există date din 2020 pentru persoanele născute în afara UE. LT: date nefiabile din 2020 referitoare la persoanele născute în afara UE. Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Codul datelor online [\[edat_lfs_9912\]](#).

În ceea ce privește ratele de ocupare ale grupurilor de populație cu rezultate educaționale diferite, în 2020 se pot observa scăderi similare la toate nivelurile. În UE, în 2020, rata de ocupare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani a scăzut cu 0,8 puncte procentuale pentru persoanele cu slabă calificare, cu 1,2 puncte procentuale pentru persoanele cu un nivel mediu de calificare și cu 0,9 puncte procentuale pentru persoanele cu înaltă calificare (ajungând la 54,9 %, 72,2 % și, respectiv, 83,9 %, a se vedea figura 2.2.5). S-a înregistrat o scădere mai mare a ratei de ocupare a proaspeților absolvenți cu vârsta cuprinsă între 20 și 34 de ani, care a scăzut cu 4,7 puncte procentuale pentru persoanele cu slabă calificare și cu 4,5 puncte procentuale pentru persoanele cu studii secundare generale. Rata de ocupare a noilor absolvenți EFP cu vârsta cuprinsă între 20 și 34 de ani a scăzut cu 3 puncte procentuale, de la 79,1 % în 2019 la 76,1 % în 2020, trei țări înregistrând o scădere mai mare de 10 puncte procentuale (Spania, Cipru și Lituania). Numărul celor care au absolvit recent învățământul terțiar a înregistrat o scădere de doar 1,3 puncte procentuale, ceea ce sprijină tendința pe termen lung de a obține rezultate mai bune în ceea ce privește ocuparea în rândul persoanelor cu studii superioare.

Figura 2.2.5: Pandemia a afectat ratele de ocupare a forței de muncă la toate nivelurile de instruire

Ratele de ocupare a forței de muncă în funcție de nivelul de instruire (% persoane cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani în 2020)



Notă: întrerupere a seriilor cronologice și date provizorii pentru DE.

Sursa: Eurostat [[lfsa_ergaed](#)]

Este probabil ca deficitul de competențe existent pe piețele muncii din UE¹¹⁵ să persiste și să crească și mai mult în anumite sectoare și ocupații. În cadrul anchetei privind investițiile realizate în 2020 de Banca Europeană de Investiții, ponderea angajatorilor din UE care consideră că dificultățile întâmpinate în găsirea unor lucrători cu competențele adecvate reprezintă un obstacol în calea investițiilor a crescut de la 66 % în 2016 la 76 % în 2019, iar în 2020 a scăzut ușor, la 73 %¹¹⁶. Eurofound a raportat o creștere a ratelor locurilor de muncă vacante în sectorul construcțiilor, al asistenței medicale și al informației și comunicațiilor, în care lipsa de personal calificat era o problemă structurală încă dinaintea pandemiei¹¹⁷. Este posibil ca criza provocată de pandemia de COVID-19 să fi accelerat schimbarea continuă a profilurilor de competențe ale angajaților (a se vedea figura 2.2.6) și trecerea de la locuri de muncă cu slabă calificare la locuri de muncă cu înaltă calificare¹¹⁸. Tendința mai amplă este

¹¹⁵ A se vedea secțiunea 2.1. Deficitul de competențe a fost discutat în detaliu în RCOFM 2021.

¹¹⁶ *EIB Investment Report 2020/2021: Building a smart and green Europe in the COVID-19 era* (Raportul BEI privind investițiile 2020-2021: Construirea unei Europe inteligente și verzi în era pandemiei de COVID-19) și portalul de date al BEI.

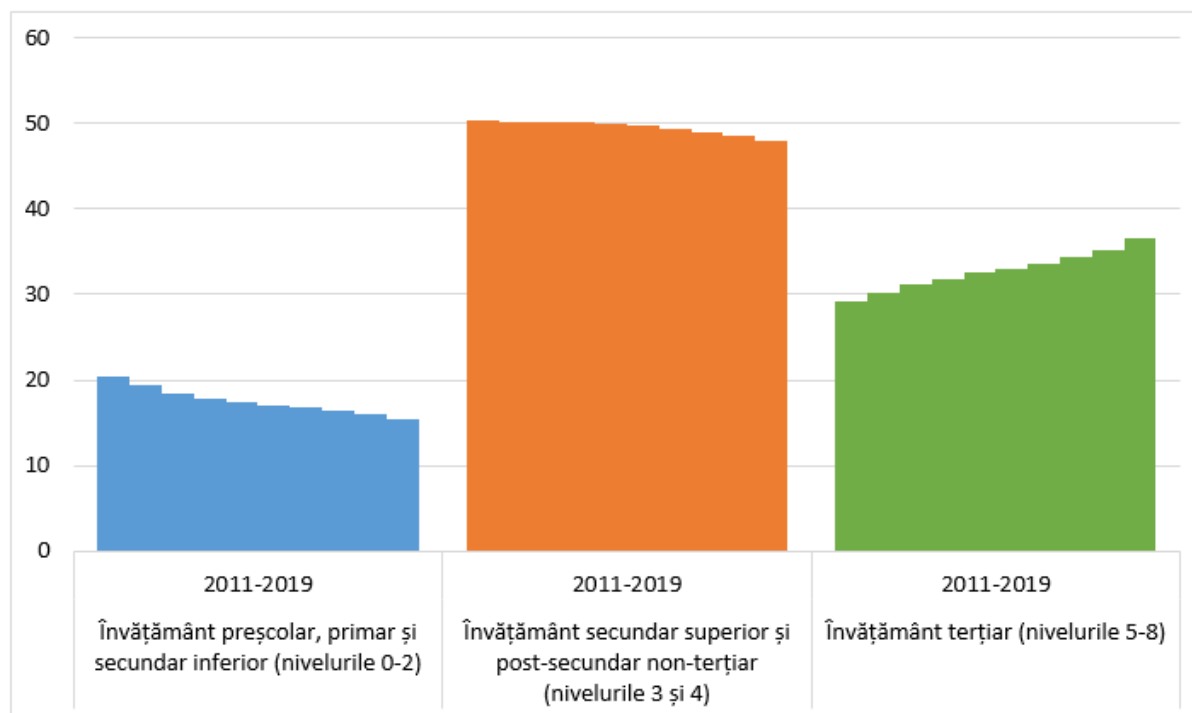
¹¹⁷ Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States* (Combaterea deficitului de forță de muncă în statele membre ale UE).

¹¹⁸ Cedefop (2021). *Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast* (Digitale, mai verzi și mai reziliente. Informații din previziunile Cedefop privind competențele europene).

legată de digitalizare, de modelele în schimbare ale cererii consumatorilor și de schimbările structurale aferente din economie¹¹⁹.

Figura 2.2.6 – Ponderea angajaților cu calificare slabă și medie a scăzut în ultimul deceniu

Ponderea din rata totală de ocupare forței de muncă în UE-27 în funcție de nivelul de calificare (% , 2011-2020)



Sursa: Eurostat [lfsi_educ_a]

Dezvoltarea competențelor adulților rămâne departe de practica standard în întreaga UE; obiectivul principal al UE până în 2030 va sprijini depunerea unor eforturi suplimentare cu privire la această dimensiune. Asigurarea faptului că forța de muncă deține competențele necesare pentru viitoarele piețe ale muncii rămâne o provocare majoră, având în vedere diferențele mari între țări și impactul grav al pandemiei. În 2019, rata de participare a adulților (cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani) la activități de învățare (în ultimele patru săptămâni) a atins 10,8 %. În contextul pandemiei, în 2020, această rată a scăzut la 9,2 %, situându-se sub obiectivul de 15 % stabilit de Cadrul strategic pentru educație și formare profesională 2020¹²⁰. Franța, Danemarca și Suedia au înregistrat scăderi de peste 5 puncte procentuale în perioada 2019-2020. În ansamblu, există diferențe mari și o convergență redusă între statele membre. Numai șase țări au depășit obiectivul în 2020 (Suedia, Finlanda, Danemarca, Țările de Jos, Estonia și Luxemburg). Pe de altă parte, șapte

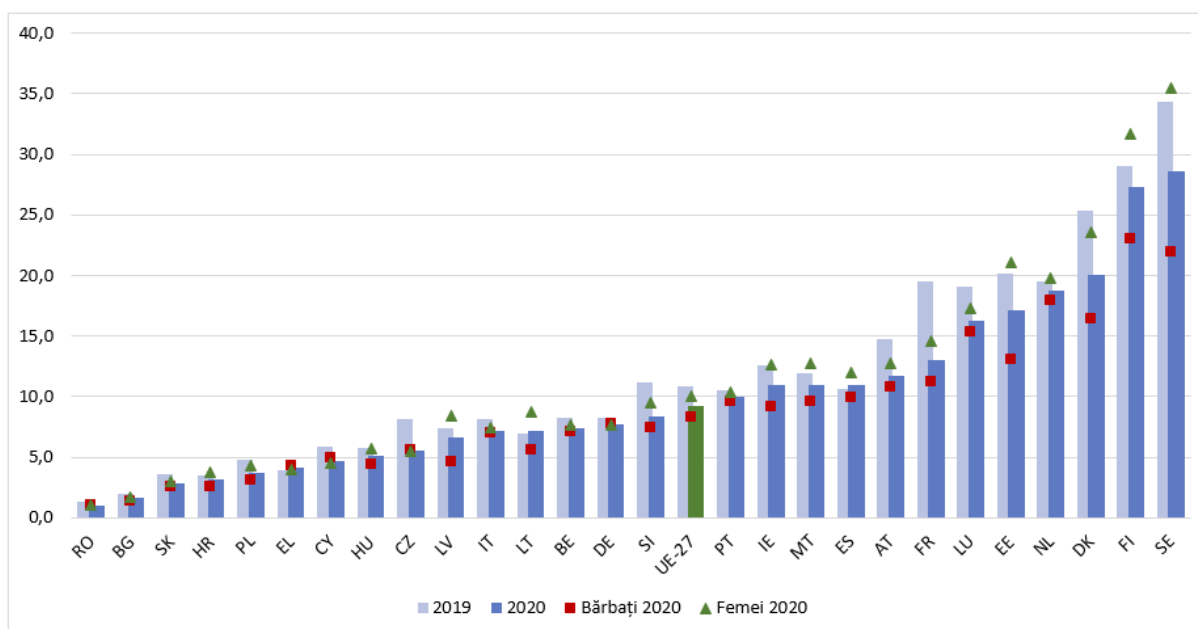
¹¹⁹ A se vedea Comisia Europeană (2021), *Employment and social developments in Europe 2021* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2021), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg și [Briefing note – Trends, transitions and transformation](#) | (Notă de informare – Tendințe, tranziții și transformare), [Cedefop \(europa.eu\)](#).

¹²⁰ Obiectivul „Educație și formare profesională 2020” măsura participarea la activități de învățare în rândul adulților în ultimele patru săptămâni (cod Eurostat [trng_lfs_01]). Pentru a urmări mai bine toate formele de învățare pentru adulți, Consiliul a decis, în iunie 2021, să modifice indicatorul astfel încât să se măsoare participarea la activități de învățare în rândul adulților în ultimele 12 luni (a se vedea secțiunea 1.3).

țări au rămas sub 5 % (Cipru, Grecia, Polonia, Croația, Slovacia, Bulgaria și România). În 2020, în UE, numărul femeilor care au participat la activități de învățare a fost mai mare decât cel al bărbaților: 10 % dintre femei, față de 8,2 % dintre bărbați (figura 2.2.7), cu o diferență foarte semnificativă în Suedia (35,5 % dintre femei și 21,9 % dintre bărbați) și Finlanda (31,7 % față de 23 %) ¹²¹. Pentru a consolida eforturile privind învățarea în rândul adulților, Consiliul a salutat propunerea Comisiei referitoare la un obiectiv principal ca cel puțin 60 % dintre adulți să fi participat la activități de învățare în ultimele 12 luni până în 2030 ¹²². Obiectivul este susținut de Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților pentru perioada 2021-2030 (în curs de publicare) și de Agenda pentru competențe în Europa, sprijinit financiar de FSE+ și de Mecanismul de redresare și reziliență (MRR).

Figura 2.2.7: Pandemia a determinat un regres în ceea ce privește participarea la activități de învățare în rândul adulților în aproape toate statele membre

Participarea adulților la activități de învățare (în ultimele patru săptămâni, persoanele cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani) în 2019 și 2020, în funcție de țară și gen



Sursa: Ancheta UE asupra forței de muncă, Eurostat [[trng_lfs_01](#)]

Participarea la activități de învățare pentru adulți în rândul persoanelor cu slabă calificare rămâne cu mult sub medie. În 2020, participarea medie în UE a adulților cu slabă calificare la activități de învățare (3,4 %) a fost de aproximativ o treime din cifra globală agregată și, de asemenea, a înregistrat o scădere cu 0,9 puncte procentuale față de 2019 ¹²³. Zece țări au raportat rezultate sub media UE (iar pentru alte șase țări nu au fost disponibile date ¹²⁴). Ca și în 2019, Suedia, Finlanda și Danemarca au înregistrat cea mai mare pondere a

¹²¹ Pandemia nu a avut un impact semnificativ în funcție de gen asupra modelului de participare la activități de învățare în rândul adulților.

¹²² [Concluziile Consiliului din 25 iunie 2021](#).

¹²³ Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă, [[trng_lfse_03](#)]. Nu sunt disponibile date pentru Bulgaria, Croația, Cipru, Letonia, România, Slovacia. Defalcarea în funcție de gen nu este disponibilă pentru Lituania și Polonia.

¹²⁴ Eurostat nu publică ratele de participare pentru un anumit grup dacă există prea puțini „cursanți” în eșantion.

adulților cu slabă calificare care au participat la activități de învățare (14 % și mai mult). Diferența de gen a fost minimă, dar cifrele naționale variază în mod semnificativ. Cele mai mari diferențe în favoarea bărbaților au fost înregistrate în Luxemburg (6,3 % față de 5,1 %), Malta (4,0 % față de 2,9 %) și Austria (4,4 % față de 3,5 %), iar în favoarea femeilor în Suedia (27,7 % dintre femei și 17,2 % dintre bărbați), Finlanda (20,8 % față de 11,3 %) și Danemarca (16,2 % față de 12,6 %) ¹²⁵. În UE, în 2020, persoanele născute în afara UE cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani (dintre care 38 % aveau un nivel scăzut de calificare, comparativ cu 18,8 % dintre persoanele autohtone ¹²⁶), au fost puțin mai susceptibile să participe la activități de învățare pentru adulți decât persoanele autohtone (9,9 % față de 9,1 %). Totuși, persoanele născute în afara UE participă la activități de învățare mai rar în Slovenia (diferență de 4,6 puncte procentuale), Italia (4,3 puncte procentuale), Estonia (4 puncte procentuale), Franța (3,8 puncte procentuale) și Letonia (3,8 puncte procentuale) ¹²⁷.

Pandemia a crescut semnificativ ponderea online a învățării în rândul adulților, care a crescut de la 8 % în 2019 la 13 % în 2020, după ce crescuse cu doar 1 punct procentual față de 2017 ¹²⁸. Datele indică diferențe mari între țări în ceea ce privește ponderea online a învățării în rândul adulților, cu diferențe mari între femei și bărbați, în special în Cipru și Estonia (unde creșterea ratei de participare a femeilor a fost de patru ori mai mare decât cea a bărbaților), Austria, Lituania și Malta (de trei ori), Luxemburg și Grecia (de peste două ori). Aceste evoluții subliniază, de asemenea, importanța asigurării accesului la competențele digitale pentru toți.

Statele membre ale UE au înregistrat progrese reduse în ceea ce privește furnizarea de competențe digitale de bază pentru adulți și sunt necesare eforturi suplimentare semnificative în ceea ce privește competențele digitale avansate. Pandemia a sporit în mod substanțial cererea de competențe digitale la toate nivelurile, ca o cerință transversală pentru multe ocupații și sectoare ¹²⁹. Cu toate acestea, indicatorul principal din tabloul de bord social arată că numai 56 % dintre adulți (cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani) aveau cel puțin competențe digitale de bază în UE în 2019 (cele mai recente date disponibile). Indicatorul sugerează, de asemenea, o lipsă de convergență între statele membre (figura 2.2.8) și un progres foarte lent din 2014 până în prezent. Pentru a accelera progresele, propunerea Comisiei de instituire a programului de politică pentru 2030 „Calea către deceniul digital” include obiectivul ca cel puțin 80 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani să aibă competențe digitale de bază până în 2030 ¹³⁰. În UE a fost înregistrată o creștere mai

¹²⁵ Estonia a înregistrat, de asemenea, o diferență semnificativă, însă datele nu sunt fiabile pentru bărbați.

¹²⁶ Toate cifrele se referă la Eurostat, [[edat_lfs_9912](#)].

¹²⁷ Eurostat, [[trng_lfs_13](#)].

¹²⁸ Toate datele privind participarea adulților la activități de învățare online provin din calculele Comisiei (JRC) bazate pe Eurostat, Anchetă privind accesul la tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) în gospodării și de către persoane [TIN00103], 2017, 2019, 2020. Întrucât tabelul Eurostat TIN00103 nu conține o defalcare a participării în funcție de vârstă, datele prezintă estimările JRC pentru componenta „adulți”. Nu există date pentru 2020 pentru Franța. Pentru informații suplimentare privind modificările în ceea ce privește participarea la învățarea online în rândul adulților în 2020, vă rugăm să consultați: în curs de publicare: Di Pietro, G și Karpiński, Z. (2021), *Covid-19 and online adult learning*, European Commission (COVID-19 și învățarea online în rândul adulților), Comisia Europeană, JRC.

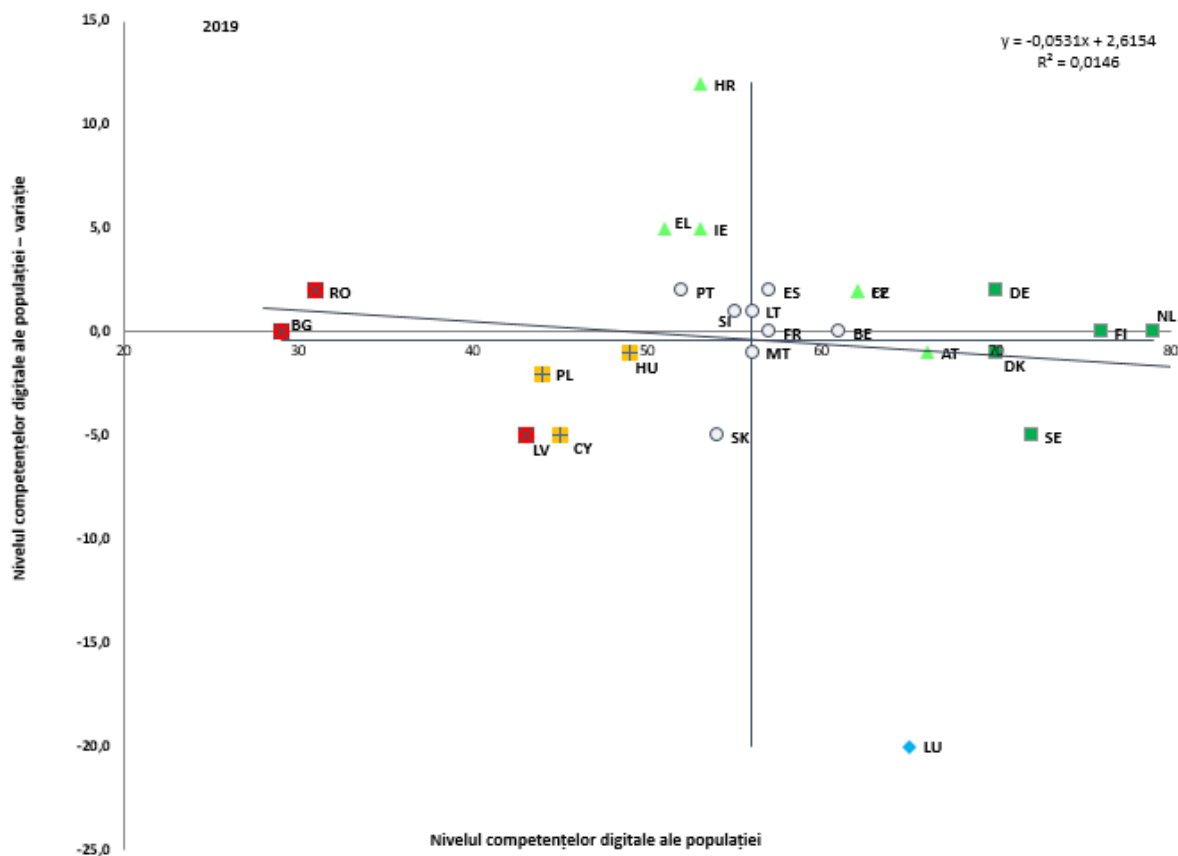
¹²⁹ Morandini, M. C., Thum-Thysen, A. și Vandeplas A. (2020). *Facing the digital transformation: Are digital skills enough?* (Față în față cu transformarea digitală. Competențele digitale sunt oare suficiente?), European Economy. Economic Briefs, 054.

¹³⁰ Obiectivul a fost prezentat în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, în Comunicarea Comisiei din 9. 3. 2021 intitulată „Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european

încurajatoare a procentajului persoanelor cu competențe digitale peste nivelul de bază, de la 29 % în 2017 la 31 % în 2019, dar cu decalaje semnificative în multe țări. Competențele digitale sunt necesare deja (la nivelul corespunzător) pentru peste 90 % dintre locurile de muncă, în aproape toate sectoarele economiei. Progresele în acest domeniu sunt esențiale, de exemplu, pentru ca UE să poată răspunde nevoii stringente de specialiști TIC¹³¹. Pentru a asigura succesul tranziției digitale a UE, „Calea către deceniul digital” a propus și obiectivul constând în 20 de milioane de specialiști TIC angajați până în 2030 (cu accent pe creșterea numărului de femei specializate în TIC, acestea reprezentând în prezent doar 18 % din numărul total din Europa).

Figura 2.2.8: Există diferențe mari între țări și progrese lente în ceea ce privește competențele digitale ale adulților

Ponderea populației cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate și variația anuală (în %, 2019 și variațiile față de 2017, indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întreruperi de serie pentru CZ, IT, LV și LU în 2019. Nu sunt disponibile date pentru 2017 pentru Italia (2019: 42 %).

Sursa: Eurostat, codul datelor online [\[tepsr_sp410\]](#).

pentru deceniul digital”, COM(2021) 118 final, și în Propunerea de Decizie a Parlamentului European și a Consiliului din 15. 9. 2021 de instituire a programului de politică pentru 2030 „Calea către deceniul digital”, COM(2021) 574 final.

¹³¹ Discutate în cadrul RCOFM 2021 și mai detaliat în raportul Cedefop privind [competențele digitale –provocări și oportunități în timpul pandemiei](#) |, Cedefop (europa.eu).

Se preconizează că tranziția verde va crea noi locuri de muncă și va schimba sarcinile în cadrul multor ocupații, consolidând și mai mult nevoia de perfecționare și recalificare a forței de muncă. Dacă este însoțită de un sprijin adecvat și oferit la timp pentru recalificare și perfecționare, crearea de locuri de muncă rezultată în urma politicilor privind schimbările climatice poate adăuga locuri de muncă cu calificare medie și poate contribui la atenuarea tendințelor de polarizare a locurilor de muncă. Previziunile Cedefop din 2021 privind competențele¹³² arată că impactul preconizat al politicilor din cadrul Pactului verde european diferă în mare măsură de la un sector la altul. Cu toate acestea, se preconizează că majoritatea sectoarelor vor suferi o schimbare a sarcinilor în cadrul sectorului, mai degrabă decât o creștere sau o scădere globală a ocupării forței de muncă (de exemplu, sectorul autovehiculelor). Deși nu există o definiție convenită de comun acord a competențelor necesare pentru tranziția verde, în linii mari trei categorii de competențe pot fi identificate ca fiind relevante pentru viitor: aptitudinile tehnice specifice ocupației, aptitudinile profesionale transversale (precum competențele digitale) și competențele pentru toți cetățenii (de exemplu, sensibilizarea cu privire la mediu)¹³³. Ca parte a Agendei pentru competențe în Europa și a Planului de acțiune pentru educația digitală, în prezent se lucrează, atât la nivelul UE, cât și la nivelul statelor membre, cu privire la educația și competențele pentru tranziția verde (precum și la competențele digitale).

Caseta 2 - Pilonul european al drepturilor sociale: Consolidarea învățării în rândul adulților pentru o creștere durabilă și favorabilă incluziunii

Dobândirea de competențe pe tot parcursul vieții este parte integrantă a sustenabilității competitive a economiei UE, în conformitate cu principiile 1 și 4 ale Pilonului european al drepturilor sociale (privind educația, formarea și învățarea pe tot parcursul vieții și, respectiv, sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă). Aceasta necesită un nivel ridicat de competențe ale forței de muncă și ale populației în general, care să permită economiei să inoveze și să rămână extrem de competitivă, totodată permițând tuturor să profite de oportunitățile oferite de tranziția verde și cea digitală, astfel încât acestea să fie echitabile. Având în vedere transformările rapide, un nivel ridicat de competențe se bazează tot mai mult pe învățarea continuă după studiile inițiale. Acest lucru este recunoscut, de asemenea, de noul obiectiv principal al UE, care prevede ca cel puțin 60 % dintre adulți să fi participat la activități învățare (în ultimele 12 luni) până în 2030. Pentru a sprijini această ambiție, în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, Comisia s-a angajat să prezinte propuneri privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții și privind o abordare europeană a micro-certificatelor.

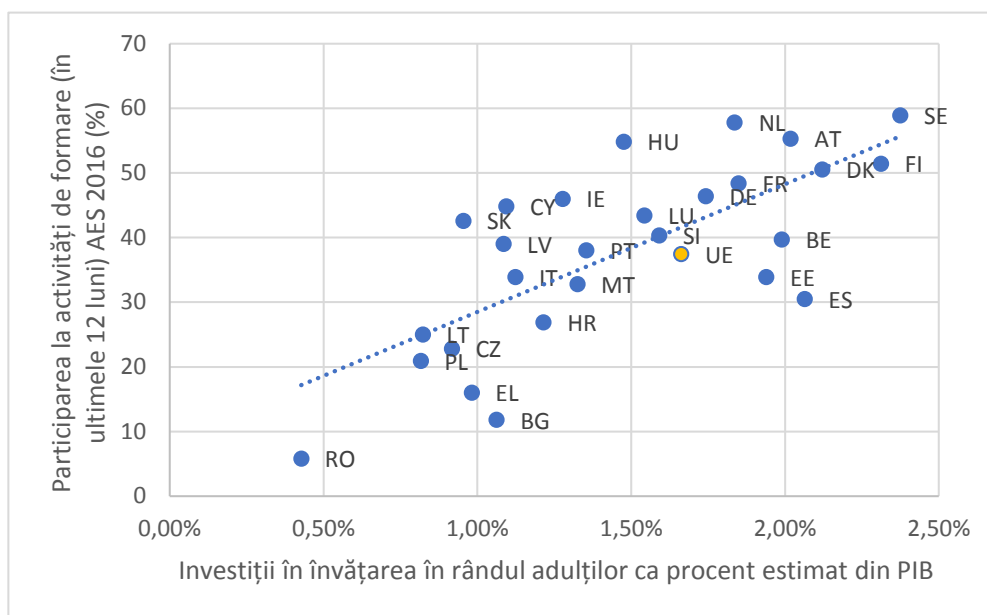
Participarea la activități de învățare în rândul adulților în UE rămâne scăzută (a se vedea secțiunea 2.2.1). Într-un sondaj recent al Cedefop, 84 % dintre respondenți au fost de acord că învățarea în rândul adulților este benefică pentru avansarea în carieră, iar 96 % au considerat că

¹³² Cedefop (2021). *Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast* (Digitale, mai verzi și mai reziliente. Informații din previziunile Cedefop privind competențele europene).

¹³³ Pentru o discuție privind necesitatea unei baze largi de competențe, a se vedea Morandini, M. C., Thum-Thysen, A. și Vandeplas A. (2020). *Facing the digital transformation: Are digital skills enough?* (Față în față cu transformarea digitală. Competențele digitale sunt oare suficiente?), European Economy. Economic Briefs, 054.

învățarea pe tot parcursul vieții este importantă pentru dezvoltarea personală¹³⁴. Totuși, în 2020, în UE, doar 9,2 % dintre adulți au participat la activități de învățare, cu diferențe mari de la o țară la alta.

Corelarea participării la activități de învățare în rândul adulților cu ponderea din PIB



Sursa: Ancheta privind educația adulților 2016 pentru cifrele privind participarea, estimările financiare potrivit Comisiei Europene (2020), care estimează cheltuielile pentru învățarea formală și non-formală ale persoanelor și ale gospodăriilor ([Ancheta privind educația adulților 2016](#)), cheltuielile cu formarea angajaților ale angajatorilor publici și privați ([Anchetă privind formarea profesională continuă 2016](#)), investițiile publice bazate pe cheltuielile cu formarea ca parte a politicilor active în domeniul pieței muncii ([baza de date privind politicile în domeniul pieței forței de muncă](#))¹³⁵

Este nevoie de sprijin financiar și nefinanciar integrat pentru a stimula mai mulți adulți să participe la activități de învățare. Există o corelație puternică între ponderea din PIB investită în învățarea în rândul adulților și rata de participare la activități de învățare în rândul adulților (a se vedea graficul). O anchetă reprezentativă a Cedefop din 2020 a constatat că 89 % dintre adulții din UE sunt de acord că îmbunătățirea stimulentei financiare sau a sprijinului financiar ar încuraja participarea la cursuri de formare¹³⁶, iar o concluzie similară a reieșit și din consultarea din 2021 referitoare la inițiativa privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții¹³⁷. Însă alți 41 % au menționat conflictele de programare, cum ar fi dificultățile de a beneficia de timp liber de la locul de muncă. Pe lângă obstacolele legate de costuri și de timp, alte constrângeri sunt o conștientizare redusă a propriilor nevoi de competențe și a ofertelor de formare, incertitudini cu privire la calitatea și recunoașterea unui

¹³⁴ Cedefop (2020) *Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe* (Percepțiile cu privire la învățarea în rândul adulților și educația și formarea profesională continuă în Europa). Al doilea sondaj de opinie – volumul 1.

¹³⁵ Comisia Europeană (2020), *Workforce skills and innovation diffusion: trends and policy implications* (Competențele forței de muncă și difuzarea inovării: tendințe și implicații ale politicilor). Anexa 8. A se vedea, de asemenea, Comisia Europeană (2020), *Adult Learning Statistical Synthesis Report: (Raportul de sinteză statistică privind învățarea în rândul adulților)*, p. 22-34.

¹³⁶ Cedefop (2020) *Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe* (Percepțiile cu privire la învățarea în rândul adulților și educația și formarea profesională continuă în Europa). Al doilea sondaj de opinie – volumul 1 (europa.eu), figura 30.

¹³⁷ A se vedea [raportul inițial](#) privind evaluarea impactului conturilor personale de învățare pe tot parcursul vieții.

program de formare, precum și adaptarea insuficientă a ofertelor de formare la nevoile individuale¹³⁸. Prin urmare, creșterea participării la activități de învățare în rândul adulților ar necesita o abordare integrată care să combată diferitele obstacole într-un mod coerent. Acest lucru implică combinarea sprijinului financiar pentru costurile directe și a concediului de studii plătit cu servicii de orientare profesională, o prezentare generală a oportunităților de formare cu asigurarea calității și informații privind validarea și certificarea competențelor.

Statele membre au instituit sisteme care vizează abordarea diferitelor obstacole. În **Finlanda**, alocația pentru educația adulților, recent reformată, asigură înlocuirea veniturilor în timpul perioadelor de formare și este aplicabilă și pentru lucrătorii independenți. În **Irlanda**, micile calificări care atestă continuarea învățării sunt acceptate pe piața muncii. În **Franța**, sunt disponibile conturi personale de formare (*compte personnel de formation*) pentru toți adulții în vârstă de cel puțin 16 ani care lucrează. Cetățenii își pot utiliza drepturile la formare acumulate pentru cursuri de formare sau pentru evaluarea competențelor pe baza unei liste de oportunități certificate. Conturile de formare sunt legate de orientarea profesională și de ofertele de concediu de studii plătit. **Țările de Jos** au inițiat un proces de înlocuire a deducerii din impozitul pe venit pentru costurile formării cu un buget personal de învățare de până la 1 000 EUR (*Stimulans Arbeidsmarktpositie* sau bugetul STAP), care se va aplica începând cu 2022. Reforma urmărește să extindă accesul la sprijin financiar și să sporească vizibilitatea acestuia, sporind, în același timp, transparența cu privire la ofertele de formare prin intermediul unei liste de oportunități de formare certificate care sunt eligibile pentru finanțare din bugetul STAP.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a avut un impact mai puternic asupra tinerilor, în special asupra celor care trebuiau să intre pentru prima dată pe piața muncii. Rata șomajului în rândul tinerilor (grupa de vârstă 15-24 de ani) a crescut la 17,4 % în T2-2021 în UE, cu 0,6 puncte procentuale mai mare decât în T2-2020 și cu 2,5 puncte procentuale mai mare în comparație cu perioada anterioară pandemiei (T2-2019). Aceasta este de aproape trei ori mai mare decât rata șomajului în rândul populației cu vârsta cuprinsă între 25 și 74 de ani, care s-a situat la 6,2 % în T2-2021. Multe state membre s-au confruntat cu creșteri bruște ale șomajului în rândul tinerilor între T2-2019 și T2-2021 (cu 13 puncte procentuale în Croația, cu 9,2 puncte procentuale în Lituania, cu 7,7 puncte procentuale în Slovenia și cu 6,5 puncte procentuale în Suedia, figura 2.2.9). Rata șomajului în rândul tinerilor a fost de 30 % sau mai mult în unele state membre (38,4 % în Spania, 38,2 % în Grecia, 30 % în Suedia). Situația a fost deosebit de dificilă pentru tinerii aflați în tranziție de la sistemul de învățământ la piața muncii. Numărul total al persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani care au ocupat recent un loc de muncă a scăzut în 2020 la 6,5 milioane în medie pe trimestru, în comparație cu o medie de aproximativ 7,5 milioane de persoane în anii precedenți. Ratele de angajare temporară involuntară a tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani în 2020 au fost, de asemenea, ridicate, 13,2 % dintre aceștia fiind angajați temporar deoarece nu au putut găsi un loc de muncă permanent (față de 6,3 % dintre lucrătorii cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani). Proporția a fost de peste o persoană din patru în Spania, Portugalia, Italia și Croația¹³⁹. Datele privind șomajul în rândul tinerilor și ocuparea forței de muncă indică o provocare structurală, care necesită măsuri de politică hotărâte pentru a

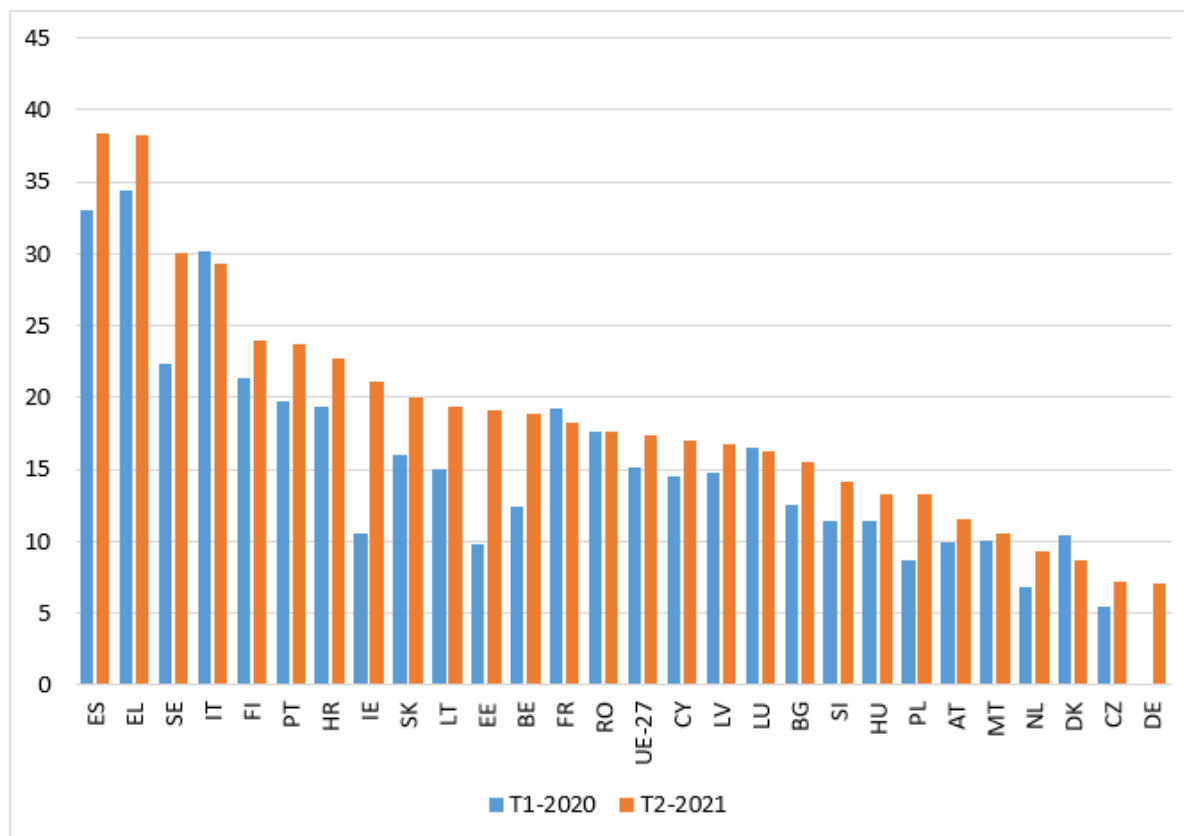
¹³⁸ A se vedea o discuție suplimentară în ancheta Cedefop (2020) și OCDE (2021), *Skills Outlook – Learning for Life. Chapter 4: Promoting interest and participation in adult learning* (Perspectivă asupra competențelor – Învățarea pentru viață. Capitolul 4: Promovarea interesului și a participării la activități de învățare în rândul adulților).

¹³⁹ Sursa: Eurostat (codurile datelor online: [lfsa_etgarl](#)).

preveni riscurile unor sechele pe termen lung asupra competențelor tinerilor și asupra perspectivelor acestora pe piața muncii.

Figura 2.2.9: Ratele șomajului în rândul tinerilor au crescut în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19

Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani), comparație între T1-2020 și T2-2021



Notă: fiabilitate scăzută pentru BG, EE, HR, LU, MT, SI în T1-2020. Nu există date pentru DE pentru T1-2020. Întrerupere a seriilor cronologice pentru toate statele membre în T1-2021. Fiabilitate scăzută pentru HR, MT, SI în T2-2021. Definiția diferă pentru ES, FR pentru T2-2021.

Sursa: Eurostat, AFM [[LFSQ_URGAED](#)]

Șocul provocat de pandemia de COVID-19 a inversat tendința manifestată timp de șase ani de scădere a numărului de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). Reducerea ponderii tinerilor NEET cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani de la 12,6 % în 2019 la 9 % în 2030 este unul dintre obiectivele complementare ale UE prezentate de Comisia Europeană în Planul său de acțiune pentru Pilonul european al drepturilor sociale. Din cauza crizei, ponderea tinerilor NEET din această grupă de vârstă a crescut cu 1,1 puncte procentuale, ajungând la 13,7 % în perioada 2019-2020. Înainte de criză, statele membre înregistraseră progrese constante în ceea ce privește reducerea ratei tinerilor NEET (de la nivelul maxim de 16,1 % la un nivel minim de 12,6 % înregistrate în UE între 2013 și 2019)¹⁴⁰. Indicatorul principal din tabloul de bord social (Figura 2.2.10) arată că rata tinerilor NEET a crescut în perioada 2019-2020 în toate

¹⁴⁰ După revizuirea tabloului de bord social, indicatorul principal NEET măsoară în prezent populația cu vârstă cuprinsă între 15 și 29 de ani, în loc de 15-24 de ani. Categoria de vârstă mai largă înregistrează rate ale tinerilor NEET mai ridicate, dar tendințele rămân, în linii mari, comparabile.

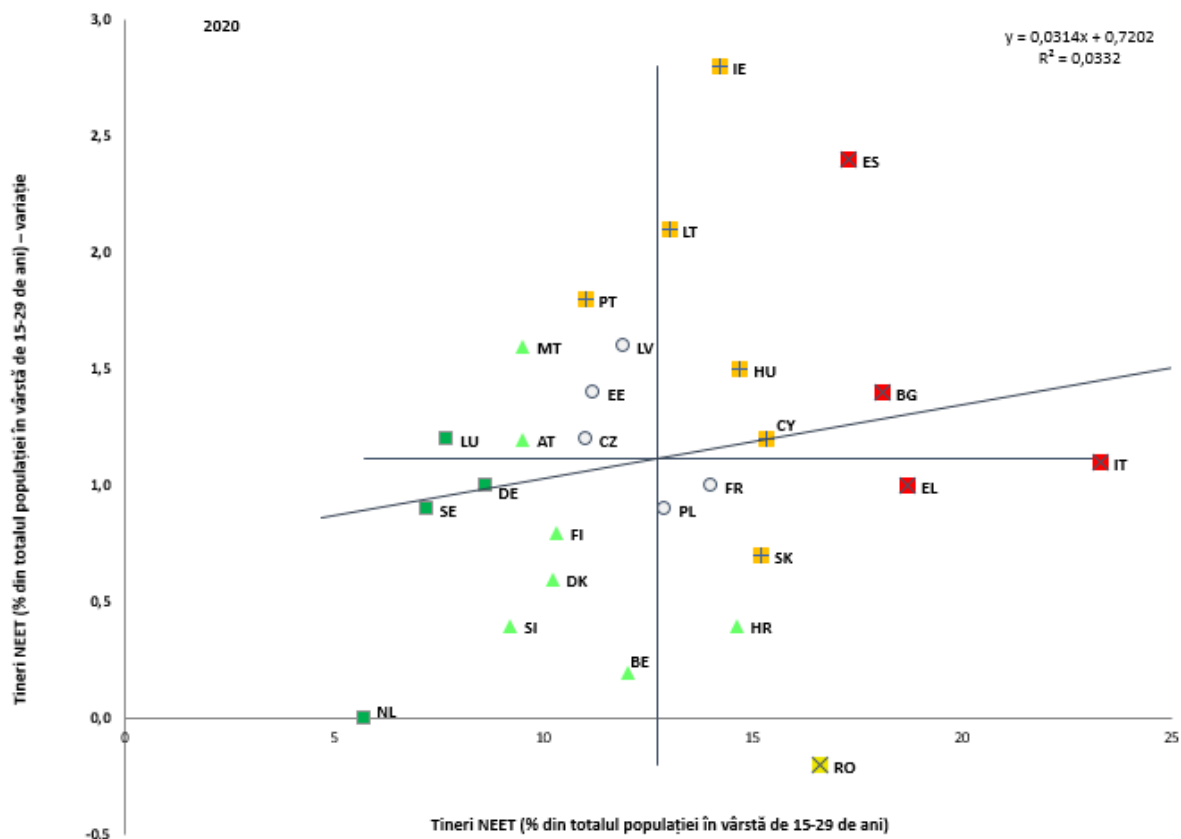
statele membre, cu excepția a două dintre ele (România, care a înregistrat o scădere de 0,2 puncte procentuale, și Țările de Jos, fără modificări). Patru țări se află în situații „critice” în tabloul de bord social, cu rate deja ridicate ale tinerilor NEET și o creștere cu 1 punct procentual sau chiar mai mult față de 2019 (Spania, Bulgaria, Italia, Grecia). Patru state membre au înregistrat o creștere mult mai mare decât media, cu 1,8 puncte procentuale sau mai mult (Irlanda, Spania, Lituania și Portugalia), deși pentru Portugalia (11 %) și Lituania (13 %) rata tinerilor NEET a rămas sub media ponderată a UE¹⁴¹. Majoritatea statelor membre înregistrează diferențe regionale în ceea ce privește ratele tinerilor NEET, în unele cazuri semnificative (a se vedea anexa 3). Garanția pentru tineret consolidată potențează acțiunile de combatere a părăsirii timpurii a școlii, oferind oportunități de ucenicie și de stagii și asigurând sprijin din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă, în special în ceea ce privește consilierea, orientarea și mentoratul¹⁴².

¹⁴¹ Rata tinerilor NEET din Lituania a fost mai mare decât media neponderată a UE, care este măsurată pentru tabloul de bord social.

¹⁴² [Recomandarea Consiliului](#) din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret, 2020/C 372/01.

Figura 2.2.10: Rata tinerilor NEET a crescut în toate statele membre, cu excepția a două dintre ele, și creează îngrijorare în mai multe țări

Rata tinerilor NEET (15-29 de ani) (în % și variația în perioada 2019-2020, indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Sursa: Eurostat [edat lfse 35].

Evoluția ratei tinerilor NEET în timpul încetinerii creșterii economice s-a datorat creșterii șomajului și a inactivității. În perioada 2019-2020, rata tinerilor NEET inactivi din UE a crescut cu 0,8 puncte procentuale (de la 7,8 % la 8,6 %), iar rata tinerilor NEET șomeri cu 0,4 puncte procentuale (de la 4,8 % la 5,2 %). În 2020, rata tinerilor NEET inactivi a fost deosebit de ridicată în Italia (15,7 %), Bulgaria (14,7 %), România (11,5 %) și Ungaria (10,5 %) (figura 2.2.11). Rata tinerilor NEET inactivi a fost relativ scăzută în Luxemburg (3,7 %), Suedia (3,9 %) și Țările de Jos (4,1 %). În rândul femeilor, inactivitatea tinerilor NEET este mult mai frecventă decât șomajul (10,8 % față de 4,6 %), în timp ce pentru bărbați cele două rate sunt aproape egale. Pentru femeile care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, responsabilitățile de îngrijire reprezintă de cinci ori mai frecvent un motiv de inactivitate decât pentru bărbați¹⁴³. Provocarea pe care o reprezintă sprijinirea tinerilor NEET inactivi este agravată de diversele situații personale ale acestora¹⁴⁴. De exemplu, aceștia ar putea să fie concediați temporar, să aștepte rechemarea la

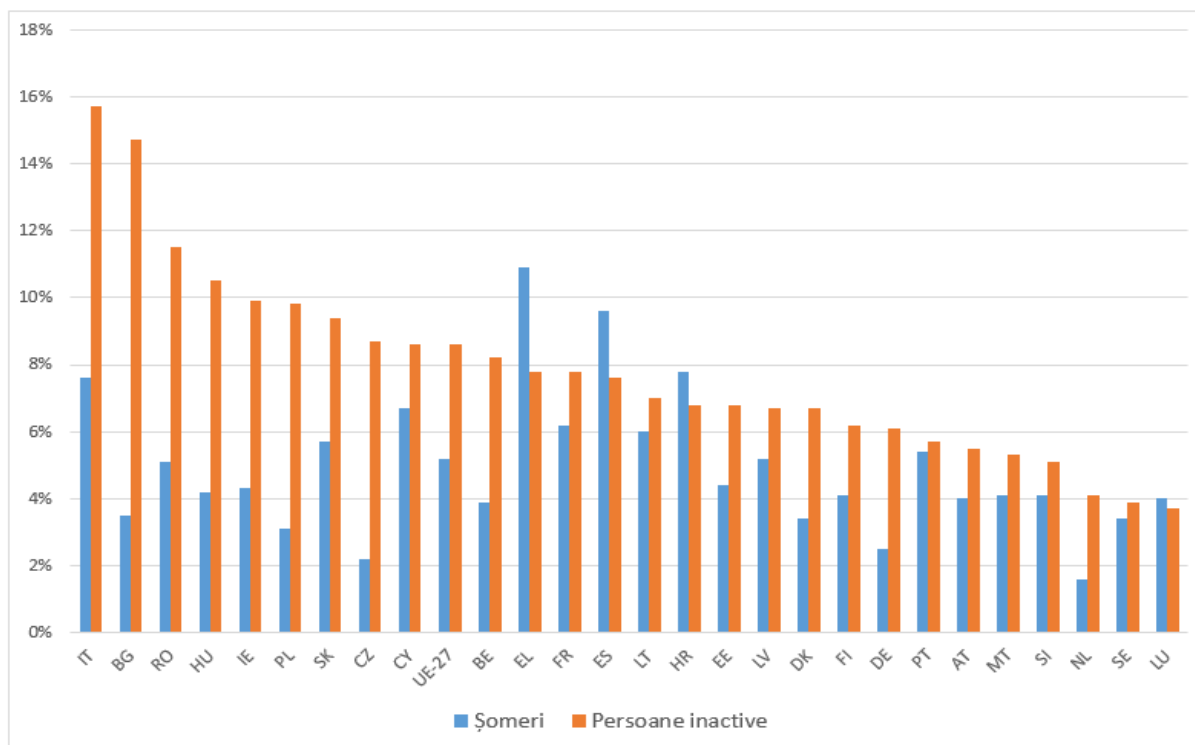
¹⁴³ Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Comunicarea privind Garanția pentru tineret [COM SWD (2020) 124 final].

¹⁴⁴ O selecție de analize este disponibilă la adresa <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>.

locul de muncă, să fie descurajați să caute un loc de muncă, să îngrijească un membru al familiei, să sufere din cauza unei stări de sănătate precare sau să aibă un handicap. Toate acestea sunt situații care necesită diferite intervenții de politică individualizate.

Figura 2.2.11: Majoritatea tinerilor NEET din țările UE sunt inactivi, dar proporția variază semnificativ de la un stat membru la altul

Rata tinerilor NEET inactivi și șomeri (15-29 de ani) în statele membre ale UE (în %, 2020)



Notă: țările sunt clasificate în funcție de ponderea descrescătoare a tinerilor NEET inactivi. DE: întrerupere a seriilor cronologice, provizorii.

Sursa: Eurostat, AFM [edat_lfse_20].

În ansamblu, în 2020, rata tinerilor NEET a fost mai mare în rândul tinerilor născuți în afara UE, femeile aflându-se într-o situație critică deosebită. În medie, în UE, rata NEET în rândul celor născuți în afara UE cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani a fost de 24,6 % în 2020, comparativ cu 12,7 % în rândul tinerilor autohtoni¹⁴⁵. Șase țări au înregistrat o creștere de la an la an a ratei tinerilor NEET născuți în afara UE de peste 3 puncte procentuale (Spania, Italia, Austria, Luxemburg, Irlanda și Finlanda), în timp ce Slovenia și Malta au înregistrat îmbunătățiri semnificative (-6,6 puncte procentuale și, respectiv, -3,9 puncte procentuale). La nivelul UE în 2020, rata NEET a fost mai mare în rândul femeilor decât în rândul bărbaților (cu 2,9 puncte procentuale). În comparație cu femeile autohtone, cele născute în afara UE au înregistrat o rată medie NEET la nivelul UE de 31,3 %, ceea ce corespunde unei diferențe de 17,5 puncte procentuale. La nivel de țară, femeile născute în afara UE au înregistrat o diferență mare în ceea ce privește NEET, de peste 20 de puncte procentuale, în comparație cu femeile autohtone în Grecia, Italia, Belgia, Austria, Germania și Franța. În Belgia, Germania, Luxemburg, Slovenia și Austria, rata NEET pentru femeile născute în afara UE a fost de cel puțin trei ori mai mare.

¹⁴⁵ Toate datele de la acest punct provin de la Eurostat [edat_lfse_28].

Schimbările demografice conduc la ajustări ale compoziției forței de muncă, cu creșterea ratelor de ocupare în rândul lucrătorilor în vârstă. În 2010, 24,3 milioane de lucrători din UE aveau vârste cuprinse între 55 și 64 de ani, față de 143,4 milioane de persoane cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani. Un deceniu mai târziu, în 2020, numărul lucrătorilor cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani a scăzut cu 1,7 milioane, în timp ce numărul lucrătorilor în vârstă a crescut cu 11,5 milioane. Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă a crescut în timpul pandemiei, de la 59,1 % în 2019 la 59,6 % în 2020. Această creștere are loc la sfârșitul unui deceniu de îmbunătățiri (de la 44,7 % în 2010). Această creștere a fost mai accentuată în rândul femeilor, de la 37 % în 2010 la 53,4 % în 2020, reducând diferența de gen în ocuparea forței de muncă pentru această grupă de vârstă cu aproximativ 3 puncte procentuale. Diferențele dintre statele membre au persistat, deși unele țări cu rate scăzute de ocupare a forței de muncă în 2010, cum ar fi Malta, Italia, Polonia și în special Ungaria, au înregistrat îmbunătățiri substanțiale. În același timp, programul de lucru al lucrătorilor în vârstă a scăzut mai mult în timpul pandemiei¹⁴⁶.

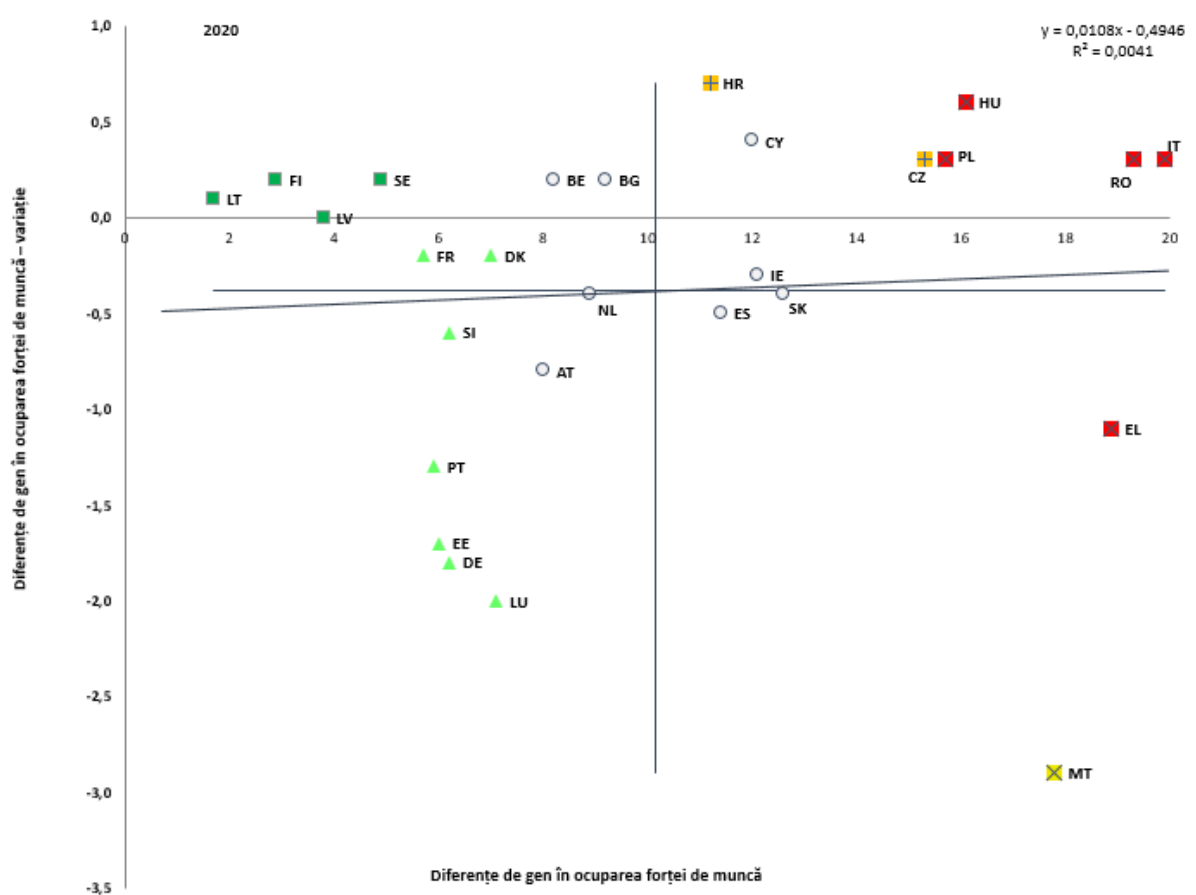
Scăderea ratei de ocupare a forței de muncă a fost mai pronunțată în cazul bărbaților decât în rândul femeilor, ceea ce explică ușoara scădere a diferenței încă mari de gen în ocuparea forței de muncă. În perioada 2019-2020, rata de ocupare a femeilor (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) a scăzut cu 0,5 puncte procentuale în medie în UE¹⁴⁷ și a atins 66,7 % în 2020. Din cauza unei scăderi puțin mai mari a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților (0,9 puncte procentuale), indicatorul principal din tabloul de bord social referitor la diferența de gen în ocuparea forței de muncă a înregistrat o ușoară scădere (de la 11,5 % la 11,1 %). Cu toate acestea, decalajul rămâne mare, cu variații ample între țări. Cele mai mici diferențe de gen în ocuparea forței de muncă în 2020 s-au înregistrat în Lituania (1,7 puncte procentuale), Finlanda (2,9 puncte procentuale), Letonia (3,8 puncte procentuale) și Suedia (4,9 puncte procentuale), toate acestea încadrându-se în categoria „celor mai bune performanțe” (figura 2.2.12). În partea opusă a spectrului, în categoria evaluată drept „situații critice” în tabloul de bord social, se află Italia (19,9 puncte procentuale), România (19,3 puncte procentuale), Grecia (18,9 puncte procentuale), Ungaria (16,1 puncte procentuale) și Polonia (15,7 puncte procentuale). Mai multe țări înregistrează variații regionale ample în ceea ce privește diferența de gen în ocuparea forței de muncă (a se vedea anexa 3). În pofida unei ușoare îmbunătățiri a diferenței de gen în ocuparea forței de muncă, UE-27 nu a înregistrat o convergență pentru al doilea an consecutiv, deoarece multe state membre cu diferențe mari de gen în ocuparea forței de muncă au înregistrat o deteriorare în 2020.

¹⁴⁶ Date centralizate din primele două runde LWC în care a fost adresată întrebarea: primăvara și vara anului 2020.

¹⁴⁷ Malta, Grecia, Polonia, Luxemburg și Germania au înregistrat o creștere, iar în Țările de Jos ocuparea forței de muncă a rămas stabilă.

Figura 2.2.12: Diferența de gen în ocuparea forței de muncă este în continuare mare, variind semnificativ de la un stat membru la altul

Diferența de gen în ocuparea forței de muncă (20-64 de ani) (în % și variația anuală 2019-2020, indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Sursa: Eurostat, [tesem060].

Diferența de gen în ocuparea forței de muncă este mai mare atunci când se ia în considerare ocuparea în echivalent normă întreagă (ENI). În 2020, diferența de gen în ocuparea forței de muncă exprimată în ENI în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani¹⁴⁸ a scăzut ușor în comparație cu 2019 (cu 0,3 puncte procentuale) și a fost de 17,1 %. Acest lucru reflectă în mare măsură faptul că femeile au lucrat mai des cu fracțiuni de normă (29,1 % dintre femeile angajate, comparativ cu 7,8 % dintre bărbați în 2020). Această reducere a decalajului în materie de ocupare a forței de muncă exprimat în ENI a fost oarecum mai mică decât în cazul ocupării forței de muncă în general, parțial și ca urmare a scăderii mai accentuate a numărului de ore lucrate în rândul femeilor angajate în timpul crizei. În 2020, diferențele de gen exprimate în ENI au înregistrat cele mai scăzute valori în Lituania, Finlanda și Letonia și cele mai ridicate valori în Malta (21,8 puncte procentuale), Țările de Jos (23 de puncte procentuale) și Italia (24,5 puncte procentuale). În spatele acestor evoluții se

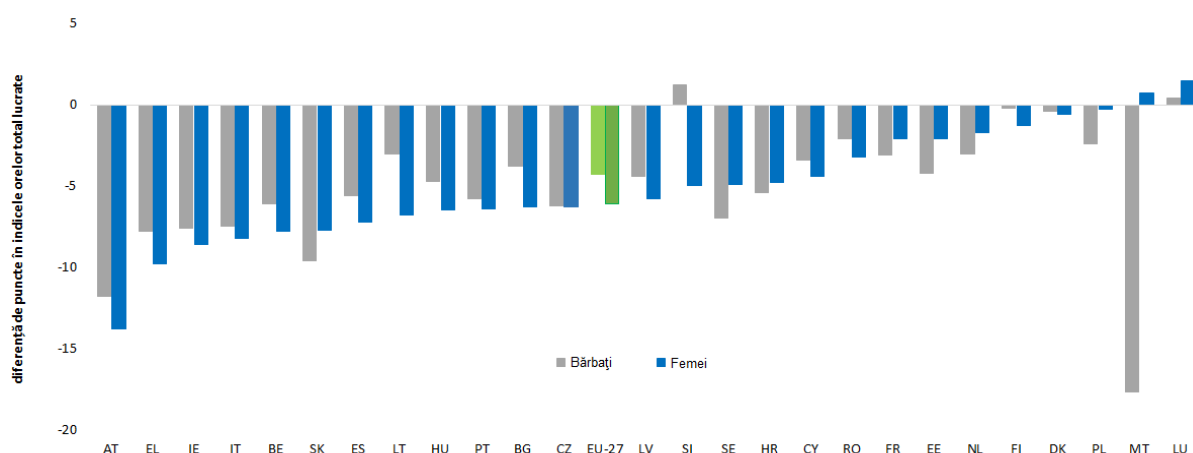
¹⁴⁸ Rata de ocupare a forței de muncă în ENI compară diferențele dintre grupuri în ceea ce privește numărul mediu de ore lucrate. Rata de ocupare a forței de muncă în ENI se calculează prin împărțirea numărului total de ore lucrate în economie (primul loc de muncă, al doilea loc de muncă etc.) la numărul mediu de ore într-un program cu normă întreagă (aproximativ 40) și la numărul de persoane cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani. Sursa: Cadrul comun de evaluare (CCE), calcul pe baza datelor Eurostat.

află diferențele de reprezentare a femeilor și bărbaților în sectoarele și ocupațiile afectate de criză¹⁴⁹, diferențele de gen în utilizarea telemuncii, precum și implicațiile creșterii bruște a muncii de îngrijire neremunerate (ceea ce a îngreunat adesea în mod deosebit pentru femei echilibrarea vieții profesionale cu responsabilitățile de îngrijire).

Deși scăderea ocupării forței de muncă în timpul crizei a fost ușor mai proeminentă pentru bărbați, scăderea numărului total de ore lucrate¹⁵⁰ a fost mai pronunțată în cazul femeilor. Proporția femeilor și a bărbaților care lucrează în cadrul unor ocupații în care a fost posibil să se evite pierderea locului de muncă a variat adesea, ceea ce contribuie la explicarea diferențelor de gen observate în ceea ce privește pierderile de locuri de muncă și reducerea programului de lucru¹⁵¹. Între T4-2019 și T4-2020, în UE, numărul total de ore lucrate la locul de muncă principal a scăzut în medie cu 6,1 puncte pentru femei, în comparație cu o scădere cu 4,3 puncte pentru bărbați. Femeile s-au confruntat cu scăderea numărului de ore lucrate în toate statele membre, cu excepția a două dintre ele (Malta și Luxemburg), dar amploarea scăderii a variat considerabil în funcție de țară (figura 2.2.13). În Austria, Grecia, Irlanda și Italia, femeile au înregistrat o scădere de peste 8 puncte a indicelui numărului total de ore lucrate. De la sfârșitul anului 2020, în UE, numărul total de ore lucrate a cunoscut o ușoară redresare atât pentru femei, cât și pentru bărbați, deși nivelurile anterioare crizei nu au fost încă atinse în T2-2021.

Figura 2.2.13: Există diferențe mari între țări în ceea ce privește scăderea numărului de ore lucrate în funcție de gen

Variația indicelui numărului total de ore lucrate efectiv în funcție de gen (în %, variație între T4-2019 și 2020).



Notă: indicele numărului total de ore lucrate efectiv la locul de muncă principal, referința (100) fiind anul 2006 (media anuală). Indicele arată modificarea numărului total de ore lucrate efectiv în trimestrul analizat al unui an în comparație cu numărul de ore de lucru efective din 2006. Valoarea indicelui este influențată de numărul de

¹⁴⁹ Un studiu realizat de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) analizează toate aceste aspecte (*Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic – Egalitatea de gen și impactul socioeconomic al pandemiei de COVID-19*). Studiul a fost realizat la cererea președinției portugheze și se axează pe impactul socioeconomic al pandemiei din perspectiva genului.

¹⁵⁰ Aceasta se referă la numărul total de ore lucrate efectiv de toți angajații și lucrătorii independenți în cadrul ocupației lor principale în trimestrele relevante.

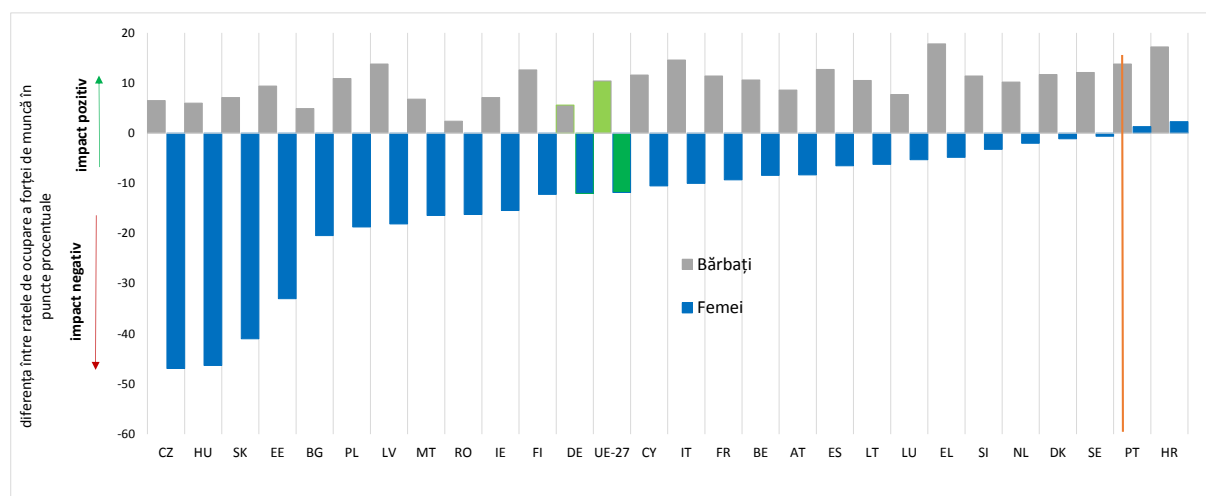
¹⁵¹ Comisia Europeană (2021), *Employment and Social Developments in Europe 2021* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2021).

persoane angajate din trimestrul analizat al unui an, precum și de numărul de ore lucrate de fiecare dintre aceste persoane angajate; se bazează pe date ajustate sezonier. Nu sunt disponibile date pentru DE.
Sursa: Eurostat ([lfsi_ahw_q](#)).

Statutul de părinte produce un impact mai mare asupra femeilor decât a bărbaților în ceea ce privește ocuparea. În toate statele membre, în 2020, rata de ocupare a bărbaților cu vârsta cuprinsă între 25 și 49 de ani care aveau cel puțin un copil mai mic de șase ani a fost mai mare decât pentru cei din aceeași grupă de vârstă care nu aveau copii mici (cu 10,4 puncte procentuale). Efectul aceleiași situații a fost, însă, negativ în cazul femeilor (cu 11,8 puncte procentuale la nivelul UE) în toate statele membre, cu excepția a două dintre ele (Portugalia și Croația), astfel încât media la nivelul UE a diferenței de gen în ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu cel puțin un copil mic se ridică la 32,2 puncte procentuale (figura 2.2.14). În Cehia, Ungaria și Slovacia, impactul negativ al statutului de părinte asupra femeilor din acest grup este deosebit de ridicat (peste 40 de puncte procentuale)¹⁵². Acest rezultat poate fi parțial legat de repartizarea responsabilităților de îngrijire a copiilor: peste 85 % dintre mame aveau grijă de copii zilnic, în comparație cu mai puțin de 65 % dintre bărbați în 2016 (cele mai recente date disponibile)¹⁵³. Nivelurile de instruire sunt strâns legate de impactul maternității asupra muncii: în 2020, rata de ocupare a femeilor cu slabă calificare și cu cel puțin un copil mai mic de șase ani a fost de 35,3 %, spre deosebire de 61,9 % în cazul femeilor cu studii secundare superioare și de 79,5 % în cazul femeilor cu studii terțiare.

Figura 2.2.14: Numai în două țări din UE femeile cu copii mici au rate mai mari de ocupare decât femeile fără copii

Impactul statutului de părinte asupra ocupării pentru bărbați și femei (25-49 de ani) în 2020



Notă: impactul statutului de părinte asupra ocupării forței de muncă corespunde diferenței, exprimate în puncte procentuale, dintre rata de ocupare a mamelor (taților) care au cel puțin un copil mai mic de șase ani și a femeilor (bărbaților) fără copii.

Sursa: Eurostat ([lfst_hheredch](#)).

Echilibrarea obligațiilor profesionale cu cele parentale a devenit relativ mai dificilă pentru femei în timpul pandemiei de COVID-19. Datele inițiale colectate cu privire la

¹⁵² Acest aspect a fost abordat în detaliu în *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2019* (Analiza anuală privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2019), Comisia Europeană, p. 130.

¹⁵³ Conform datelor din baza de date a EIGE cu statistici de gen.

echilibrul dintre viața profesională și cea privată a taților și a mamelor în timpul pandemiei indică faptul că femeile s-au confruntat probabil cu mai multe dificultăți în ceea ce privește combinarea vieții profesionale cu viața privată. De exemplu, în primăvara anului 2020, 20 % dintre mamele active, față de 13 % dintre tații activi, au declarat că este dificil să se concentreze asupra muncii din cauza responsabilităților familiale întotdeauna sau în cea mai mare parte a timpului. În schimb, în 2015, cifra a fost de doar 4 % dintre mamele active și 3 % dintre tații activi¹⁵⁴. În unele state membre (Belgia, Germania, Țările de Jos, Luxemburg, Franța, Estonia), mai mult de o cincime dintre părinții care lucrau au raportat probleme în acest sens. Situația s-a îmbunătățit pe parcursul pandemiei, însă femeile se confruntă în continuare cu dificultăți mai mari.

Ocuparea femeilor este puternic afectată de accesul la servicii de calitate și la prețuri abordabile de educație și îngrijire timpurie a copilului. Indicatorul principal din tabloul de bord social privind îngrijirea copiilor estimează participarea copiilor cu vârsta de până la 3 ani în sistemele formale de ECEC la 35,3 % la nivelul UE-27 în 2019¹⁵⁵, depășind astfel obiectivul de 33 % stabilit la Barcelona. Persistă însă diferențe între statele membre, 16 dintre ele neîndeplinind încă obiectivul. Pentru cinci state membre – Cehia, Ungaria, Slovacia, Polonia și România –, analiza tabloului de bord social înregistrează o situație „critică”¹⁵⁶ (figura 2.2.15). În partea opusă a spectrului, în Danemarca, Țările de Jos și Luxemburg, peste 60 % dintre copiii cu vârsta de până la 3 ani sunt înscriși în ECEC. Însă în Țările de Jos majoritatea acestora participă mai puțin de 30 de ore pe săptămână. Pentru a reduce diferența de gen în ocuparea forței de muncă, este esențial ca furnizarea de servicii formale de îngrijire a copiilor să fie compatibilă cu munca cu normă întreagă. Astfel, se pot evita situațiile în care unul dintre părinți, de obicei mama, este obligat să lucreze cu fracțiune de normă, cu consecințe negative asupra rezultatelor în ceea ce privește participarea la piața forței de muncă, precum și asupra caracterului adecvat al veniturilor și al pensiilor. Politicile adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, cum sunt formulele flexibile de lucru sau concediile din motive familiale, joacă, de asemenea, un rol important în reducerea obstacolelor din calea participării pe piața muncii a persoanelor cu responsabilități de îngrijire. Dacă sunt utilizate în mod echilibrat de către femei și bărbați, aceste politici pot contribui și la reducerea diferențelor de gen în ocuparea forței de muncă.

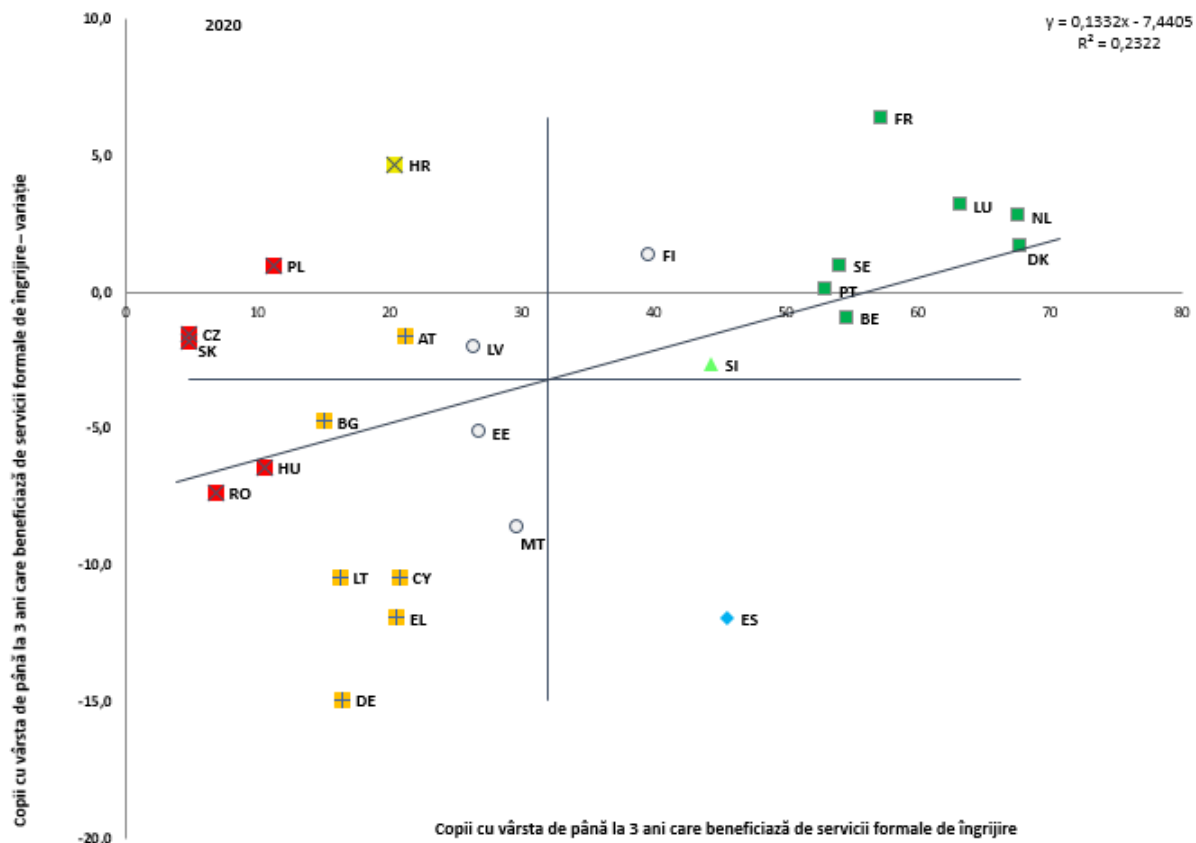
¹⁵⁴ Datele pentru 2020 provin din rundele 1, 2 și 3 ale anchetei electronice efectuată de Eurofound privind viața, munca și COVID-19 (UE-27) și din datele din 2015 din Ancheta europeană a Eurofound privind condițiile de muncă (UE-27).

¹⁵⁵ Acestea sunt cele mai recente date disponibile pentru media UE-27.

¹⁵⁶ Slovacia prezintă, de asemenea, o rată de înscriere foarte scăzută (1,4 %), conform datelor din 2018 (datele pentru 2019 nu erau disponibile în momentul redactării).

Figura 2.2.15: Continuă să existe diferențe mari între statele membre în ceea ce privește înscrierea copiilor în serviciile de îngrijire

Copiii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de îngrijire formală și variația anuală (în %, 2020 și variațiile anuale față de 2019, indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Sursa: Eurostat [[tepsr_sp210](#)].

Pe măsură ce populația UE îmbătrânește, inegalitățile puternice de gen în ceea ce privește responsabilitățile de îngrijire sunt susceptibile de a avea implicații sociale și de ocupare a forței de muncă mai puternice. În 2020, în UE existau aproximativ 5,7 milioane de femei cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani care erau inactive din cauza responsabilităților de îngrijire (aproximativ 16 % din totalul femeilor inactive), în comparație cu doar 0,3 milioane de bărbați (sau aproximativ 1 % dintre bărbații inactivi). Proporția femeilor este, de asemenea, ridicată, de 59 %, în rândul îngrijitorilor informalți cu vârsta de cel puțin 18 ani care oferă îngrijire adulților din familie sau din mediul social (cum ar fi adulții cu handicap sau cu probleme de sănătate)¹⁵⁷. Cea mai mare diferență între bărbați și femei se înregistrează în grupa de vârstă 45-64 de ani, fiind în medie de 8 puncte procentuale. În plus, femeile petrec mai mult timp oferind îngrijire informală (17 ore pe săptămână, comparativ cu 14 ore pentru bărbați)¹⁵⁸. În acest context, furnizarea de servicii de îngrijire adecvate și la prețuri abordabile, atât ECEC, cât și îngrijirea pe termen lung, joacă un rol important în

¹⁵⁷ Van der Ende, M., van Seben, R., van Exel, J., Bom, J. și Geijssen T., *Prevalence and Cost of Informal Care* (Prevalența și costul îngrijirii informale), ECORYS și Universitatea din Rotterdam, 2021 (în curs de publicare).

¹⁵⁸ Pe baza runde 7 EHIS (2013-2015) și EQLS (2016).

consolidarea participării femeilor pe piața forței de muncă (a se vedea caseta 6 privind îngrijirea pe termen lung).

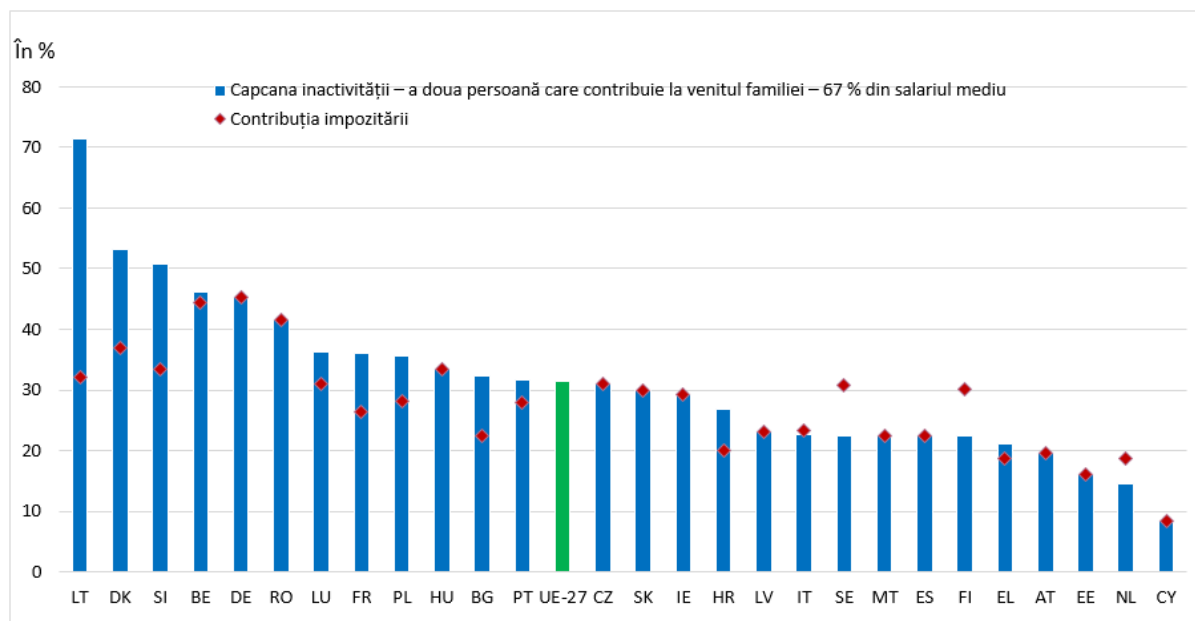
Impozitarea contribuie în mod semnificativ la capcanele inactivității pentru cea de a doua persoană care contribuie la venitul familiei în majoritatea statelor membre, cu implicații importante pentru egalitatea de gen. Capcana inactivității¹⁵⁹ pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei¹⁶⁰ (într-o familie cu doi copii) înregistrează cel mai ridicat nivel în Lituania, Danemarca, Slovenia, Belgia, Germania și România (a se vedea figura 2.2.16). De exemplu, în Lituania, dacă un soț inactiv cu doi copii ocupă un loc de muncă remunerat cu 67 % din salariul mediu, pierde peste 70 % din câștiguri ca urmare a impozitelor suplimentare și a prestațiilor retrase. În schimb, nivelul acestei capcane se situează sub 20 % în Estonia și Țările de Jos și sub 10 % în Cipru. Cea mai pronunțată contribuție a impozitării se înregistrează în Belgia, Germania și România, cu o pierdere potențială de venituri de peste 40 % pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei la încadrarea în muncă remunerată cu 67 % din salariul mediu. În UE, mai mult de trei sferturi (78 %) dintre aceste persoane (a doua persoană care contribuie la venitul familiei) sunt femei. Prin urmare, participarea acestora pe piața muncii este afectată de gradul de impozitare comună a venitului combinat al unui cuplu (inclusiv creditele fiscale transferabile) și de modul în care este conceput sistemul de prestații (de exemplu, retragerea prestațiilor acordate în funcție de mijloacele de trai). Sistemele de impozitare progresivă comună pot crește ratele marginale de impozitare pentru persoanele cu venituri mici sau fără venituri, deoarece veniturile acestora sunt impozitate efectiv la o rată marginală mai mare, în funcție de partenerul lor cu venituri mai mari. Prin urmare, astfel de sisteme pot contribui la diferența de gen în ocuparea forței de muncă și la disparitatea salarială de gen în formă neajustată.

¹⁵⁹ Capcanele inactivității reprezintă efectele impozitării fiecărui euro suplimentar din venitul brut.

¹⁶⁰ A doua persoană care contribuie la venitul familiei este o persoană care nu este (sau nu ar fi, dacă ar lua în considerare să intre în câmpul muncii) persoana care contribuie cel mai mult la venitul familiei sale. În majoritatea cazurilor, dar nu în toate, a doua persoană care contribuie la venitul familiei este femeie.

Figura 2.2.16. În UE, rata de impozitare efectivă în momentul ocupării unui loc de muncă pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei se ridică la peste 30 % din venituri

Capcana inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei (în %, 2020)



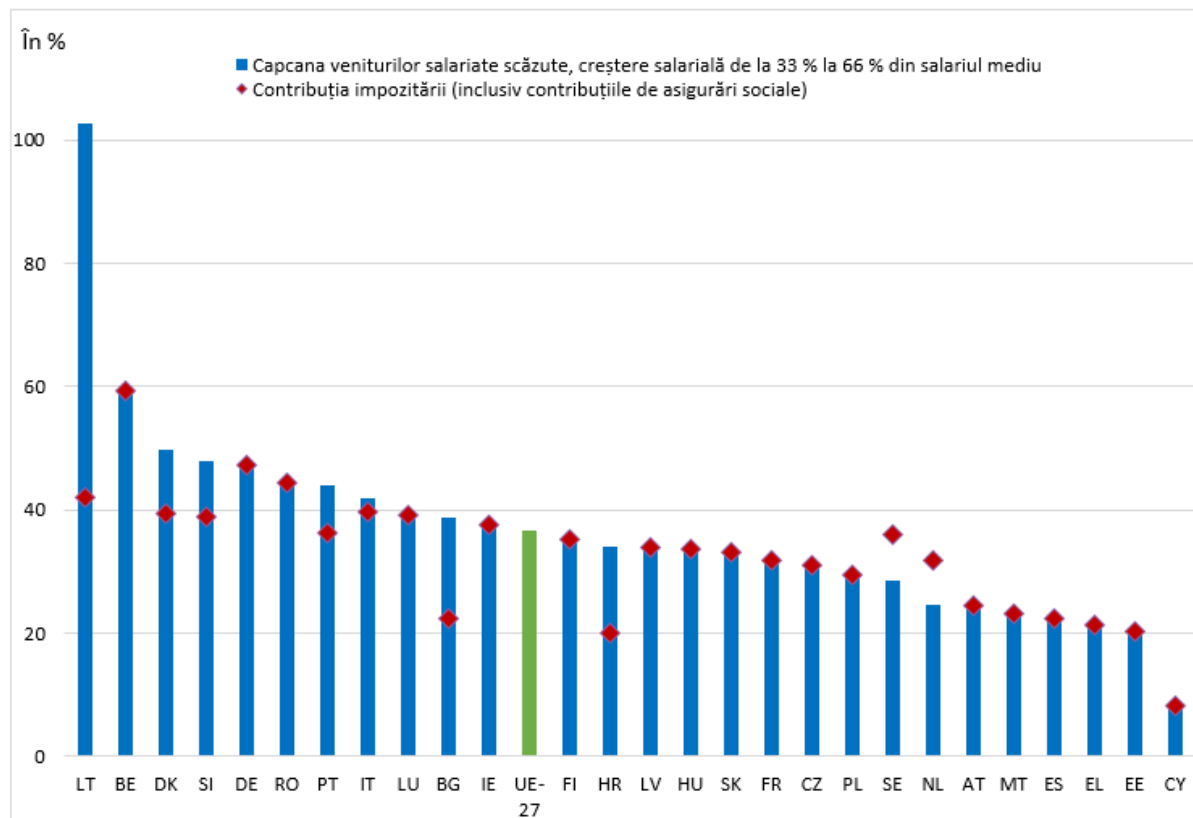
Notă: (1) Datele se referă la persoanele care reprezintă a doua sursă de venit a familiei și al căror venit corespunde unei proporții de 67 % din salariul mediu, într-o familie cu două surse de venit și doi copii; principala persoană care contribuie la venitul familiei are salariul mediu. (2) „Contribuția impozitării (inclusiv contribuțiile de asigurări sociale – CSS)” se referă la procentul din venitul brut suplimentar care se pierde din cauza impozitării și a CSS (alte elemente care contribuie la capcana salariilor mici sunt indemnizațiile de șomaj, asistența socială și ajutoarele pentru locuință retrase).

Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în martie 2021).

Participarea cu normă întreagă a femeilor pe piața muncii poate fi afectată și atunci când sunt majorate impozitele, iar prestațiile sunt retrase prea repede odată cu creșterea timpului de lucru. Acest aspect (cunoscut sub numele de „capcana salariilor mici”) poate afecta persoanele care sunt active și lucrează cu fracțiuni de normă. Pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei, impozitarea joacă un rol esențial în determinarea gravității acestei capcane a salariilor mici în majoritatea statelor membre. Figura 2.2.17 prezintă procentul de venituri suplimentare „pierdute prin impozitare” atunci când a doua persoană care contribuie la venitul familiei își mărește numărul de ore de muncă și, prin urmare, și veniturile de la o treime la două treimi din salariul mediu. A doua persoană care contribuie la venitul familiei poate pierde, în medie, aproximativ o treime din veniturile sale suplimentare, ajungând la peste 100 % în Lituania (din cauza valorii ridicate a ajutoarelor pentru locuințe care se pierd) și până la 60 % în Belgia. Cea mai ridicată contribuție a impozitării se înregistrează în Belgia, urmată de Germania.

Figura 2.2.17. În multe state membre, o parte importantă a câștigurilor salariale ale celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei se pierde prin impozitare atunci când salariul acesteia crește

Procentul veniturilor suplimentare „pierdute prin impozitare” atunci când salariul celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei crește de la 33 % la 66 %, iar venitul principal este de 100 % din salariul mediu, cu doi copii (în %, 2020)



Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în martie 2021).

Disparitatea salarială de gen rămâne ridicată, în pofida unor ușoare îmbunătățiri. Chiar dacă numărul femeilor care dețin diplome de învățământ terțiar este mai mare decât cel al bărbaților¹⁶¹, disparitatea salarială în formă neajustată la nivelul UE¹⁶² s-a modificat doar puțin de la un an la altul (14,1 % în 2019, cu o scădere de 0,3 puncte procentuale față de 2018). Aceasta continuă să înregistreze o ușoară tendință de îmbunătățire, cu o reducere de 1,9 puncte procentuale între 2013 și 2019. Disparitatea salarială de gen în formă neajustată rămâne peste 20 % în Estonia și Letonia, cele mai mici valori (între 1 % și 5 %) fiind înregistrate în Italia, Luxemburg și România¹⁶³. Din 2013, situația s-a îmbunătățit considerabil în Estonia, Spania, Luxemburg și Cipru (cu 8,1 puncte procentuale, 5,9 puncte procentuale,

¹⁶¹ În UE-27, 46,1 % dintre femeile cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani dețineau diplome de învățământ terțiar în 2020, comparativ cu 36 % dintre bărbați.

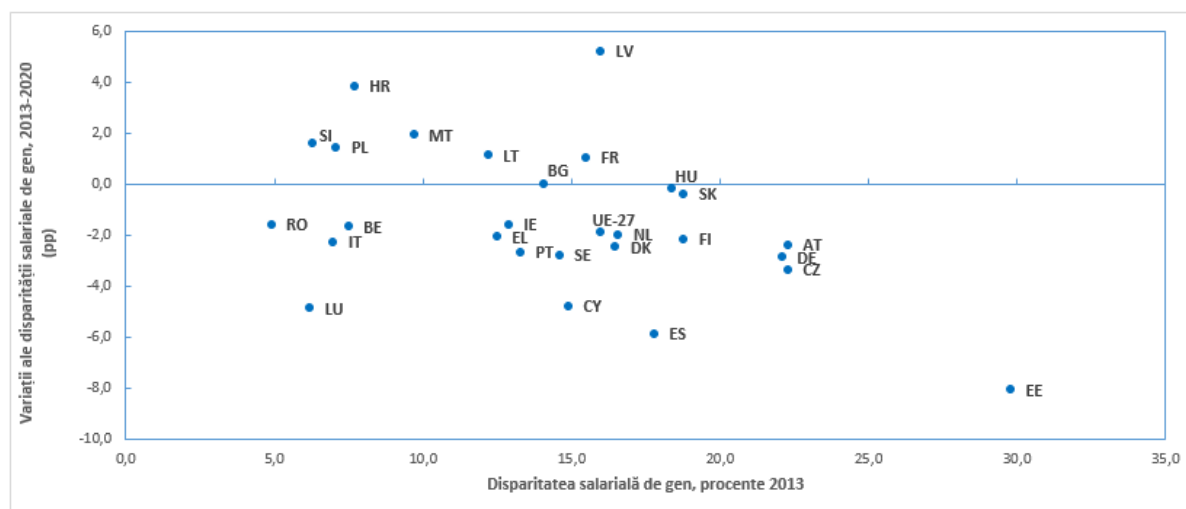
¹⁶² Disparitatea salarială de gen în formă neajustată este calculată ca diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților remunerați de sex masculin și ale celor de sex feminin, exprimată ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților remunerați de sex masculin. Eurostat code [TESEM180].

¹⁶³ Disparitățile salariale scăzute între femei și bărbați sunt uneori asociate cu diferențe mari de gen în ocuparea forței de muncă (de exemplu, în Italia și România) – în astfel de cazuri, disparitățile salariale scăzute pot rezulta, în mare măsură, din efectele selecției, în condițiile în care pe piața muncii participă în principal femeile cu cel mai mare potențial de câștig.

4,9 puncte procentuale și, respectiv, 4,8 puncte procentuale), însă disparitatea salarială de gen a crescut cu peste 2 puncte procentuale în Croația și Letonia (figura 2.2.18). Disparitățile salariale sunt influențate în mod semnificativ de segregarea de gen pe sectoare și ocupații, precum și de diferențele în ceea ce privește nivelul de instruire¹⁶⁴. O serie de alți factori sunt, de asemenea, susceptibili de a juca un rol, inclusiv stereotipurile de gen, dificultățile de reconciliere a muncii cu responsabilitățile de îngrijire (care duc, de asemenea, la întreruperi ale carierei), discriminarea și structurile salariale netransparente¹⁶⁵. Disparitățile salariale se acumulează de-a lungul vieții și conduc adesea la diferențe de pensii între femei și bărbați, care s-au situat la nivelul de 29,5 % pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 65 și 74 de ani în UE-27 în 2019, cu o mare diversitate între statele membre (Estonia a înregistrat mai puțin de 1 % în 2019, comparativ cu Luxemburgul, care a înregistrat 46 %). Ca parte a eforturilor de soluționare a acestei dificultăți, Comisia a prezentat, în martie 2021, o propunere de directivă de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii¹⁶⁶.

Figura 2.2.18: În pofida înregistrării unor îmbunătățiri modeste începând din 2013, în mai multe state membre, disparitatea salarială de gen rămâne ridicată

Variația disparității salariale de gen în formă neajustată; industrie, construcții și servicii (2013-2019).



Notă: valoarea pentru IE se referă la 2018; pentru EL, valorile se referă la 2014 și 2018.

Sursa: Eurostat [tesem180].

Există un potențial considerabil pentru o participare mai puternică pe piața muncii în rândul persoanelor cu handicap. Principiul 17 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede incluziunea persoanelor cu handicap, în special printr-o participare mai puternică pe

¹⁶⁴ Leythienne, D., Ronkowski, P., (2018), *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Defalcarea disparității salariale de gen în formă neajustată cu ajutorul datelor din Ancheta asupra structurii câștigurilor salariale), Statistical Working Papers, Eurostat.

¹⁶⁵ Există puține date privind UE-27, dar subiectul a fost analizat în cadrul documentului *Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Beijing+25: cea de a cincea revizuire a punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing în statele membre ale UE), EIGE (2020).

¹⁶⁶ Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

piața muncii. Tabloul de bord social revizuit include un indicator principal pentru monitorizarea integrării acestora pe piața muncii ca mijloc de a reduce inegalitățile și de a contribui la realizarea ambițiilor în materie de ocupare a forței de muncă prevăzute în Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap¹⁶⁷. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă¹⁶⁸ au fost de 24,5 puncte procentuale în 2020 în UE. Indicatorul din tabloul de bord social arată o mare varietate în ceea ce privește performanța statelor membre (a se vedea figura 2.2.19). Cea mai mare diferență s-a înregistrat în Belgia (mai mult de 35 de puncte procentuale), Bulgaria, Croația, Germania, Polonia, Ungaria și România (mai mult de 30 de puncte procentuale), iar cea mai mică în Danemarca, Portugalia și Finlanda (mai puțin de 20 de puncte procentuale). Pandemia de COVID-19 a agravat limitările preexistente în ceea ce privește accesul la locuri de muncă¹⁶⁹. În perioada 2019-2020, între țări au apărut diferențe în ceea ce privește evoluția diferențelor cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă. Germania a înregistrat o situație „critică”, cu o creștere de 5,9 puncte procentuale, în timp ce trei țări se încadrează în categoria „de supravegheat” (Suedia, Malta și România). În UE, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă s-au accentuat (cu 1,8 puncte procentuale) de la începerea primelor măsurători în 2014. În 2019, rata șomajului în UE-27 a fost, de asemenea, considerabil mai mare în cazul persoanelor cu handicap (17,3 % față de 8,3 %) ¹⁷⁰, toate acestea indicând o nevoie urgentă de măsuri de politică în acest domeniu.

¹⁶⁷ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 3.3.2021 „O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030”, COM(2021) 101 final.

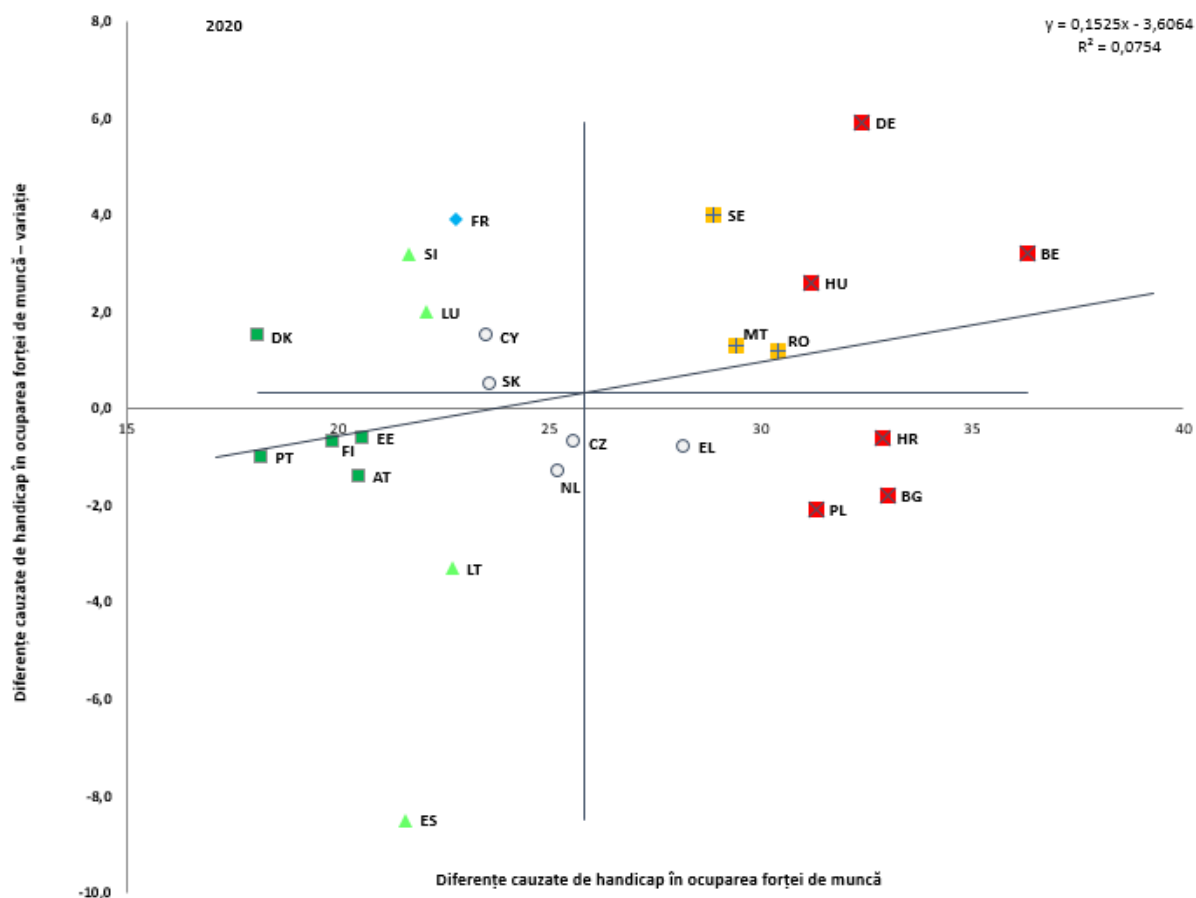
¹⁶⁸ A se vedea capitolul 1.3 pentru definiția indicatorului.

¹⁶⁹ Comisia Europeană (2021), *Employment and social developments in Europe 2021* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2021), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

¹⁷⁰ Sursa: Eurostat, EU-SILC 2020, actualizare din 21 octombrie 2021; nu au fost disponibile date pentru Irlanda.

Figura 2.2.19: Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă rămân ridicate și există variații mari între statele membre

Diferența dintre rata de ocupare a persoanelor cu handicap și cea a altor persoane în 2020, comparativ cu 2019 (20-64 de ani) (indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriilor cronologice pentru BE, DE și LU în 2020. Date provizorii pentru FR, NL, PL și SK în 2020. Valoarea pentru UE-27 este estimată.

Sursa: EU-SILC 2020, Eurostat, [[htlh_dlm200](#)]

Rezultatele în ceea ce privește participarea la piața forței de muncă ale persoanelor născute în afara UE sunt mai puțin satisfăcătoare în comparație cu cetățenii UE autohtoni și mobili. Ratele de ocupare pentru persoanele născute în afara UE cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani în 2020 au rămas sub cele ale populației autohtone (62 % față de 73,5 %) și s-au deteriorat în raport cu perioada anterioară crizei. În perioada 2019-2020, rata șomajului pentru persoanele născute în afara UE (15-74 de ani) a crescut cu 2,1 puncte procentuale, ajungând la 16,9 %, în timp ce pentru persoanele autohtone rata șomajului a crescut cu 0,3 puncte procentuale, ajungând la 6,5 %, ceea ce indică impactul disproporționat al pandemiei de COVID-19¹⁷¹ asupra primului grup. Migranții din afara UE tind să fie suprareprezențați în cadrul locurilor de muncă cu un nivel scăzut de calificare (aceștia ocupă mai mult de unul din patru locuri de muncă cu un nivel scăzut de calificare din UE) și, în

¹⁷¹ Cetățenii UE care lucrează într-un alt stat membru au înregistrat, de asemenea, o scădere a ratei de ocupare mai mare decât cea a resortisanților țărilor gazdă, dar ratele lor din 2020 sunt, în linii mari, comparabile cu cele ale persoanelor autohtone (73,4 % față de 73,5 %).

același timp, sunt mai susceptibili de a fi supracalificați decât lucrătorii autohtoni.¹⁷² Acest procentaj este mai mare de 40 % în Austria, Germania și Suedia și mai mare de 60 % în Luxemburg. Situația femeilor care provin din familii de migranți este deosebit de critică, deoarece decalajul lor de activitate a crescut la 10,8 puncte procentuale în 2020, rate de activitate deosebit de scăzute (sub 60 %) înregistrându-se în Franța, Belgia și Italia. Formând o proporție semnificativă din așa-numiții „lucrători esențiali”, migranții din afara UE, împreună cu lucrătorii mobili din UE, au contribuit la funcționarea economiei de la începutul pandemiei¹⁷³. Cu toate acestea, și în cadrul categoriei „lucrătorilor esențiali”, migranții s-au confruntat cu un risc mai mare de a-și pierde locul de muncă decât lucrătorii autohtoni.¹⁷⁴

2.2.2 Răspunsul în materie de politică

Statele membre iau măsuri pentru a îmbunătăți participarea și calitatea educației și îngrijirii timpurii (ECEC). În **Litania**, din septembrie 2021, familiilor expuse riscului de sărăcie li se garantează accesul la învățământul preșcolar pentru copiii cu vârsta mai mică de 6 ani. Dreptul legal la învățământ preșcolar va fi extins treptat: municipalitățile ar trebui să furnizeze servicii ECEC tuturor copiilor în vârstă de 4 ani ai căror părinți au nevoie de un loc în 2023, tuturor copiilor de 3 ani din 2024 și tuturor celor de 2 ani în 2025. Posibilitatea de a intra în învățământul preșcolar va fi redusă ca vârstă, de la 6 la 5 ani, în septembrie 2023. În **Estonia**, modificările aduse Legii învățământului preșcolar au scopul de a defini rezultatele învățării structurate punând accentul mai degrabă pe evaluarea dezvoltării copiilor decât pe frecventarea cursurilor. Acest lucru ar trebui să contribuie la creșterea calității educației și îngrijirii timpurii. Ca parte a planului său de redresare și reziliență (PRR), **Ciprul** intenționează să asigure în mod gratuit învățământul preșcolar obligatoriu de la vârsta de 4 ani începând cu T4-2022, inclusiv prin construirea și renovarea centrelor pentru copii în municipalități, precum și prin sprijin sub formă de granturi pentru servicii ECEC gratuite în grădinițe publice și private, completate de măsuri care urmează să fie sprijinite de FSE+. În 2020, **Bulgaria** a lansat un program pe trei ani, sprijinit de bugetul național, pentru a construi 67 de grădinițe noi. În **Spania**, 60 000 de locuri noi pentru educația și îngrijirea timpurie vor fi finanțate prin PRR.

Sunt necesare strategii cuprinzătoare care să se concentreze asupra cauzelor profunde ale părăsirii timpurii a școlii pentru a reduce ratele acestora și a contribui la tranziția către piața muncii. Reducerea proporției tinerilor care părăsesc sistemul de educație și formare înainte de a absolvi învățământul liceal rămâne o prioritate pentru UE, în conformitate cu principiul 1 al pilonului privind educația, formarea și învățarea pe tot parcursul vieții. Abordările de succes în materie de politici combină măsuri de prevenire, de intervenție și de compensare la toate nivelurile. În **Bulgaria**, REACT-EU sprijină un proiect de prevenire a întreruperii procesului educațional și de sprijinire a incluziunii prin atenuarea riscului de abandon școlar asociat cu învățarea la distanță. Combaterea părăsirii timpurii a

¹⁷² Eurostat, Date extrase ad-hoc prin AFM, *Migrants more likely over-qualified than nationals (Migranții sunt mai susceptibili de a fi supracalificați decât resortisanții)* – Products Eurostat News – Eurostat (europa.eu) 2020.

¹⁷³ Reid A. et al. (2021), *Migrant Workers, Essential Work, and COVID-19 Journal of Industrial Medicine* (Lucrătorii migranți, activitățile esențiale și pandemia de COVID-19), vol. 64, nr. 2, p. 73-77.

¹⁷⁴ Fasani și Mazza (2020), *A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic* (O forță de muncă vulnerabilă: Lucrătorii migranți în perioada pandemiei de COVID-19).

școlii este sprijinită în **România** printr-o reformă specială și prin investiții cuprinse în PRR național, cu scopul de a identifica mai bine copiii expuși riscului de abandon școlar și de a pune în aplicare măsuri specifice, inclusiv granturi pentru școli. O reformă recentă a sistemului de învățământ din **Finlanda** extinde vârsta de școlarizare obligatorie de la 16 la 18 ani, pentru ca tinerii să poată finaliza fie programa școlară secundară și examenul de absolvire, fie calificarea profesională în învățământul secundar superior. În **Cipru**, este în curs de pregătire un plan de acțiune cu sprijin din partea Instrumentului de sprijin tehnic pentru a identifica soluții pentru reținerea și implicarea elevilor expuși riscului de abandon școlar. Planul de redresare și reziliență al **Belgiei** vizează reducerea părăsirii timpurii a școlii în comunitatea francofonă din Belgia, inclusiv prin consolidarea orientării personalizate pentru tinerii vulnerabili, combaterea efectelor negative ale crizei provocate de pandemia de COVID-19 și reformarea structurilor organizaționale. Planul de redresare și reziliență al **Maltei** urmărește să combată părăsirea timpurie a școlii și să asigure o intervenție promptă și eficientă prin urmărirea datelor referitoare la fiecare elev din școlile publice, din perioada de îngrijire până la ultima etapă a parcursului educațional.

După criza provocată de pandemia de COVID-19, politicile de remediere ambițioase și eficiente menite să compenseze pierderile de învățare, să promoveze educația digitală și să stimuleze incluziunea și echitatea în educație și formare reprezintă o prioritate. **România** va sprijini, în cadrul REACT-EU, măsuri educaționale de remediere pentru a compensa pierderile de învățare cauzate de închiderea școlilor. 30 de milioane EUR vor fi alocate pentru finanțarea activităților desfășurate după orele de școală și a lecțiilor de remediere pentru 168 000 de elevi defavorizați, inclusiv romi și elevi care locuiesc în zonele rurale. În **Bulgaria**, 109,5 milioane BGN (57 de milioane EUR) au fost alocate din REACT-EU pentru a sprijini educația școlară după pandemie prin furnizarea de mijloace tehnice și de formare specializată pentru învățarea la distanță în mediul electronic. Măsurile vizează elevii, profesorii, mediatorii școlari, precum și părinții. În februarie 2021, **Țările de Jos** au anunțat o investiție extraordinară în educație pentru a compensa pierderile de învățare legate de pandemie. Programul național pentru educație acoperă toate nivelurile de educație și dispune de un buget de 8,5 miliarde EUR. Școlile cu o pondere mai mare a elevilor defavorizați vor primi proporțional mai multe fonduri. Prin programul de digitalizare a școlilor, **Portugalia** promovează tranziția digitală în domeniul educației și al formării. Cu sprijinul Inițiativelor pentru investiții ca reacție la coronavirus (CRII și CRII+), **Portugalia** a furnizat echipamente IT pentru elevii defavorizați și formare în domeniul competențelor digitale pentru profesori. **Cehia, Grecia, Irlanda și Slovacia** intenționează să utilizeze finanțarea din cadrul Mecanismului de redresare și reziliență pentru a pune la dispoziția elevilor și a studenților din familii cu venituri mici echipamente TIC și instrumente digitale, iar planurile de redresare și reziliență din **Belgia și Slovenia** includ investiții semnificative în infrastructura digitală din școli. PRR al **Maltei** include investiții în unități pentru autism și în săli multisenzoriale în școli. **Slovacia** urmărește să utilizeze Mecanismul de redresare și reziliență pentru a sprijini incluziunea în învățământ a copiilor cu nevoi educaționale speciale și a copiilor care provin din medii socioeconomice defavorizate, inclusiv a romilor.

Accelerarea transformării digitale determinate de pandemie a condus la consolidarea eforturilor statelor membre privind competențele digitale pentru piața muncii, în conformitate cu principiul 1 al pilonului (educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții). UE coordonează și sprijină eforturile în materie de competențe digitale prin intermediul Coaliției pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital, al Platformei pentru

competențe și locuri de muncă în sectorul digital¹⁷⁵ și al Planului de acțiune pentru educația digitală. Ca parte a Mecanismului de redresare și reziliență (MRR), multe state membre au planificat măsuri legate de competențele digitale. În **Irlanda**, „Cel de al treilea plan de acțiune pentru competențe în domeniul TIC al Irlandei –Competențele tehnologice în 2022” definește prioritățile pentru competențele digitale în educație și pentru specialiștii în domeniul TIC. Viitorul „Plan de acțiune privind competențele informatice” al **Ciprului** din cadrul PRR include acțiuni pentru integrarea competențelor digitale în sistemul de învățământ și alinierea programelor de învățământ la nevoile pieței muncii. **România** preconizează investiții în cadrul MRR în competențe digitale pentru elevii din învățământul preuniversitar, pentru studenții din învățământul superior, pentru adulți și în administrația publică. În iulie 2020, **Italia** a definit Strategia națională pentru competențe digitale, cu patru linii de intervenție pentru elevi și studenți, pentru forța de muncă activă, pentru specialiști TIC și pentru cetățeni. În multe state membre, obiectivele de dezvoltare a competențelor digitale sunt integrate în strategiile naționale generale în domeniul educației, în strategiile și politicile privind digitalizarea industriei sau ocuparea forței de muncă, cum ar fi programul privind forța de muncă digitală în cazul **Ungariei**, Foaia de parcurs pentru digitalizare 2019-2030 din **Lituania** și Strategia națională de digitalizare pentru sistemul școlar din **Suedia**. În **Finlanda**, sunt puse în aplicare la nivel național strategii și proiecte pentru inteligența artificială, iar în **Letonia** Strategia de securitate cibernetică 2019-2022 are obiective specifice de a educa personalul din administrația publică și locală cu privire la siguranța TIC, precum și de a oferi competențe în materie de securitate cibernetică pentru IMM-uri și cetățeni. **Spania** a prezentat Planul național privind competențele digitale, care prevede formarea în materie de competențe digitale pentru populația generală și pentru lucrători și care urmează să fie sprijinit prin MRR. Mai mult de o treime dintre statele membre au aprobat, de asemenea, o strategie generală de digitalizare a țării. Pe lângă cele aflate deja în curs de punere în aplicare, **Letonia** și **Spania** au adoptat o nouă strategie digitală în 2021.

Statele membre au reacționat rapid pentru a atenua impactul negativ al pandemiei de COVID-19 asupra educației și formării profesionale (EFP). Unele țări, precum **Germania, Austria, Danemarca, Luxemburg și Franța**, au oferit stimulente financiare întreprinderilor pentru a angaja ucenici. În **Austria**, de exemplu, întreprinderile au primit un bonus de ucenicie de 2 000 EUR pentru fiecare contract de formare încheiat în perioada martie 2020-martie 2021 (IMM-urile primesc 1 000 EUR în plus). Se acordă sprijin suplimentar în cazul în care o întreprindere preia ucenici de la o întreprindere care devine insolubilă. **Franța** a consolidat sprijinul public pentru angajarea de ucenici cu vârsta sub 18 ani (care a fost majorat de la 4 125 EUR la 5 000 EUR) și pentru ucenici cu vârsta de cel puțin 18 ani (de la 5 125 EUR la 8 000 EUR), pentru contractele de ucenicie încheiate între 1 iulie 2020 și 31 decembrie 2021. În **Finlanda**, Legea EFP a fost modificată temporar în ceea ce privește evaluarea aptitudinilor și competențelor cursanților în situații de muncă autentice pentru perioada 1 iulie 2020-31 iulie 2021. În cazul în care cursanții nu și-au putut demonstra competențele în situații de muncă autentice, au fost luate măsuri pentru ca aceștia să îndeplinească alte sarcini practice, similare cu situațiile și procesele de lucru autentice. În **România**, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic a publicat

¹⁷⁵ Platforma reunește părți interesate din sectorul public și privat pentru a remedia lipsa competențelor digitale și a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională în Europa.

criterii de referință metodologice pentru consolidarea predării și a învățării în cadrul EFP inițiale ca ghid de sprijin pentru profesorii EFP¹⁷⁶.

Unele state membre au continuat punerea în aplicare a reformelor structurale ale sistemului EFP. În septembrie 2020, miniștrii responsabili cu educația și formarea profesională din statele membre, țările candidate ale UE și țările SEE, partenerii sociali europeni și Comisia Europeană au adoptat în comun „Declarația de la Osnabrück privind educația și formarea profesională ca factor de redresare și de tranziție justă către economii digitale și verzi”¹⁷⁷. Prin legea din decembrie 2020, **Grecia** a introdus un nou cadru juridic pentru EFP și pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Noua lege a inclus, de asemenea, o reformă substanțială a guvernantei EFP prin înființarea unui organism consultativ național (Consiliul central al EFP), care include reprezentanți ai Ministerului Educației și ai altor ministere relevante, ai asociațiilor și camerelor angajatorilor și angajaților. S-au luat măsuri semnificative pentru a se evita suprapunerile, pentru a se răspunde mai bine nevoilor pieței muncii și a se sprijini autonomia la nivelul furnizorilor de EFP. În 2020, **Lituania** a aprobat o nouă procedură de evaluare a competențelor dobândite prin ucenicie, experiență profesională, studiu individual sau alte tipuri de învățare. Noua procedură de evaluare este în vigoare din septembrie 2021 și acoperă competențele practice, precum și un test standardizat de evaluare a cunoștințelor de bază (teoretice). Aceasta este supravegheată de comisii de evaluare a competențelor care includ practicieni profesioniști delegați de la întreprinderi. **Spania** a adoptat în iulie 2020 Planul pentru modernizarea EFP. În plus, o lege de creare a unui sistem dual integrat de formare profesională, atât pentru calificările EFP inițiale și continue, cât și pentru certificatele profesionale, face în prezent obiectul procesului legislativ în Parlament. Propunerea acoperă 11 domenii strategice în vederea modernizării ofertei EFP, a sprijinirii ucenicilor și a IMM-urilor. În 2021, **Polonia** a adoptat actul legislativ privind un sistem de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților EFP. Acesta stabilește noi responsabilități ministeriale de monitorizare a evoluției carierei absolvenților de liceu. Scopul monitorizării este de a oferi feedback cu privire la parcursurile profesionale ale absolvenților mai multor școli industriale, școli tehnice și școli secundare generale, precum și ai școlilor postliceale. PRR al **României** include o reformă a sistemului dual de învățământ pentru a răspunde nevoilor studenților și ale pieței forței de muncă, în special prin creșterea numărului de calificări și de absolvenți și prin asigurarea accesului la învățământul tehnic superior pentru elevii din învățământul dual.

Statele membre acordă mai multă importanță competențelor necesare pentru a sprijini tranziția verde. Unele state membre au adoptat și au pus în aplicare măsuri naționale de sprijinire a dobândirii de competențe pentru tranziția verde. De exemplu, în 2020, autoritățile **germane**, împreună cu cercetătorii și partenerii sociali, au actualizat „poziția profesională standard” privind protecția mediului și durabilitatea în EFP, care urmează să fie aplicată în toate noile programe de ucenicie și recomandată pentru toate programele de învățământ existente. Noua poziție cuprinde un set de șase aptitudini și competențe de bază pentru tranziția verde, pe care toți ucenicii din toate sectoarele ar trebui să le dobândească în timpul uceniei. În 2020, Biroul Național de Statistică din **Malta** a efectuat o a doua anchetă privind locurile de muncă verzi. Principalul obiectiv al acesteia a fost de a actualiza datele colectate în cadrul primei anchete privind locurile de muncă verzi din 2016 și de a contribui la o analiză

¹⁷⁶ [Repere metodologice pentru consolidarea achizițiilor din anul școlar 2019-2020-EDP \(edu.ro\)](https://www.edu.ro/Repere%20metodologice%20pentru%20consolidarea%20achizițiilor%20din%20anul%20școlar%202019-2020-EDP).

¹⁷⁷ [Declarația de la Osnabrück](#).

mai aprofundată a nevoilor în materie de competențe pentru tranziția verde de către Consiliul național pentru competențe. **Malta** a publicat, de asemenea, în octombrie 2021, politica sa națională privind ocuparea forței de muncă pentru perioada 2021-2030, care vizează dotarea lucrătorilor cu competențele cerute pe piață (inclusiv cele verzi), sprijinirea creșterii întreprinderilor și a creării de locuri de muncă și consolidarea instituțiilor pieței muncii. În **Suedia**, inițiativa privind locurile de muncă verzi din 2020 s-a adresat șomerilor, în vederea formării lor pentru ocupații în care există un deficit de forță de muncă din sectorul verde. În cadrul Mecanismului de redresare și reziliență (MRR), unele state membre ale UE au planificat măsuri legate de competențele pentru tranziția verde. De exemplu, PRR al **Croației** sprijină finanțarea de bonuri valorice pentru cursuri acreditate pentru adulți, din care se preconizează că 70 % vor fi legate de competențele necesare în tranziția verde. **România** preconizează investiții în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență pentru consolidarea capacității profesionale a profesioniștilor și a lucrătorilor din sectorul renovărilor prin dezvoltarea de cursuri de formare privind construcțiile eficiente din punct de vedere energetic. În **Estonia**, MRR sprijină tranziția verde a întreprinderilor, de exemplu prin investiții pentru dezvoltarea de module de perfecționare și recalificare, inclusiv a conținutului detaliat al formării, a structurii și a materialelor de formare, pentru a oferi formare legată de competențele pentru tranziția verde.

În 2020, statele membre au luat măsuri pentru a răspunde impactului pandemiei de COVID-19 asupra învățării în rândul adulților. Pe lângă dezvoltarea accelerată a ofertei online de învățare în rândul adulților, mai multe țări au luat măsuri specifice pentru a răspunde efectelor pandemiei. În **Slovenia**, sprijinul acordat furnizorilor de servicii de învățare în rândul adulților a făcut parte dintr-o lege („cel de-al cincilea pachet de măsuri privind coronavirusul”) adoptată ca răspuns la pandemie. În 2020, statul **suedez** a finanțat toate formele de învățământ pentru adulți (responsabilitate municipală), extinzând eligibilitatea și sporind finanțarea pentru a include peste 25 000 de cursanți suplimentari. În **Danemarca**, accesul șomerilor la sistemul existent de ucenicie pentru adulți a fost facilitat și s-au acordat prestații mai mari șomerilor care participă la formare profesională, punând accentul pe competențele pentru locuri de muncă verzi și pentru sectorul îngrijirii. Autoritățile federale din **Germania** au sporit sprijinul acordat centrelor de învățare pentru adulți, punând accentul pe competențele digitale și prin utilizarea finanțării MRR. Ca parte a PRR, **Luxemburgul** a oferit bonuri valorice pentru dezvoltarea competențelor digitale tuturor lucrătorilor care au beneficiat de schema de reducere a timpului de muncă. Ca parte a pachetului social mai amplu de 1,4 miliarde EUR, **Țările de Jos** sprijină perfecționarea și recalificarea persoanelor cel mai grav afectate de pandemie (cum ar fi tinerii, persoanele cu slabă calificare, persoanele care provin din familii de migranți și/sau persoanele cu handicap, precum și lucrătorii independenți fără angajați).

Un număr semnificativ de state membre au lansat inițiative legislative și planuri strategice pentru a sprijini participarea adulților la învățare, adesea cu sprijin din partea MRR, în conformitate cu principiile 1 și 4 ale pilonului (educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții și, respectiv, sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă). Printr-o lege **finlandeză** recentă a fost instituit Centrul de servicii pentru învățarea continuă, care va coordona și va dezvolta servicii de formare pentru persoanele de vârstă activă, va analiza nevoile de dezvoltare a competențelor, va sprijini rețelele regionale și va finanța activități de formare. În **Grecia**, într-o lege nouă privind sistemul național de educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții a fost prevăzută modernizarea centrelor de

învățare pe tot parcursul vieții. **Italia** a instituit un „fond pentru noi competențe”, anunțând un plan strategic național pentru competențele adulților prin care să fie abordată problema ratei ridicate a persoanelor slab calificate din această țară. **Irlanda** a lansat o strategie privind noi căi de acces pe piața muncii pentru următorii cinci ani. Mai multe țări au prevăzut în cadrul PRR un sprijin financiar pentru cursanții individuali. **Croația** a planificat un sistem de bonuri valorice pentru adulții care participă la programe de învățare de calitate pentru adulți, aliniate la Cadrul croat al calificărilor. **Grecia** a prevăzut conturi pentru dobândirea de competențe pe tot parcursul vieții, cu scopul de a sprijini participarea adulților la activități de învățare. **Lituania** a anunțat, în PRR, crearea unei platforme de tip ghișeu unic pentru învățarea pe tot parcursul vieții, bazată pe principiul conturilor personale de învățare pe tot parcursul vieții, care au făcut parte și din PRR al **Letoniei**, împreună cu consolidarea învățării la locul de muncă și validarea competențelor. **Malta** a anunțat, în PRR, punerea în aplicare a măsurilor-cheie din Strategia actualizată privind competențele de bază și va sprijini, de asemenea, lansarea unei platforme digitale de învățare pentru cursanții adulți. De asemenea, Malta a adoptat Schema pentru dezvoltarea competențelor, care sprijină IMM-urile care oferă formare personalului lor. **Franța** își va completa sistemul existent de conturi personale de învățare pe tot parcursul vieții pentru a promova dezvoltarea competențelor digitale. În cadrul planului **Cehiei** de a revizui sistemul de formare și recalificare, se va pune un accent deosebit pe competențele digitale. Acest plan, care este sprijinit de MRR și de FSE+, vizează înființarea a 14 centre regionale de formare gestionate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă. **Suedia** intenționează să introducă, în decembrie 2021, cursuri de formare profesională pentru cursanți adulți cu handicap intelectual. În **Belgia** au fost adoptate mai multe măsuri – dintre care unele în contextul PRR – pentru a sprijini competențele adulților: majorarea creditelor de timp pentru lucrătorii implicați în activități de învățare și crearea unui sistem de conturi personale de învățare pe tot parcursul vieții în Flandra, iar în Valonia, proiectele „Start digital” și „Upskills Wallonia”. **Țările de Jos** au înființat un fond public pentru învățare și dezvoltare individuală¹⁷⁸. **Luxemburgul** a inclus în PRR o nouă strategie privind competențele pentru a analiza nevoile actuale în materie de competențe și pentru a concepe și a pune în aplicare un plan de acțiune pentru viitoarele cursuri de formare.

Creșterea calității învățământului superior este esențială, în special în contextul creșterii ratelor de absolvire a învățământului terțiar. Mai multe state membre au anunțat sau au introdus reforme în acest sens. **Letonia** pune în aplicare o reformă cuprinzătoare a învățământului superior, care prevede schimbări structurale în cadrul a trei piloni: guvernare, finanțare și resurse umane. Noua lege împarte instituțiile de învățământ superior în universități de știință, artă și culturale, universități de științe aplicate și colegii universitare de științe aplicate, cu criterii de calitate specifice pentru fiecare tip. În octombrie 2020, **Luxemburgul** a lansat un nou program de scurtă durată pentru protejarea tinerilor de șomaj. Noua formare post-secundară „Diplom+” este un program flexibil de două semestre, care se adresează tinerilor care, după absolvirea învățământului secundar, nu sunt încă înscriși în învățământul superior și nici nu au un loc de muncă. Programul poate fi întrerupt în orice moment, având în vedere că modulele finalizate sunt certificate, iar participanții au dreptul de a beneficia de alocații de studiu. În fine, Fondul pentru promovarea învățământului superior, aprobat recent de **Belgia** (Flandra), constă într-un pachet de reforme și investiții cu trei obiective principale: raționalizarea ofertei de formare în învățământul superior, inclusiv prin

¹⁷⁸ La momentul elaborării, această măsură nu era legată de PRR al țării.

sporirea flexibilității și a relevanței pentru piața muncii, sprijinirea învățării pe tot parcursul vieții în învățământul superior și utilizarea optimă a mijloacelor digitale de învățare.

Recesiunea economică declanșată de pandemie a afectat puternic tinerii și i-a transformat într-un grup prioritar pentru acordarea de sprijin, în special prin programe de ucenicie consolidate. De exemplu, în **Belgia** (Flandra), guvernul a majorat cu 1 000 EUR prima oferită furnizorilor de programe de ucenicie cu fonduri disponibile în cadrul REACT-EU. În **Belgia** (Valonia), prima pentru angajatorii care oferă locuri de ucenicie în sectoare specifice se ridică la 390 EUR pe lună în primele 4 luni de ucenicie. **Irlanda** a adoptat un program de stimulare a uceniei, prin care se oferă o plată în valoare de 2 000 EUR angajatorilor care oferă noi ucenicii. **Austria** a oferit un bonus pentru ucenici întreprinderilor (*Lehrlingsbonus*) și se va acorda finanțare pentru preluarea ucenicilor în primul an de formare de la un program de ucenicie între întreprinderi până la 31 martie 2021.

Statele membre au consolidat subvențiile pentru angajare destinate tinerilor, în conformitate cu principiile 1 și 3 ale pilonului (privind educația, formarea și învățarea pe tot parcursul vieții și, respectiv, egalitatea de șanse). **Irlanda** a oferit subvenții suplimentare pentru recrutare în cadrul schemei JobsPlus, oferind până la 7 500 EUR pe o perioadă de doi ani pentru a angaja o persoană cu vârsta sub 30 de ani și șomeră. **Ciprul** a oferit stimulente pentru angajarea tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani. Sistemul constă în subvenții salariale de până la 8 600 EUR pentru fiecare nouă recrutare pentru o perioadă de 10 luni. Cu ajutorul finanțării FSE, acesta își propune recrutarea a 1 200 de tineri șomeri într-o perioadă de un an. Între sfârșitul anului 2020 și luna septembrie 2021, **România** a acordat o subvenție pentru angajare destinată persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrate la serviciile publice de ocupare a forței de muncă. În **Belgia**, guvernul de la Bruxelles a introdus o subvenție pentru angajare destinată tinerilor șomeri cu vârsta sub 30 de ani, în valoare de 500 EUR pe lună timp de 6 luni. **Grecia** a anunțat un nou program pentru tinerii cu vârsta cuprinsă între 18 și 29 de ani fără experiență profesională anterioară, care urmează să înceapă în ianuarie 2022. Subvenția va fi acordată pe o perioadă de 6 luni și va consta în 600 EUR pentru tânăr și 600 EUR pentru întreprinderea care recrutează. Astfel cum se subliniază în Recomandarea EASE (a se vedea caseta 1), combinarea stimulentei pentru angajare cu măsuri de perfecționare și recalificare și cu un sprijin sporit din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă poate juca un rol important în sprijinirea creării de locuri de muncă și în facilitarea tranzițiilor profesionale.

Statele membre au adoptat noi măsuri de sprijinire a ocupării forței de muncă și a formării pentru tineri prin îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), în conformitate cu Garanția pentru tineret consolidată și cu principiul 4 al pilonului (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă). SPOFM-urile continuă să fie un actor central în punerea în aplicare a Garanției pentru tineret și multe dintre ele dezvoltă în prezent servicii noi sau îmbunătățite destinate tinerilor. Unele state membre au introdus noi măsuri de formare pentru tineri. **Portugalia** a instituit un program de stagii în administrația publică (*EstágiAP XXI*) pentru tinerii cu studii superioare. De asemenea, statele membre au adoptat sau intenționează să pună în aplicare o serie de reforme structurale în cadrul SPOFM și în sistemele lor de educație și formare care vor sprijini capacitatea de inserție profesională a tinerilor. De exemplu, PRR al **Ciprului** include planuri de consolidare a sprijinului oferit tinerilor printr-un pachet de măsuri menite să sporească gradul de sensibilizare a tinerilor NEET și să modernizeze SPOFM. În **Cehia**, tinerii se vor număra printre principalii

beneficiari ai unui obiectiv ambițios pe termen mediu (până în 2025), sprijinit de MRR și de FSE+, de a reforma sistemul de formare și recalificare. Reforma va implica înființarea unui comitet tripartit care să coordoneze dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții și crearea a 14 centre regionale de formare sub responsabilitatea SPOFM. **Estonia** a inclus în PRR adoptarea unei scheme consolidate de garanție pentru tineret, care include schema „Primul meu loc de muncă” îmbunătățită, încurajând recrutarea tinerilor cu experiență profesională redusă prin combinarea formării cu o subvenție salarială. **Spania** a adoptat planul Garanția pentru tineret Plus pentru perioada 2021-2027, cu scopul de a aprofunda coordonarea interinstituțională, de a consolida cooperarea cu sectorul privat și cu autoritățile locale și de a îmbunătăți serviciile de educație, de formare și de pe piața muncii. Spania preconizează investiții suplimentare, cu sprijin din partea MRR, pentru încurajarea ocupării în rândul tinerilor. Pentru a-i ajuta pe tinerii migranți, **Germania** a introdus peste 470 de „servicii pentru migrația tinerilor” (*Jugendmigrationsdienste*), axate pe integrarea în formare și pe piața muncii. Acestea sprijină tinerii cu părinți migranți, inclusiv refugiați, cu o serie de servicii, printre care cursuri de formare pentru procesul de candidatură pentru un post, formare în domeniul utilizării noilor mijloace de comunicare în masă și un serviciu de consiliere online (*jmd4you*) gratuit și disponibil în diferite limbi.

Statele membre au lansat, de asemenea, inițiative de sprijinire a situației pe piața muncii a lucrătorilor în vârstă. Programul *Garanzia Occupabilità Lavoratori* al **Italiei** pune în aplicare politici active bazate pe nevoi specifice pentru a încuraja includerea pe piața muncii a beneficiarilor de venituri de cetățenie, precum și integrarea lucrătorilor în schema de reducere a timpului de muncă și a persoanelor în vârstă. **Slovacia** intenționează să utilizeze sprijinul MRR pentru a oferi formare în materie de competențe digitale și echipamente de bază pentru 172 800 de persoane în vârstă și defavorizate. Lucrătorii în vârstă sunt, de asemenea, unul dintre grupurile-țintă în cadrul măsurii din PRR al **Sloveniei** privind perfecționarea și recalificarea în domeniul competențelor digitale pentru angajați și pentru lucrătorii independenți. Cursuri de formare în domeniul competențelor digitale pentru persoanele cu vârsta de peste 55 de ani au fost incluse și în PRR al **Ciprului**. Persoanele în vârstă sunt, de asemenea, unul dintre grupurile-țintă din strategia actualizată a **Maltei** privind ocuparea forței de muncă, sprijinită de MRR.

Statele membre au introdus măsuri temporare de sprijinire a părinților în contextul pandemiei de COVID-19, în conformitate cu principiul 9 (privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală) și principiul 11 (privind îngrijirea copilului și sprijinul pentru copii) ale pilonului. În **Italia**, din octombrie 2020 până la sfârșitul anului 2021 se acordă o primă de 1 000 EUR pentru achiziționarea de servicii de îngrijire a copiilor sau, ca opțiune alternativă, pentru înscrierea în taberele de vară, în acest caz prima urmând să fie utilizată în perioada de suspendare a activităților didactice din școli. **Luxemburgul** a prelungit până la 17 iulie 2021 dreptul la concediu din motive familiale din cauza închiderii totale sau parțiale a școlilor sau a unităților de îngrijire a copiilor. De asemenea, a prelungit până în noiembrie 2021 concediul de sprijin familial pentru persoanele nevoite să înceteze lucrul pentru a se ocupa de un adult cu handicap sau de o persoană în vârstă cu o pierdere gravă de autonomie. În **România**, angajații care sunt părinți beneficiază de zile libere plătite pentru supravegherea copiilor lor, în cazul în care aceștia nu mai pot participa la cursuri, ca urmare a rezultatelor unei investigații epidemiologice pentru COVID-19 care a dus la limitarea/suspendarea activității educaționale. În **Spania**, planul *Mecuida* („Are grijă de mine”) a consolidat flexibilitatea angajaților de a prelua responsabilitățile familiale referitoare la minori sau la

persoane în vârstă ca urmare a pandemiei. Angajatorul și lucrătorul au trebuit să convină asupra unor măsuri specifice, inclusiv, dacă este necesar, asupra unei reduceri a programului de lucru al angajatului până la 100 % (față de 50 % anterior), cu o reducere proporțională a salariului. În **Danemarca**, părinții copiilor care fie sunt trimiși acasă de la școală din cauza pandemiei de COVID-19, fie sunt infectați cu COVID-19 pot sta acasă cu copiii și pot beneficia de prestații de concediu pentru creșterea copilului. Această inițiativă s-a derulat în perioada 1 octombrie 2020-30 iunie 2021. În **Belgia**, guvernul a introdus concediul pentru creșterea copilului în contextul pandemiei de COVID-19, care se adaugă la dreptul existent la concediu pentru creșterea copilului, cu prestații mai mari decât în cazul schemei existente.

Măsurile permanente privind concediul din motive familiale sunt adoptate sau consolidate din ce în ce mai mult în statele membre. În iunie 2021, **Grecia** a adoptat o lege care include dispozițiile Directivei 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată¹⁷⁹, prevăzând concediul pentru creșterea copilului, prelungind concediul de paternitate și de maternitate și introducând formule flexibile de lucru. Pe lângă cerințele minime cuprinse în directivă, legea prevede concedii convenite cu partenerii sociali în cadrul contractelor colective de muncă generale încheiate anterior la nivel național (de exemplu, concediu pentru îngrijirea copilului, concediu pentru monitorizarea rezultatelor școlare, concediu pentru părinții cu copii bolnavi sau cu copii cu handicap sau pentru familii monoparentale). În **Italia**, numărul de zile de concediu de paternitate obligatoriu a fost prelungit de la șapte la zece. Începând din ianuarie 2021, **Spania** a înlocuit concediul de paternitate și concediul de maternitate cu un concediu de naștere netransferabil de 16 săptămâni, plătit la salariul întreg. Începând din mai 2021, **Franța** a mărit durata concediului de paternitate de la 11 la 25 de zile. Patru din cele 25 de zile de concediu sunt obligatorii, în plus față de cele trei zile de concediu la nașterea copilului. Începând cu 1 iulie 2020, în **Țările de Jos**, partenerii femeilor care au născut primesc un concediu suplimentar de cinci săptămâni. Acest concediu de naștere suplimentar poate fi luat în primele șase luni ale vieții copilului la 70 % din salariu și este plătit de SPOFM. Regiunea Flandra din **Belgia** a introdus un sprijin suplimentar pentru venit („primă de încurajare”) pentru lucrătorii care apelează la un credit de timp pentru a îngriji o rudă. Prima se adaugă alocației federale, iar suma depinde de sectorul de activitate. Începând cu 1 octombrie 2021, **Bulgaria** a majorat substanțial compensația pentru al doilea an de maternitate de la 380 BGN la 650 BGN (de la 195 EUR la 330 EUR).

Sunt puse în aplicare măsuri specifice de promovare a activării, de consolidare a competențelor și de sprijinire a ocupării în rândul femeilor, în conformitate cu principiul 2 (privind egalitatea de gen) și principiul 4 (Sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă) ale pilonului. Pentru a sprijini revenirea la locul de muncă a mamelor active și pentru a favoriza reconcilierea timpului de lucru cu timpul de îngrijire familială, **Italia** a majorat Fondul pentru politici familiale cu 50 de milioane EUR (până la 732 de milioane EUR), care urmează să fie alocate pentru a sprijini și a consolida măsurile organizatorice adoptate de întreprinderi pentru a favoriza revenirea la locul de muncă după naștere a mamelor active. PRR al Italiei se adresează femeilor și prin politici active pe piața muncii și prin măsuri de sprijinire a antreprenoriatului. Începând din octombrie 2020, un program din **Ungaria** sprijină

¹⁷⁹ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

perfecționarea și recalificarea tinerilor părinți, în special a femeilor, pentru a facilita intrarea/revenirea acestora pe piața muncii. O bursă de 110-550 EUR (în funcție de intensitatea formării) este disponibilă pentru părinții slab calificați cu vârsta de cel puțin 18 ani care primesc prestații de sprijin familial și doresc să participe la cursuri de formare în vederea absolvirii claselor V-VIII de învățământ primar, la învățământul secundar sau la cursuri de formare pentru adulți. Bugetul de 3 miliarde HUF (aproximativ 8,3 milioane EUR) poate sprijini formarea a 2 500 de persoane. PRR al **Spaniei** include o măsură de sprijinire a ocupării în rândul femeilor în trei domenii principale: a) formare în domeniul digital, verde, al îngrijirii pe termen lung, al antreprenoriatului și al economiei sociale; b) căi de integrare pentru femeile victime ale violenței sau ale traficului de persoane; c) integrarea perspectivei de gen în toate elementele planurilor anuale de ocupare a forței de muncă ale SPOFM. În **Finlanda**, modificarea Legii privind taxele pentru educația și îngrijirea timpurie sporește stimulentele pentru ocuparea unui loc de muncă, în special pentru părinții care nu lucrează (care sunt în majoritate femei) din familii cu venituri mici și medii. Modificarea legislativă (care a intrat în vigoare la 1 august 2021) reduce taxele pentru educația și îngrijirea timpurie în toate categoriile de venituri prin creșterea pragului de venit cu 31 %. Acest lucru va oferi servicii ECEC gratuite pentru aproximativ 20 000 de familii. Familiile cu mai mulți copii vor beneficia de reducerea taxei pentru frați/surori, întrucât taxa pentru al doilea copil va fi de 40 % (față de 50 % în prezent). PRR al **Sloveniei** sprijină o platformă online cu instrumente pentru angajatori și lucrători pentru promovarea unor modalități flexibile de lucru și 135 de proiecte de creare sau îmbunătățire a condițiilor de muncă la domiciliu, inclusiv prin asistență din partea experților în ceea ce privește evaluarea și identificarea nevoilor specifice ale unei întreprinderi.

Statele membre au lansat mai multe măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu handicap, inclusiv măsuri temporare de atenuare a impactului negativ al crizei provocate de pandemia de COVID-19. În 2020, **România** a modificat cadrul juridic privind drepturile persoanelor cu handicap și, de asemenea, privind protecția împotriva discriminării, pentru a garanta egalitatea de șanse, accesibilitatea locului de muncă și adaptarea sarcinilor în funcție de potențialul funcțional. Planul **Letoniei** pentru persoanele cu handicap pentru perioada 2021-2023 include o măsură de adaptare a normelor pentru obținerea statutului de persoană cu handicap, de introducere a unor măsuri pentru incluziunea persoanelor cu handicap pe piața muncii și de îmbunătățire a accesibilității infrastructurii. În **Belgia** (Valonia), persoanele cele mai vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă vor primi îndrumări personalizate și mai cuprinzătoare. De asemenea, vor fi înființate centre de cunoaștere pentru a oferi sprijin pe teme specifice (de exemplu, sănătatea mintală, persoanele cu handicap). **Franța** preconizează măsuri de consolidare a accesului la formare și orientare profesională pentru agenții publici cu handicap și pentru agenții publici mai puțin calificați, inclusiv prin plăți și zile libere speciale. Această măsură va permite accesul la formare și posibilități de tranziție profesională pentru funcționarii publici mai vulnerabili.

Mai multe state membre au adoptat măsuri de promovare a creării de locuri de muncă în rândul persoanelor cu handicap prin stimulente specifice pentru angajare, în conformitate cu principiile 3 și 17 (privind egalitatea de șanse și incluziunea persoanelor cu handicap) ale pilonului. În contextul pandemiei de COVID-19, **Austria** a majorat cu 50 % subvențiile salariale preexistente pentru persoanele cu handicap pe o perioadă de 3 luni. De asemenea, a majorat temporar (până în septembrie 2021) cu 50 % alocația pentru siguranța locului de muncă. Întreprinderile sunt obligate să angajeze o persoană cu handicap înregistrată

pentru fiecare 25 de angajați recrutați; în caz contrar, acestea au obligația de a plăti o taxă compensatorie lunară pentru fiecare angajat care nu a fost recrutat. Taxa compensatorie este alocată sprijinirii integrării pe piața muncii a persoanelor cu handicap. **Belgia** (regiunea Bruxelles) utilizează PRR pentru a oferi un sistem de bonusuri pentru sprijinirea angajatorilor în integrarea persoanelor cu handicap. În **Cehia**, cuantumul maxim al contribuției pentru sprijinirea ocupării în rândul persoanelor cu handicap a fost majorat cu 800 CZK (aproximativ 30 EUR), până la 13 600 CZK (aproximativ 525 EUR). **Țările de Jos** au majorat nivelul maxim al prestațiilor pentru tinerii cu handicap de la 25 % la 70 % și 75 % din salariul minim pentru persoanele cu capacitate de muncă și, respectiv, pentru cele fără capacitate de muncă. Tinerii care au dreptul la prestații de invaliditate și care încep să lucreze vor primi un venit mai mare. Ei își pot păstra prestațiile dacă se înscriu în sistemul de învățământ și pot reveni la prestațiile sociale în cazul în care locul lor de muncă încetează.

Unele state membre au introdus măsuri de sprijinire a îngrijitorilor persoanelor cu handicap. Persoanele cu handicap au dreptul egal de a trăi independent și de a fi incluse în comunitate, ceea ce necesită un peisaj diferențiat al serviciilor comunitare și familiale¹⁸⁰. Având în vedere calitatea diferită a serviciilor, deficitul de forță de muncă și condițiile de muncă dificile, unele state membre și-au intensificat eforturile în acest domeniu. În contextul dezinstituționalizării, **Letonia** pune în aplicare mai multe proiecte prin dezvoltarea de servicii și infrastructuri la nivelul comunității pentru furnizarea de servicii, prin îmbunătățirea calificărilor și a competențelor asistenților sociali, precum și prin finanțarea serviciilor comunitare. **Malta** a adoptat Strategia națională privind drepturile persoanelor cu handicap pentru perioada 2021-2030, care cuprinde angajamente de consolidare a schemelor de asistență personală pentru a permite persoanelor cu handicap să trăiască în continuare în propriile locuințe și comunități. În contextul PRR, **Belgia** (Valonia) va elabora o strategie de dezinstituționalizare și va investi în locuințe adaptate pentru persoanele în vârstă și pentru persoanele cu handicap. **Slovacia** a majorat alocația pentru îngrijirea unei persoane cu handicap astfel încât să atingă salariul minim net (cu 31,70 EUR, ajungând la 508,44 EUR). Aproximativ 40 890 de îngrijitori în vârstă de muncă și aproximativ 23 700 de pensionari vor beneficia în acest an de creșterea alocației de îngrijire. 11 820 de beneficiari vor beneficia de o alocație mai mare de asistență personală (de la 4,18 EUR la 4,82 EUR). În **Bulgaria**, se va acorda îngrijire la domiciliu unui număr de 53 000 de persoane în vârstă și de persoane cu handicap, această măsură vizând un număr de 16 000 de îngrijitori, prin intermediul unei investiții de 43,5 milioane EUR (cu sprijin din partea REACT-EU). De asemenea, a fost elaborat un program de formare pentru specialiști medicali și specialiști în domeniul serviciilor sociale care oferă servicii de îngrijire în regim de patronaj. **Estonia** a extins eligibilitatea pentru alocația pentru părinții copiilor cu handicap, astfel încât aceasta să se aplice și în cazul unui asistent maternal sau al unui tutore care crește singur un copil.

O serie de state membre au lansat acțiuni de sprijinire a integrării pe piața muncii a resortisanților țărilor terțe. În **Finlanda**, Legea privind străinii a fost modificată, începând cu 1 octombrie 2021, pentru a preveni exploatarea forței de muncă străine, pentru a îmbunătăți statutul juridic al victimelor exploatării prin muncă și pentru a promova denunțarea acesteia. **Suedia** a adoptat inițiativa „Anul intensiv”, destinată nou-veniților care

¹⁸⁰ Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap subliniază importanța unei asistențe de calitate, accesibile, centrate pe persoană și la prețuri abordabile, care cuprinde asistență personală, îngrijire medicală și intervenții din partea asistenților sociali pentru a ajuta atât persoanele cu handicap, cât și familiile acestora.

participă la programul de stabilire. Pentru o perioadă de un an, începând din 2021, participanții pot alege între a studia limba suedeză într-un ritm intensiv sau un stagiu cu normă întreagă la locul de muncă, în combinație cu activități suplimentare, pentru a le facilita integrarea pe piața locală a muncii. De asemenea, Suedia a consolidat programele de învățare pe tot parcursul vieții la nivel municipal și în cadrul instituțiilor de învățământ pentru adulții care trebuie să își îmbunătățească situația pe piața forței de muncă. Se acordă un sprijin consolidat în ceea ce privește orientarea, validarea competențelor, EFP și limba suedeză. Vor fi oferite cursuri de formare specifice pentru nou-veniți și solicitanții de azil cu experiență profesională anterioară în domeniul asistenței medicale sau al educației în domeniul sănătății, precum și pentru personalul care se ocupă de îngrijirea persoanelor în vârstă, cum ar fi asistenții de îngrijire și asistenții medicali, în scopuri profesionale.

O serie de state membre au luat măsuri de facilitare a aditerii lucrătorilor migranți din țări terțe, în special a lucrătorilor cu înaltă calificare și a persoanelor specializate în domenii în care există un deficit de forță de muncă. În 2021, **Croația** a adoptat o nouă lege privind străinii, care a eliminat cotele anuale de permise de muncă pentru resortisanții țărilor terțe și a prevăzut că cererile de permise de ședere și de muncă trebuie să fie însoțite de un aviz pozitiv din partea Serviciului pentru ocuparea forței de muncă al Croației (cu unele excepții, în special pentru posesorii cărții albastre a UE). Modificările au în vedere o cooperare mai strânsă între organismele administrative și inspecția muncii pentru a consolida protecția drepturilor angajaților.

În 2020, statele membre au introdus sau au continuat diverse măsuri de îmbunătățire a participării copiilor romi și a accesului acestora la educație. **Bulgaria** a introdus învățământul obligatoriu la vârsta de patru ani pentru toți copiii, pentru a îmbunătăți participarea preșcolarilor în rândul copiilor vulnerabili. În **Ungaria**, grădinița este obligatorie de la vârsta de 3 ani, dar o serie de factori limitează *de facto* potențialul impact pozitiv al acestei măsuri și împiedică desegregarea efectivă (cum ar fi normele diferențiate, autonomia, dimensiunea circumscripțiilor școlare, modelul de sancțiuni pentru discriminare). În **Italia**, un decret ministerial a introdus noi măsuri specifice de promovare a educației incluzive a copiilor romi. **Țările de Jos** au continuat schema de sprijin pentru școlile în care învață elevi din grupurile vulnerabile, cum ar fi cele de romi și sinti. **Portugalia** a introdus programe de burse pentru studenții romi care frecventează învățământul secundar și superior. În 2020, **Grecia** a început să pună în aplicare proiectul „Școli favorabile incluziunii pentru romi” și a introdus un program de burse pentru studenții din învățământul superior. În **Franța**, un nou decret ministerial precizează lista documentelor justificative pentru înscrierea la școală, astfel încât municipalitățile să nu impună cerințe nerezonabile (de exemplu, facturi de energie electrică), pe care cei care locuiesc în așezări informale nu le pot îndeplini. În cele din urmă, mai multe state membre, printre care **Croația**, **Irlanda** și **Spania**, au introdus măsuri de integrare a istoriei, culturii sau limbii romilor și *travellers* în sistemele lor de învățământ¹⁸¹. După cum s-a raportat în RCOFM 2021, majoritatea statelor membre au adoptat strategii naționale privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor. Mai recent, **Cehia** a adoptat noua Strategie de incluziune a romilor pentru perioada 2021-2030, care vizează îmbunătățirea nivelului de instruire al romilor prin formarea cadrelor didactice cu privire la modul de lucru cu clase

¹⁸¹ FRA, Raportul privind drepturile fundamentale (2021).
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-fundamental-rights-report-2021_en.pdf

diverse, prin acordarea de sprijin pentru educația preșcolară și prin instituirea de servicii de consiliere școlară. Ministerul Educației din **Slovacia** a înființat un departament pentru educația favorabilă incluziunii și a numit un secretar de stat responsabil pentru educația favorabilă incluziunii, în parte pentru a aborda suprareprezentarea persistentă a copiilor romi în educația pentru nevoi speciale.

2.3 Orientarea 7: Îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social

Prezenta secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 7 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă ca statele membre să îmbunătățească funcționarea pieței muncii și eficacitatea dialogului social. Aceasta acoperă, printre altele, echilibrarea flexibilității și a securității în politicile privind piața muncii, prevenirea segmentării pieței muncii și promovarea tranziției către contracte pe durată nedeterminată, precum și asigurarea eficacității politicilor active în domeniul pieței forței de muncă. Aceste obiective sunt în conformitate cu principiile 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă), 5 (locuri de muncă sigure și adaptabile), 7 (informații privind condițiile de angajare și protecția în cazul concedierilor), 8 (dialog social și participarea lucrătorilor), 10 (un mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat) și 13 (indemnizații de șomaj) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Pornind de la practicile naționale existente, sunt abordate, de asemenea, promovarea dialogului social și dialogul cu organizațiile societății civile. În secțiunea 2.3.2 sunt prezentate măsurile de politică adoptate de statele membre în aceste domenii.

2.3.1 Indicatori-cheie

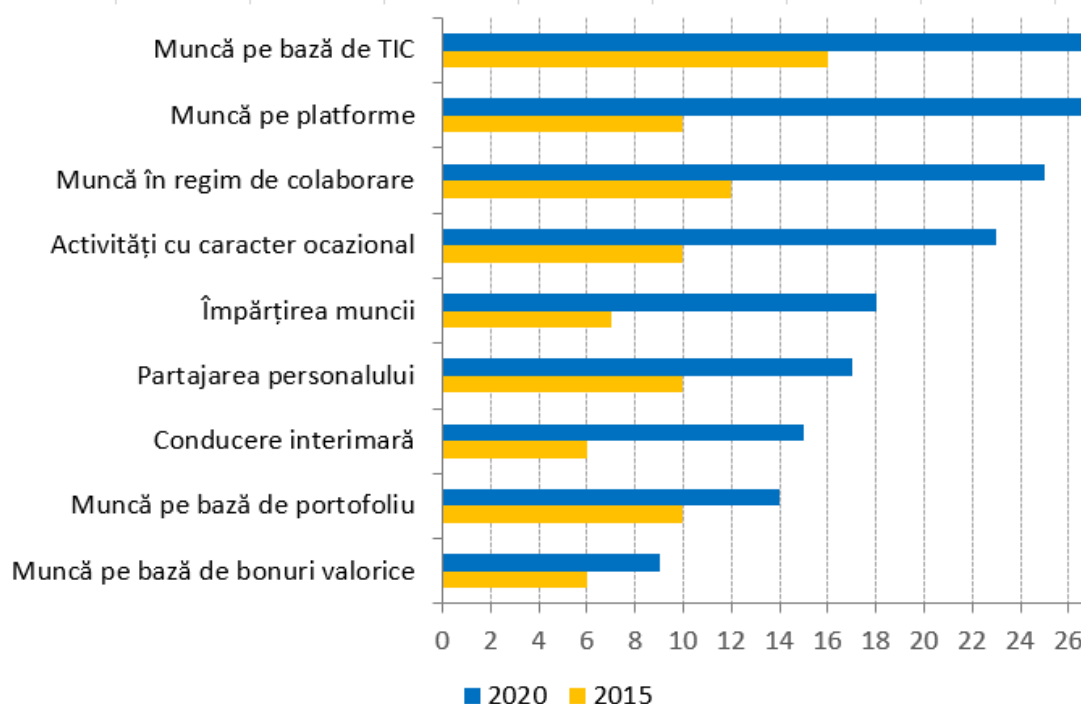
În ultimii ani, piețele muncii din UE au cunoscut o expansiune rapidă a varietății formelor de ocupare a forței de muncă. Deși ocuparea standard a forței de muncă rămâne dominantă, gama de forme disponibile de ocupare a forței de muncă s-a extins în statele membre ale UE în ultimii ani și este probabil ca această tendință să continue. Pe baza analizei raporturilor de muncă emergente din statele membre, Eurofound a grupat noile forme de ocupare a forței de muncă în nouă categorii și a prezentat principalele caracteristici ale acestora¹⁸². Figura 2.3.1 prezintă modul în care astfel de noi forme de ocupare s-au dezvoltat în statele membre începând din 2014, care poate avea implicații asupra calității locurilor de muncă și a condițiilor de muncă din aceste țări (a se vedea caseta 3). Dacă în 2015 munca mobilă bazată pe tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC), de exemplu, era prezentă în 16 state membre, aceasta este în prezent raportată în toate statele membre. În 2015, activitățile cu caracter ocazional erau un element nou în zece state membre, dar până în 2021 au devenit predominante în 23 de țări ale UE. Cea mai mare extindere a fost înregistrată de munca pe platforme, care în perioada 2013-2014 a fost raportată în aproximativ zece state membre, iar astăzi este prezentă în toate statele membre (detalii suplimentare privind munca pe platforme sunt prezentate mai jos)¹⁸³.

¹⁸² Pentru mai multe detalii, a se vedea Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update* (Noi forme de ocupare a forței de muncă: actualizare 2020), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

¹⁸³ Notă: munca mobilă bazată pe TIC se referă la modalitățile de lucru efectuate cel puțin parțial în afara „sediului principal” al unei persoane, utilizând tehnologiile informației și comunicațiilor. Activitățile cu caracter ocazional pot fi înțelese ca „muncă neregulată sau intermitentă, fără să existe așteptări referitoare la o angajare continuă”, cu potențialul de a avea un orar sau un program de lucru neregulat și imprevizibil. Pentru mai multe detalii privind celelalte forme de ocupare a forței de muncă, vă rugăm să consultați Eurofound (2015), *New forms of employment* (Noi forme de ocupare a forței de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

Figura 2.3.1: Noile forme de ocupare a forței de muncă devin din ce în ce mai răspândite în UE

Forme de ocupare a forței de muncă identificate ca noi în 2013-2014 comparativ cu 2020 (nr. de state membre)



Notă: EE și MT nu au fost incluse în datele din 2015. Datele pentru LU au fost actualizate în 2021.

Sursa: Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update* (Noi forme de ocupare a forței de muncă: actualizare 2020), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

Formele de ocupare a forței de muncă variază de la un stat membru la altul, incluzând atât munca reglementată, cât și munca nereglementată. Exercițiul Eurofound de cartografiere include toate formele de ocupare a forței de muncă bazate pe toate tipurile de contracte, indiferent dacă acestea intră sub incidența legislației generale a muncii sau a unor reglementări specifice, inclusiv pe baza contractelor colective de muncă. Noile forme de ocupare a forței de muncă se pot aplica atât angajaților, cât și lucrătorilor independenți sau numai unuia dintre aceste două grupuri. După cum se arată în figura 2.3.2, Croația a trecut de la o singură formă nouă de ocupare a forței de muncă din cele nouă analizate mai sus identificată ca fiind „existentă” în perioada 2013-2014, la utilizarea tuturor celor nouă forme în 2020. Treisprezece state membre au identificat cel puțin șapte forme de ocupare a forței de muncă. În schimb, în Cipru, Luxemburg și Spania, în 2020 sunt raportate cel mult patru dintre aceste noi forme de ocupare a forței de muncă. Numărul tot mai mare de forme de muncă afectează gradul de flexibilitate al pieței muncii, precum și condițiile de ocupare a forței de muncă în țările în cauză^{184, 185}. Guvernele și partenerii sociali dispun, prin intermediul

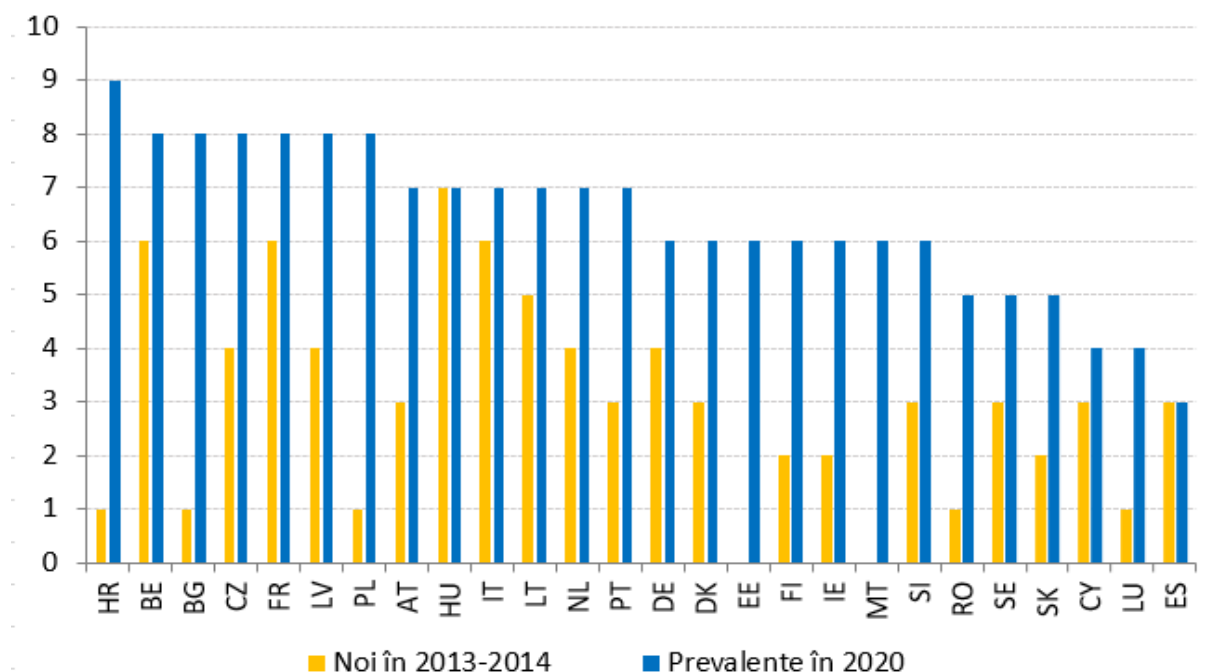
¹⁸⁴ Eurofound (2021), *Policy brief: First initiatives to improve the employment and working conditions of platform workers: What works* (Primele inițiative de îmbunătățire a condițiilor de angajare și de muncă ale lucrătorilor pe platforme online – ce funcționează), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg (în curs de publicare).

¹⁸⁵ Organizația Națiunilor Unite (2021), *Digitally enabled new forms of work and policy implications for labour regulation frameworks and social protection systems*, (Noi forme de muncă facilitate de mijloace digitale și

contractelor colective de muncă, de diverse instrumente pentru a asigura condiții de muncă și protecție socială solidă pentru persoanele implicate în aceste noi forme de ocupare (a se vedea secțiunea 2.3.2). Marea varietate a noilor forme de ocupare a forței de muncă, precum și efectele lor diverse asupra condițiilor sociale și de ocupare necesită o monitorizare continuă.

Figura 2.3.2: Cartografierea amplitudinii și a sferei de incidență a noilor forme de ocupare a forței de muncă în statele membre

Numărul de noi forme de ocupare a forței de muncă în UE-27. Comparatie între numărul celor identificate ca noi în anul 2013-2014 și numărul celor care predomină în 2020.



Notă: EE și MT nu au fost incluse în datele din 2015. Date pentru LU actualizate în 2021.

Sursa: Eurofound (2015; 2020) pentru mai multe detalii privind natura diferitelor forme noi de ocupare a forței de muncă și implicațiile acestora.

Munca pe platforme este în creștere puternică, veniturile crescând de cinci ori în ultimii cinci ani, ceea ce aduce în prim-plan aspecte legate de statutul juridic, condițiile de muncă și accesul la protecție socială. Utilizând dovezi din cea de a doua anchetă COLLEEM, RCOFM 2021 a oferit deja o imagine de ansamblu asupra incidenței muncii pe platforme în statele membre. Deși este în continuare relativ limitată ca dimensiune¹⁸⁶, utilizarea muncii pe platforme a cunoscut o creștere rapidă, veniturile părților implicate crescând de la aproximativ 3 miliarde EUR în 2016 la aproximativ 14 miliarde EUR în 2020. În aceeași perioadă, veniturile totale ale persoanelor care lucrează prin intermediul

implicațiile politice pentru cadrele de reglementare a muncii și sistemele de protecție socială), Departamentul pentru afaceri economice și sociale, Policy brief nr. 113.

¹⁸⁶ 1,4 % dintre persoanele de vârstă activă din cele 16 țări care au participat la anchetă afirmă că lucrează mai mult de 20 de ore pe săptămână furnizând servicii prin intermediul platformelor digitale de muncă sau că obțin cel puțin 50 % din venituri în acest mod (o scădere de 0,9 puncte procentuale față de 2017). 4,1 % dintre lucrători sunt considerați lucrători secundari pe platforme online (adică lucrează mai mult de zece ore pe săptămână și câștigă între 25 % și 50 % din venit din munca pe platforme), ceea ce reprezintă o creștere de 0,5 puncte procentuale față de 2017. Sursa: Urzi Brancati, C. et al. (2020), *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Noi date despre lucrătorii pe platforme online din Europa. Rezultatele celei de a doua anchete COLLEEM), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

platformelor active în UE au crescut de două ori și jumătate, de la aproximativ 2,6 miliarde EUR în 2016 la 6,3 miliarde EUR în 2020. Persoanele care lucrează prin intermediul platformelor sunt cel mai adesea bărbați tineri cu calificări superioare, dar profilul lor este puternic influențat de tipul de muncă pe platforme avut în vedere¹⁸⁷. De exemplu, femeile sunt reprezentate într-o mai mare măsură în serviciile personale și casnice, precum și în sectorul îngrijirii. O altă constatare importantă provine din analiza muncii pe platforme în funcție de ocupație și în special pentru angajații care lucrează în ocupații din prima linie în timpul stării de urgență sanitară¹⁸⁸. Deși unii au fost recunoscuți ca lucrători esențiali în anumite state membre și, prin urmare, au dobândit acces la protecție socială, alții au înregistrat o deteriorare a oportunităților lor de angajare și de obținere de venituri. Un aspect central a fost eligibilitatea pentru sprijin, care a fost adesea condiționată de statutul profesional al persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor, de tipul sarcinilor îndeplinite și de mecanismele de guvernare aplicate de platformă. Activitatea independentă a fost clasificarea predominantă a statutului profesional pentru munca pe platforme în 2021. Nouă din zece platforme active în UE clasifică persoanele care lucrează prin intermediul lor ca lucrători independenți¹⁸⁹.

Răspândirea telemuncii în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19 a determinat o schimbare semnificativă a modalităților de lucru pentru unii lucrători, deși cu diferențe în funcție de vârstă și de gen. Procentul de angajați (cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani) din UE care au declarat că lucrează de la domiciliu în mod regulat a crescut de la 3,2 % în 2019 la 10,8 % în 2020 (figura 2.3.3). Ponderea angajaților care au declarat că lucrează de la domiciliu mai puțin regulat (adică doar „uneori”) a rămas aceeași de la an la an (7,9 %). Deși incidența muncii la domiciliu a crescut pentru toate grupele de vârstă în 2020, cea mai ridicată s-a înregistrat în rândul populației de vârstă activă principală (25-49 de ani; 11,6 %), urmată de lucrătorii în vârstă (50-64 de ani; 10,4 %) și apoi de lucrătorii mai tineri (15-24 de ani; 5,8 %). Aceasta a fost, de asemenea, mai mare în rândul femeilor (11,7 %) decât în rândul bărbaților (9,9 %).

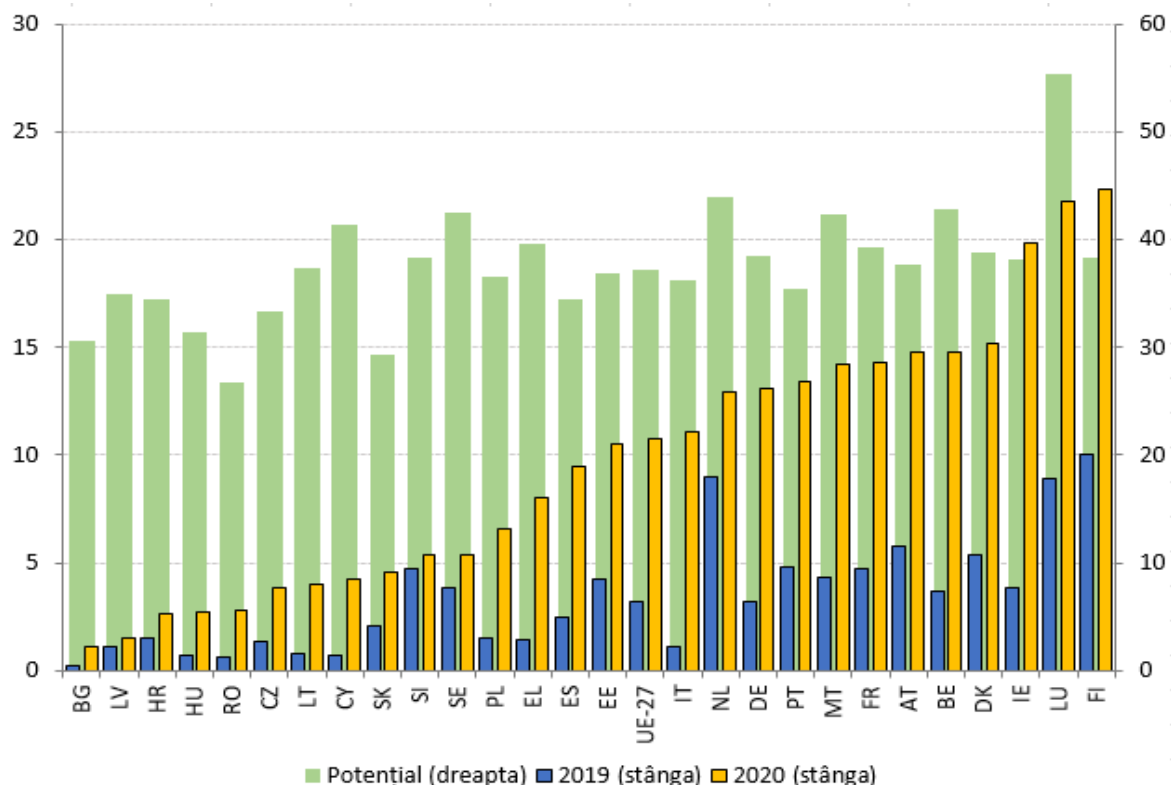
¹⁸⁷ Centrul European de Expertiză (2021), *Thematic Review 2021 on Platform work*, (Analiza tematică din 2021 privind munca pe platforme), Raport de sinteză comandat de Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (KE-02-21-914-EN-N).

¹⁸⁸ Termen utilizat în conformitate cu lista de „ocupații critice” prezentată în Orientările Comisiei Europene privind exercitarea liberei circulații a lucrătorilor pe perioada epidemiei de COVID-19 (2020).

¹⁸⁹ W. de Groen, Z. Kilhoffer, L. Westhoff, D. Postica și F. Shamsfakhr (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Platformele de muncă digitale din UE: cartografiere și modele de afaceri). Centrul de Studii Politice Europene (CEPS).

Figura 2.3.3: Pandemia a impulsionat telemunca în toate statele membre

Angajații care au lucrat în mod obișnuit de la domiciliu înainte și în timpul pandemiei (în %, 2019 și 2020, axa din partea stângă), în comparație cu ponderea potențială a telemuncii (pe baza unei analize a sarcinilor profesionale, axa din partea dreaptă).



Notă: procentul de angajați care au lucrat în mod obișnuit de la domiciliu în 2019 și în 2020 în funcție de statul membru și ponderea locurilor de muncă cu posibilitate de telemuncă pe baza unei analize a sarcinilor profesionale.

Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsa_ehomp] și Eurofound și Centrul Comun de Cercetare al Comisiei Europene (2021), *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market (Ce s-a întâmplat? Măsuri de limitare a mișcării persoanelor în contextul pandemiei de COVID-19 și schimbări pe piața muncii)*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

Caseta 3 - Pilonul european al drepturilor sociale: **Calitatea locurilor de muncă și „calitatea vieții la locul de muncă”**

Realizarea de progrese în ceea ce privește dimensiunile multiple ale calității locurilor de muncă este esențială pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. În această casetă sunt analizate și evaluate șase dimensiuni generale, și anume mediul de lucru, veniturile, intensitatea muncii și calitatea timpului de lucru, genul, competențele și perspectivele de carieră. Pilonul dedică 6 dintre cele 20 de principii ale sale realizării unor condiții de muncă echitabile, alte principii contribuind, de asemenea, în mod indirect, la calitatea factorilor muncii (a se vedea figura 2.3.4). Comisia a propus inițiative concrete în cadrul Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale pentru a înregistra progrese suplimentare în acest sens.

Figura 2.3.4: Legătura dintre cele 20 de principii ale pilonului și calitatea locurilor de muncă

Pilonul european al drepturilor sociale				
Principiul 1: Educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții	Principiul 2: Egalitatea de gen	Principiul 3: Egalitatea de șanse	Principiul 4: Sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă	Principiul 5: Locuri de muncă sigure și adaptabile
Principiul 6: Salarii	Principiul 7: Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere	Principiul 8: Dialogul social și participarea lucrătorilor	Principiul 9: Echilibrul dintre viața profesională și cea personală	Principiul 10: Un mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat și protecția datelor
Principiul 11: Îngrijirea copilului și sprijin pentru copii	Principiul 12: Protecție socială	Principiul 13: Indemnizații de șomaj	Principiul 14: Venit minim	Principiul 15: Prestații de bătrânețe și pensii
Principiul 16: Asistență medicală	Principiul 17: Incluziunea persoanelor cu handicap	Principiul 18: Îngrijire pe termen lung	Principiul 19: Locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost	Principiul 20: Accesul la serviciile esențiale

Notă: o nuanță albastră mai închisă indică o legătură mai puternică cu aspectele legate de calitatea locurilor de muncă.

Sursa: elaborarea de către Comisie pe baza indicatorilor Laeken din 2001¹⁹⁰ și alte surse.

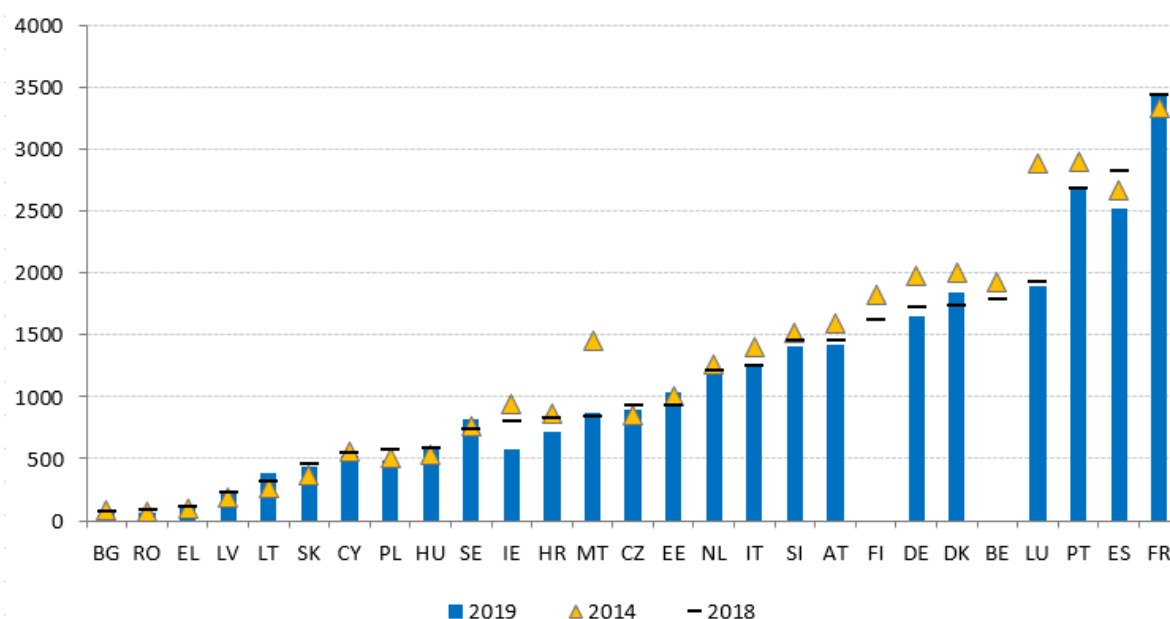
Criza provocată de pandemia de COVID-19 a afectat mai multe dimensiuni ale calității locurilor de muncă, în special condițiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, precum și siguranța locului de muncă.¹⁹¹ Lucrătorii care furnizează servicii personal, care lucrează în ocupații care implică un număr mare de contacte sau în așa-numitele locuri de muncă „din prima linie”¹⁹² au înregistrat adesea o creștere a riscurilor la adresa securității și a sănătății în muncă și o creștere a numărului total de ore de lucru. Tinerii, lucrătorii cu slabă calificare sau cei angajați cu contracte pe durată determinată sau cu ocupații cu venituri mici au fost cel mai grav afectați de concedieri sau de nereînnoirea contractelor de muncă și de o predictibilitate mai redusă a condițiilor de muncă. De asemenea, pandemia a afectat echilibrul dintre viața profesională și cea privată în cazul femeilor mai mult decât în cazul bărbaților (a se vedea secțiunile 2.2.1 și 2.3.1). În același timp, pandemia a subliniat importanța aspectelor legate de practici și locuri de muncă sigure și securizate. 17 state membre au înregistrat o scădere a numărului de accidente de muncă începând din 2014, dar îmbunătățirea a fost lentă, iar ratele rămân ridicate (figura 2.3.5). Accidentele de muncă au implicații puternice pentru bunăstarea lucrătorilor și a familiilor acestora, deoarece implică adesea vătămări fizice sau psihice considerabile (a se vedea figura X).

¹⁹⁰ Calitatea locurilor de muncă a devenit o dimensiune relevantă după Consiliul European de la Laeken din 2001. COM(2001) 313.

¹⁹¹ Comisia Europeană (2020), *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa); și Eurofound (2021), ancheta online *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19).

¹⁹² Centrul European de Prevenire și Control al Bolilor definește un lucrător din prima linie ca fiind o persoană al cărei loc de muncă o expune unui risc mai mare de infecție cu COVID-19 din cauza imposibilității de a lucra de la domiciliu sau de a practica distanțarea socială. Această categorie include adesea lucrători din sectorul asistenței medicale, al îngrijirii pe termen lung, al comerțului cu amănuntul și din sectorul social.

Figura 2.3.5: Accidente de muncă – rata incidenței (gravitate de cel puțin 4 zile)



Notă: rata de incidență este numărul de accidente survenite în cursul anului la 100 000 de persoane încadrate în muncă. Pentru orice țară dată, această statistică indică importanța relativă a accidentelor de muncă în rândul populației active. Pentru BE și FI nu sunt disponibile valorile din 2019.

Sursa: Accidentele de muncă în funcție de gravitate [hsw_mi08].

Pandemia a amplificat efectele megatendințelor, în special ale digitalizării, care pot produce schimbări semnificative în organizarea și condițiile de muncă. Digitalizarea, globalizarea și evoluțiile demografice s-au numărat printre principalii factori ai schimbărilor de pe piețele muncii din UE, afectând atât cantitatea, cât și calitatea locurilor de muncă disponibile, precum și modul în care activitatea este realizată și de către cine. Deși oportunitățile din ce în ce mai mari pentru telemuncă și formulele flexibile de lucru pot facilita participarea pe piața muncii¹⁹³, persistă provocările existente legate de egalitatea de gen și au apărut altele noi legate de dezechilibrul în ceea ce privește responsabilitățile de îngrijire și familiale. Deși platformele digitale deschid noi oportunități de angajare, ele pot genera și condiții de muncă precare. Ca ultim aspect, automatizarea digitală poate aduce creșterea eficienței pentru întreprinderi și flexibilitate pentru lucrători, dar generează și schimbări în ceea ce privește sarcinile și competențele necesare, ceea ce creează o mai mare nesiguranță a locurilor de muncă și a veniturilor pentru lucrătorii din anumite ocupații¹⁹⁴.

Tranziția către o economie verde poate necesita dezvoltarea în continuare a mai multor dimensiuni esențiale ale calității locurilor de muncă. Se preconizează că tranziția către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon va crea noi oportunități de locuri de muncă în diferite sectoare (cum ar fi, printre altele, industria curată, agricultura ecologică, construcțiile durabile, silvicultura și transporturile, reciclarea și energia din surse regenerabile). Totuși, ea poate să și afecteze multe locuri de muncă din UE, în special în activitățile cu emisii ridicate de dioxid de carbon. Măsurile de îmbunătățire a menținerii locurilor de muncă și a dezvoltării carierei sunt factori-cheie pentru un sprijin eficace pentru tranzițiile profesionale necesare și pentru a limita deficitul de forță de muncă sau

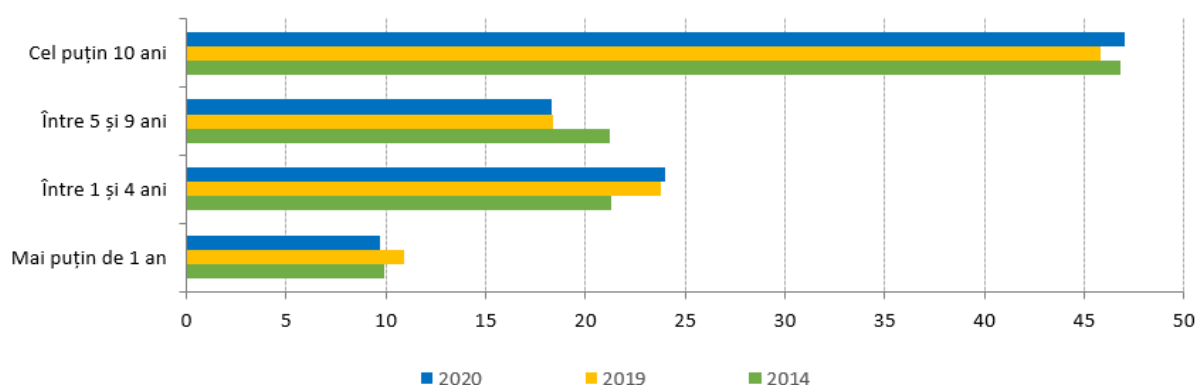
¹⁹³ A se vedea Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Telemunca și activitățile mobile bazate pe TIC: munca flexibilă în era digitală), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

¹⁹⁴ OCDE (2020), *What happened to jobs at high risk of automation?* (Ce s-a întâmplat cu locurile de muncă cu risc ridicat de automatizare?). Analiză politică privind viitorul muncii.

de competențe. În același timp, gestionarea eficace a impactului distributiv al trecerii la o economie verde este esențială pentru a asigura adaptarea socială și a forței de muncă. Propunerile din cadrul „Pregătiți pentru 55”¹⁹⁵ oferă oportunități majore de dezvoltare și de implementare a tehnologiilor cu emisii scăzute de dioxid de carbon și a locurilor de muncă verzi. În cadrul acestui pachet, Comisia își propune să prezinte statelor membre orientări cu privire la modul optim de abordare a aspectelor sociale și de ocupare a forței de muncă ale tranziției climatice.

Remunerarea adecvată este un factor de motivație esențial pentru lucrători și, ca atare, joacă un rol crucial în ceea ce privește legătura față de muncă, productivitatea și coeziunea socială. Câștigurile salariale joacă un rol semnificativ în sprijinirea participării forței de muncă, a productivității și a performanței economice (a se vedea secțiunea 2.1.1) și reprezintă un element-cheie al calității locurilor de muncă. O anchetă recentă realizată de Eurofound¹⁹⁶ arată că proporția lucrătorilor din UE care au considerat că remunerația pe care o primesc este adecvată a crescut de la 43 % la 51 % între 2005 și 2015, în timp ce ponderea celor care nu au fost de acord cu această afirmație a rămas stabilă (la aproximativ 30 %). Totuși, există diferențe importante între statele membre. În mai multe țări din Europa de Est, satisfacția lucrătorilor cu privire la remunerație a crescut între 2005 și 2015 (după cum ar fi fost de așteptat în cazul economiilor care recuperează decalajul), în timp ce tendința inversă (și anume, mai multă nemulțumire) a fost observată în Spania (+14 puncte procentuale), Irlanda (+7 puncte procentuale) și Franța și Luxemburg (ambele cu +6 puncte procentuale). Finlanda a înregistrat cel mai ridicat nivel de satisfacție (62 %) și cea mai puternică îmbunătățire (cu 26 de puncte procentuale) între 2005 și 2015.

Figura 2.3.6: Durata ocupării locului de muncă în UE, persoane angajate, în vârstă de cel puțin 25 de ani (procentaj)



Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [Ifsa_qoe_4a2].

Stabilitatea locului de muncă este un aspect-cheie al calității locurilor de muncă, în timp ce instabilitatea (ridicată) este asociată, de obicei, cu oportunități mai limitate de dezvoltare a capitalului uman și cu un acces redus la protecție socială. Durata medie a ocupării locului de muncă (și anume, timpul petrecut la locul de muncă actual) a înregistrat o tendință descrescătoare în

¹⁹⁵ A se vedea, în special, Comunicarea Comisiei intitulată „Pregătiți pentru 55”: îndeplinirea obiectivului climatic al UE pentru 2030 pe calea spre atingerea obiectivului de neutralitate climatică [COM(2021) 550 final] și propunerea Comisiei privind instituirea Fondului pentru atenuarea impactului social al acțiunilor climatice [COM(2021) 568 final].

¹⁹⁶ Eurofound (2021), *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* (Condițiile de muncă și munca durabilă: o analiză pe baza cadrului privind calitatea locurilor de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg. Notă: remunerație înțeleasă ca venit al lucrătorului – adică salariile angajaților dependenți și veniturile lucrătorilor independenți.

UE între 2014 și 2019, durata „mai puțin de un an” crescând cu 1 punct procentual, iar durata „între 5 și 9 ani” și cea de „10 ani sau mai mult” scăzând cu 2,8 puncte procentuale și, respectiv, cu 1 punct procentual¹⁹⁷. Acest lucru se poate datora, printre altele, schimbărilor intervenite în distribuția forței de muncă între sectoarele economice (a se vedea secțiunea 1) și extinderii noilor forme de ocupare a forței de muncă (a se vedea secțiunea 2.3.1). Totuși, există diferențe semnificative între statele membre și în ceea ce privește statutul profesional al lucrătorilor.

Calitatea mediului și a condițiilor de lucru este legată de activitatea desfășurată, de organizarea timpului de lucru și de raporturile de la locul de muncă. În mai multe profesii tradiționale din industria prelucrătoare (cum ar fi, de exemplu, operatorii din industria asamblării automobilelor și din industria produselor chimice), numărul sarcinilor fizice a fost redus în mod semnificativ ca urmare a automatizării; în același timp, mai multe sarcini cu caracter intelectual (de exemplu, asigurarea și controlul calității) devin din ce în ce mai relevante. Acest lucru poate sugera o îmbunătățire a calității locurilor de muncă în timp, cu condiția ca forța de muncă să dispună de competențele adecvate pentru a realiza schimbarea. În schimb, locurile de muncă caracterizate de un nivel ridicat de constrângeri, cum ar fi presiunea timpului sau factori de risc pentru sănătatea fizică (de exemplu, anumite tipuri de lucru la cerere sau pe platforme), combinate cu un sprijin social limitat la locul de muncă pentru îndeplinirea sarcinilor necesare, pot avea un impact negativ asupra bunăstării lucrătorilor pe termen lung (a se vedea secțiunea 2.3)¹⁹⁸.

O serie de state membre au luat recent măsuri în unele dintre domeniile menționate mai sus. De exemplu, în **Spania** a fost adoptată o lege pentru a introduce prezumția legală conform căreia agenții platformelor de livrare și șoferii din sectorul livrării de produse alimentare și de colete furnizează servicii în cadrul unui raport de muncă obișnuit. De asemenea, aceasta a extins drepturile de informare existente ale reprezentanților lucrătorilor la utilizarea algoritmilor în mediul de lucru. Aceste măsuri pot constitui o bază solidă pentru reducerea incertitudinii în ceea ce privește perspectivele de angajare și de câștig, care sunt considerate dimensiuni importante pentru calitatea locurilor de muncă. În **Franța**, a fost adoptată o lege cu scopul de a promova dialogul social în economia platformelor (pentru mai multe detalii, a se vedea secțiunea 2.3.2.). **Belgia** a introdus un drept individual la formare prin contracte colective de muncă și preconizează instituirea unui cont personal de învățare pe tot parcursul vieții. În același timp, Belgia a simplificat, de asemenea, cerințele privind o schemă specială de credite de timp, care să le permită angajaților mai în vârstă cu cariere lungi, care lucrează în profesii dificile sau în întreprinderi cu dificultăți financiare sau în curs de restructurare să lucreze până la jumătate de normă, cu scopul de a asigura un mediu de lucru adecvat nevoilor lor.

Trecerea semnificativă la telemuncă și-a demonstrat atât potențialul, cât și capcanele, generând noi provocări în ceea ce privește timpul de lucru și condițiile de muncă. În timpul urgenței sanitare, telemunca s-a dovedit importantă pentru multe întreprinderi, asigurând continuitatea activității și protejând sănătatea angajaților lor. În circumstanțe normale, aceasta permite, de asemenea, reducerea timpului de deplasare, oferă o mai mare flexibilitate și oportunități de echilibrare a vieții profesionale cu cea privată pentru angajați, precum și creșterea eficienței și a productivității întreprinderilor. Cu toate acestea, telemunca a estompat, de asemenea, liniile existente între viața profesională și cea privată, evidențiind provocări importante pentru angajații care lucrează de la distanță în timpul pandemiei în ceea

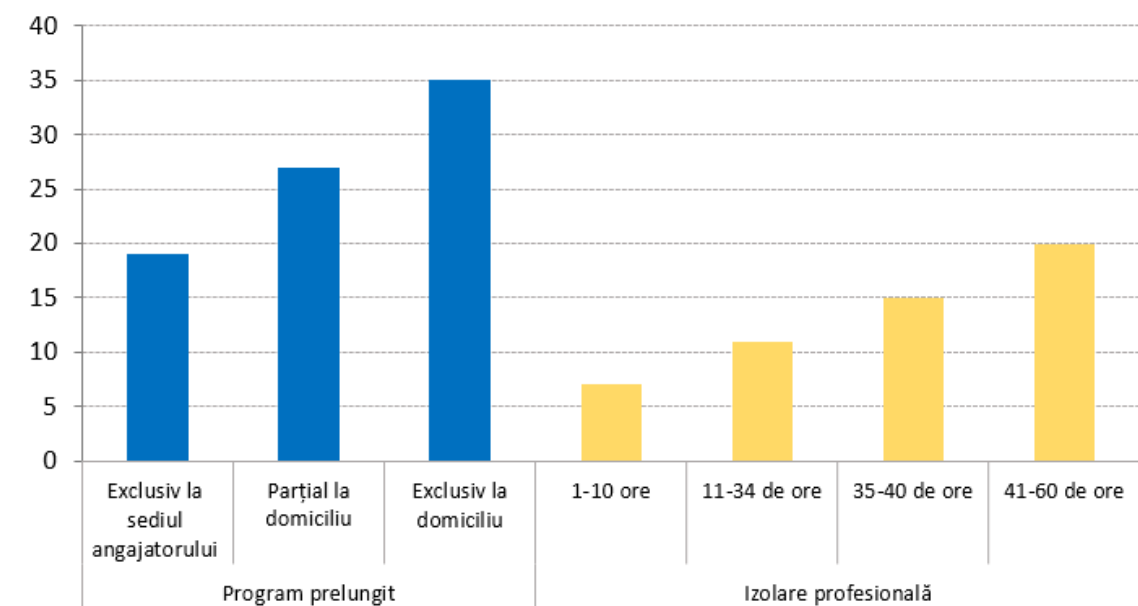
¹⁹⁷ Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsa_qoe_4a2].

¹⁹⁸ Eurofound (2018), *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality*, (Sarcini noi la locurile de muncă vechi: Factorii schimbării și implicațiile lor pentru calitatea locurilor de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

ce privește programul de lucru sau izolarea profesională¹⁹⁹. În comparație cu cei care lucrează parțial de la domiciliu sau doar de la sediul angajatorilor, un procent mai mare de angajați care lucrează doar de la domiciliu au raportat între 41 și 60 de ore de muncă pe săptămână (a se vedea figura 2.3.7, graficul din partea stângă). Diferențele de gen au fost, de asemenea, evidente, deoarece mai multe femei s-au văzut relativ mai des obligate să își reorganizeze programul de lucru (inclusiv lucrând în timpul liber) pentru a-l reconcilia cu responsabilitățile familiale. Dintre cei care lucrează doar de la domiciliu, fie cu fracțiune de normă, fie cu normă întreagă, o proporție mai mare din rândul femeilor (25 %) decât din rândul bărbaților (19 %) lucrau mai mult decât programul de lucru obișnuit. Diferența de gen este mai mare în cazul angajaților cu copii (cu vârsta cuprinsă între 0 și 11 ani) care lucrează doar de la domiciliu (35 % dintre femei față de 23 % dintre bărbați). Dovezile arată, de asemenea, că frecvența cazurilor de izolare profesională a crescut odată cu numărul de ore lucrate de la domiciliu (a se vedea figura 2.3.7, graficul din partea dreaptă). Aproximativ 20 % dintre angajații care au lucrat 41-60 de ore de la domiciliu s-au simțit izolați, comparativ cu 14 % dintre cei care au lucrat același număr de ore la sediul angajatorului. Totuși, există diferențe substanțiale de la un sector la altul și de la o profesie la alta. Eforturile Comisiei de a completa și sprijini politicile statelor membre în domeniul sănătății mintale pot contribui la atenuarea unora dintre provocările generate de pandemie.

Figura 2.3.7: Trecerea la telemuncă a creat provocări pentru unii angajați

Procentul angajaților care lucrează între 41 și 60 de ore pe săptămână, în funcție de locul de muncă (graficul din partea stângă). Procentul angajaților cu normă întreagă care se simt izolați la locul de muncă, în funcție de orele lucrate de la domiciliu (UE-27, în %, graficul din partea dreaptă)



Sursa: Eurofound (2021), ancheta online *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19), ediția a doua.

¹⁹⁹ Sursa: Eurofound (2021), ancheta online *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19), ediția a doua. Notă: ancheta electronică a fost realizată în trei ediții, în aprilie 2020, în iulie 2020 și în martie 2021. Conceptul de „pondere potențială a locurilor de muncă cu posibilitate de telemuncă”, în funcție de țară, se bazează pe cercetări recente efectuate de Sostero, M. et al. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (Posibilitatea telemuncii și criza provocată de pandemia de COVID-19: un nou decalaj digital?), Comisia Europeană, JRC121193.

Abordarea cauzelor segmentării pieței muncii²⁰⁰ contribuie la îmbunătățirea calității locurilor de muncă. RCOFM 2021 a prezentat o analiză amplă cu privire la segmentarea pieței muncii, inclusiv la acordurile contractuale (contracte pe durată nedeterminată sau pe durată determinată), la natura și varietatea legislației privind protecția locurilor de muncă din statele membre (și anume, normele care reglementează angajarea și concedierea individuală și colectivă a angajaților cu contracte pe durată determinată), precum și la tipurile de lucrători vizati (de exemplu, lucrătorii temporari involuntari și lucrătorii cu fracțiune de normă, printre alții). Îmbunătățirea segmentării pieței muncii contribuie la punerea în aplicare a principiilor 5 (privind locurile de muncă sigure și adaptabile) și 7 (privind informațiile despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Analiza prezentată aici actualizează și completează analiza anterioară.

Angajarea pe durată determinată²⁰¹ a scăzut de la începutul pandemiei, dar rămâne semnificativă în mai multe state membre. Ponderea contractelor temporare din total în grupa de vârstă 20-64 de ani din UE a scăzut de la 13,7 % în medie în 2019 la 12,4 % în 2020, ceea ce reflectă o pierdere mai mare de locuri de muncă decât în rândul angajaților permanenți (care au fost, comparativ, mai protejați de dispozițiile legale privind angajarea și concedierea, precum și de schemele de reducere a timpului de muncă și de alte măsuri de menținere a locurilor de muncă). Diferența dintre ponderea cea mai ridicată și cea mai scăzută a locurilor de muncă temporare din statele membre rămâne substanțială, situându-se la 22,7 puncte procentuale, deși este mai mică decât în 2019 (24,6 puncte procentuale). Din analiza datelor trimestriale reiese că ponderea angajaților temporari (20-64 de ani; ajustată sezonier) s-a situat la 13,2 % în T2-2021, crescând cu 1,1 puncte procentuale față de nivelul scăzut din T2-2020. Acest lucru poate indica faptul că o parte importantă a locurilor de muncă temporare pierdute în timpul pandemiei a fost deja recuperată. Totuși, cifrele diferă semnificativ de la o țară la alta²⁰². State membre precum Spania, Polonia, Portugalia, Italia, Croația și Țările de Jos au înregistrat reduceri ale ponderii angajaților temporari aproape de sau peste 2 puncte procentuale între 2019 și 2020. Cu toate acestea, ponderea globală rămâne, pentru majoritatea acestor state membre, cu mult peste media UE, îndeosebi peste 15 % în cazul Spaniei, Poloniei și Portugaliei. În schimb, cele mai scăzute ponderi, sub 3 %, au fost înregistrate în Lituania, România, Estonia și Letonia (a se vedea figura 2.3.8).

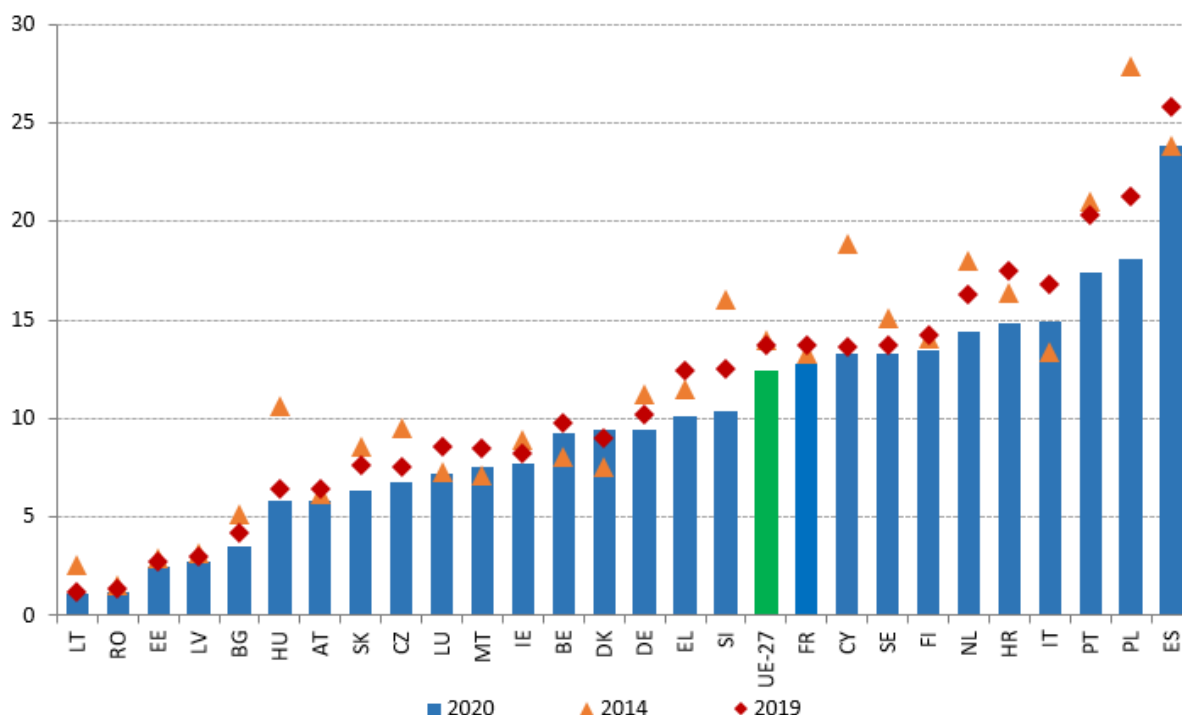
²⁰⁰ Potrivit Organizației Internaționale a Muncii (OIM), este vorba de împărțirea pieței muncii pe subpiețe sau segmente separate, care se disting prin caracteristici și norme comportamentale diferite, cum ar fi regimurile contractuale, nivelul de aplicare sau tipurile de lucrători.

²⁰¹ Acest termen se referă atât la formulele de lucru atipice (cum ar fi contractele flexibile, pe durată determinată, la cerere și de zero ore), cât și la contractele de muncă prin agent de muncă temporară, excluzând, în același timp, munca cu fracțiune de normă și lucrătorii independenți fără angajați.

²⁰² Comisia Europeană (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2021). Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene (în curs de publicare).

Figura 2.3.8: Munca temporară a scăzut în 2020, dar rămâne semnificativă în mai multe state membre

Ponderea angajaților temporari în totalul angajaților (20-64 de ani), date anuale

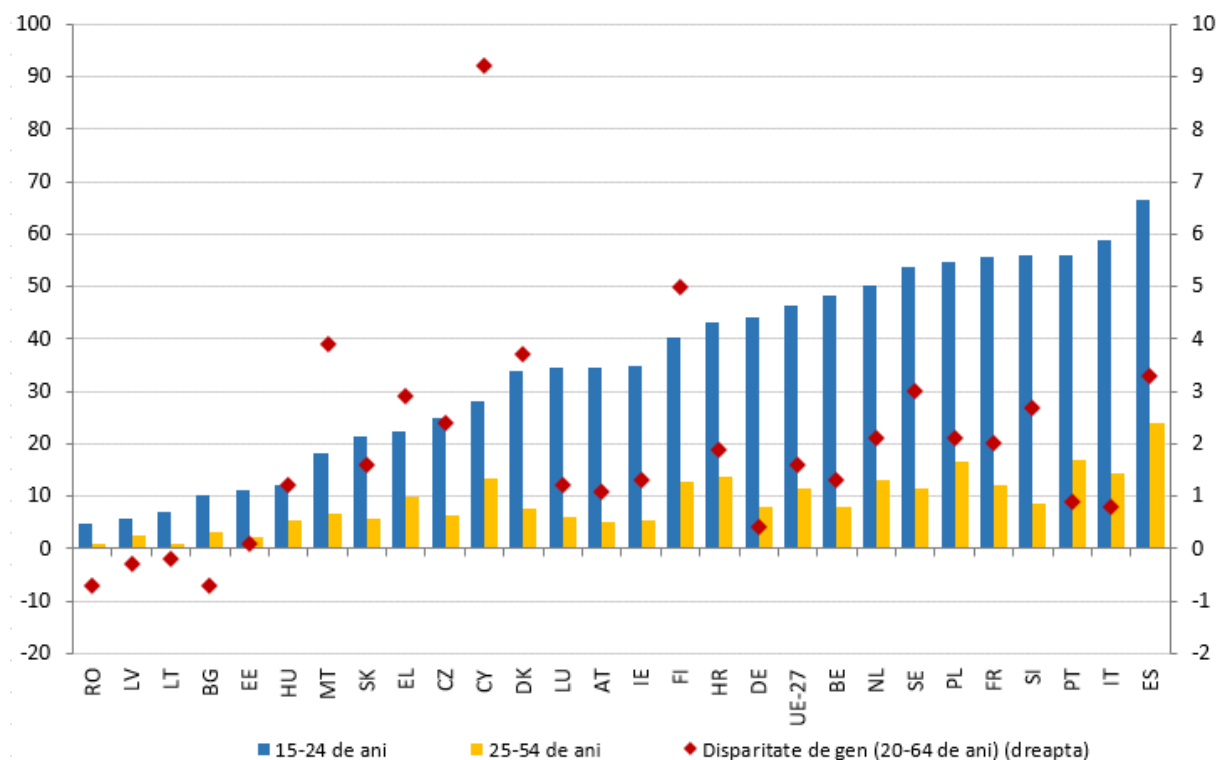


Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsi_pt_a].

Deși ponderea medie a contractelor temporare a scăzut în 2020, acestea continuă să fie deosebit de răspândite în rândul femeilor, al tinerilor și al angajaților născuți în afara UE. În 2020, ponderea femeilor angajate (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) cu contracte temporare în UE a fost de 13,4 %, comparativ cu 11,8 % în cazul bărbaților, cu o scădere de 1,3 puncte procentuale (față de 1,5 puncte procentuale în cazul bărbaților) între 2019 și 2020. Diferența de gen în ocuparea forței de muncă în cazul muncii temporare a crescut ușor, de la 1,3 puncte procentuale în medie în 2019 la 1,6 puncte procentuale în 2020, deși în prezent indică decalaje semnificative între țări (a se vedea figura 2.3.9). În 2020, cele mai mari ponderi ale locurilor de muncă temporare în rândul femeilor din total au fost observate în Spania (25,5 %), Polonia (19,2 %), Cipru (18 %) și Portugalia (17,8 %). În același an, ponderea locurilor de muncă temporare în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani a fost mult mai mare, de 46,3 %, decât în rândul celor cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani (11,5 %) și al celor cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani (6,1 %). De asemenea, angajații născuți în afara UE au înregistrat o proporție mult mai mare de locuri de muncă temporare în 2020 (20,9 %) comparativ cu populația autohtonă (15,5 %), diferența fiind deosebit de pronunțată (peste 10 puncte procentuale) în Cipru, Suedia și Portugalia, urmate de Franța și Spania, cu cifre cuprinse între 7 puncte procentuale și 10 puncte procentuale.

Figura 2.3.9: Incidența contractelor temporare este mult mai mare pentru tineri (grupa de vârstă 15-24 de ani) în toate statele membre, iar diferențele de gen tind să fie semnificative

Angajații temporari ca pondere din numărul total de angajați, în funcție de vârstă (în %, axa din partea stângă), și diferența de gen (în %, axa din partea dreaptă) în ceea ce privește munca temporară (2020).



Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsa_etpgan]

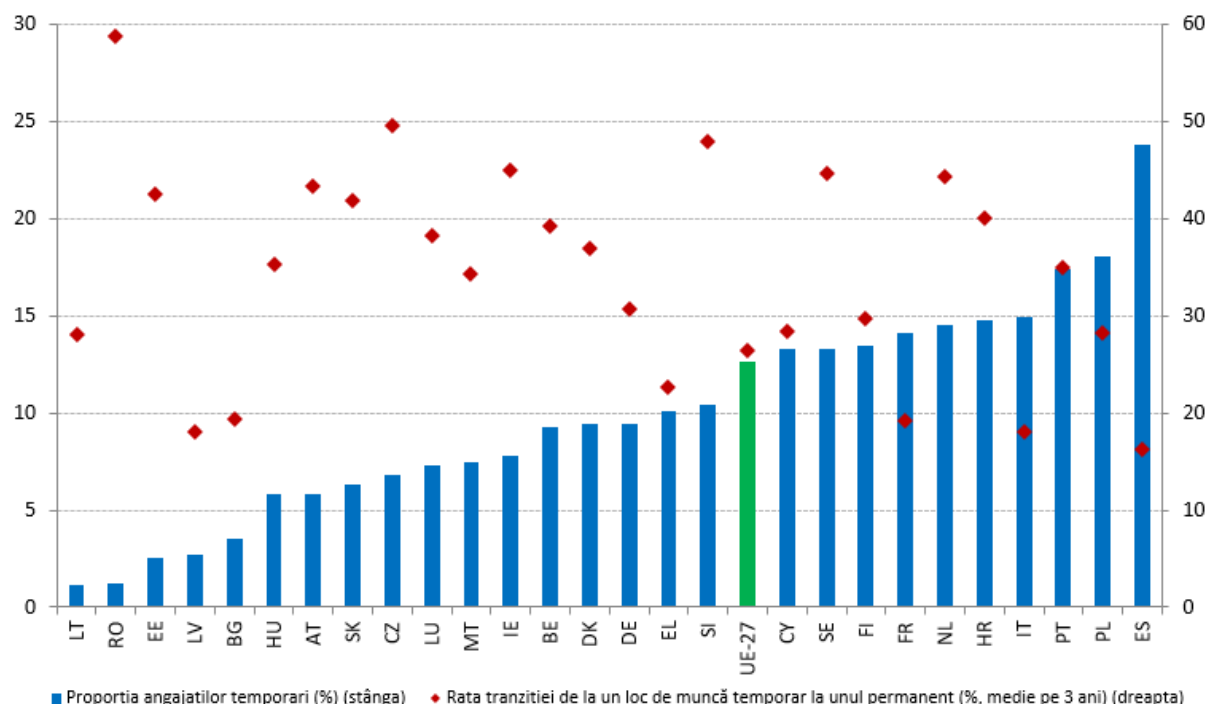
Contractele temporare care servesc drept etape pregătitoare către locuri de muncă mai permanente sunt esențiale pentru îmbunătățirea calității generale a locurilor de muncă.

Dualitatea pieței muncii este adesea caracterizată de existența unor ponderi ridicate de contracte pe durată determinată și de rate scăzute de tranziție între aceste contracte și raporturi de muncă pe durată nedeterminată²⁰³. Unele state membre se confruntă cu provocări semnificative în această privință. Figura 2.3.10 prezintă ratele de tranziție de la contracte temporare la contracte pe durată nedeterminată (calculate ca medie pe o perioadă de trei ani între 2018 și 2020, pentru a reflecta posibilele distorsiuni asociate ciclului economic), reprezentate grafic în raport cu numărul de angajați temporari ca procent din total (grupa de vârstă 20-64 de ani). Cele trei state membre (Spania, Italia și Franța) cu rate ridicate de muncă temporară au, de asemenea, rate scăzute de tranziție de la contracte pe durată determinată la contracte pe durată nedeterminată (sub 20 %). Alte țări, cum ar fi Croația, Țările de Jos și Portugalia, înregistrează în continuare rate de muncă temporară considerabile (aproximativ sau peste 15 %), dar cu rate de tranziție mai ridicate (peste 35 % pentru Portugalia și peste 40 % pentru Țările de Jos și Croația). În schimb, Cehia, Estonia, Austria și România prezintă rate scăzute ale contractelor temporare (sub 7 %) și rate relativ ridicate de tranziție către contracte permanente (peste 40 %).

²⁰³ Eurofound (2019), *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* (Segmentarea pieței muncii: testarea unor noi analize empirice și strategice), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

Figura 2.3.10: Ponderea contractelor temporare și transformarea acestora în contracte permanente diferă foarte mult de la un stat membru la altul

Numărul de angajați temporari ca procent din numărul total de angajați (20-64 de ani) în 2020 și rata de tranziție către locuri de muncă permanente (valoare medie pentru 2018, 2019 și 2020)



Notă: ratele de tranziție a forței de muncă în 2020 nu sunt încă disponibile pentru DE, IE, IT, LV și SK. Valoarea pentru LV se referă la 2017; valoarea pentru SK se referă la 2016.

Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsq_etpga] și EU-SILC [ilc_lvh132].

Unele state membre înregistrează încă proporții semnificative de locuri de muncă temporare involuntare. Procentul de locuri de muncă temporare involuntare (15-64 de ani) a scăzut lent, dar constant în UE-27 în ultimii ani, de la 8,8 % în 2016 la 7,9 % în 2019 și la 6,8 % în 2020. În unele state membre, principalul motiv pentru care lucrătorii au un contract pe durată determinată rămâne dificultatea de a găsi un loc de muncă permanent. Lucrătorii cu contracte temporare involuntare raportează adesea niveluri mai scăzute de satisfacție la locul de muncă, ceea ce le poate afecta performanța, dobândirea de competențe și avansarea în carieră. Există în continuare diferențe semnificative (până la 19 puncte procentuale) de la o țară la alta. În state membre precum Spania, Portugalia, Cipru, Croația și Italia, peste 12 % dintre angajații cu contracte temporare declară că se află în această situație deoarece nu au putut găsi un loc de muncă permanent. În Italia și Spania, această cifră coincide, de asemenea, cu rate scăzute de tranziție de la un loc de muncă temporar la un loc de muncă permanent (a se vedea figura 2.3.10). În schimb, cele mai scăzute rate de muncă temporară involuntară se înregistrează în Estonia, Austria, Lituania și Germania, cu cifre sub 1 %²⁰⁴.

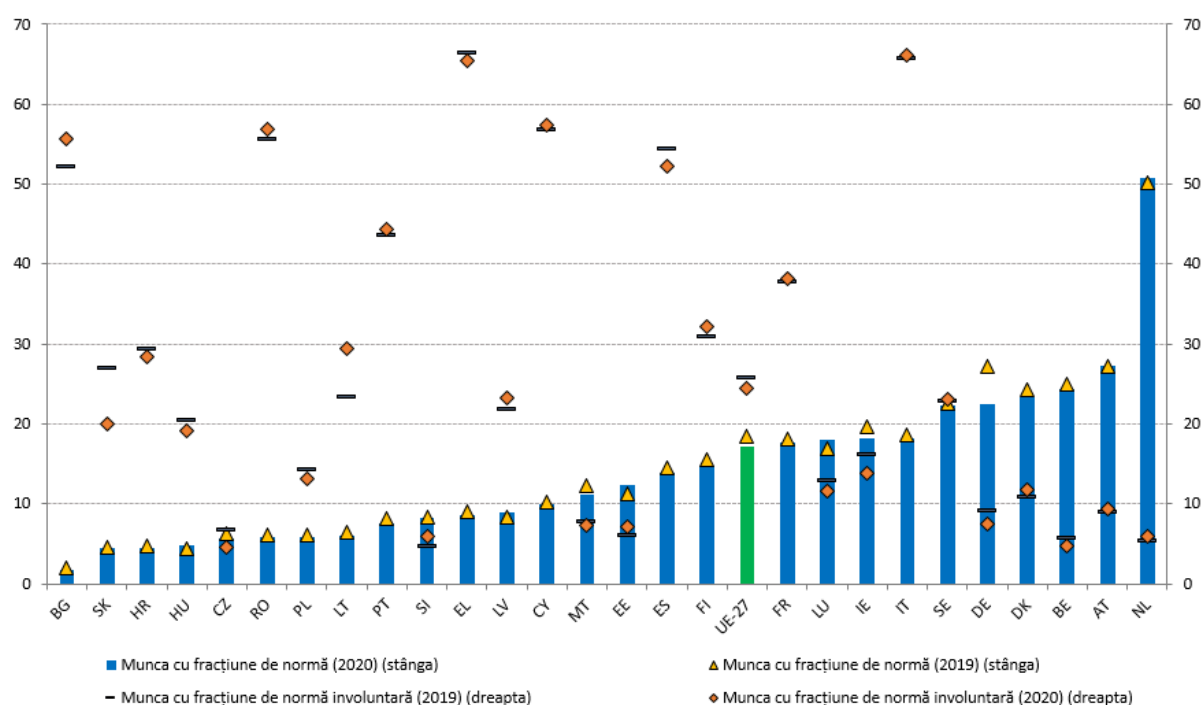
Deși ponderea muncii cu fracțiune de normă în UE a scăzut în 2020 comparativ cu anul precedent, munca cu fracțiune de normă involuntară încă afectează un procent considerabil de angajați. Procentul lucrătorilor cu fracțiune de normă (cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani) a fost de 17,2 % în UE în 2020, cu 1,2 puncte procentuale mai mic decât

²⁰⁴ Sursa: baza de date Eurostat [tesem190].

în 2019. În timp ce șase țări (și anume Țările de Jos, Austria, Belgia, Danemarca, Germania și Suedia) înregistrează cifre de peste 20 % în 2020, patru țări (Bulgaria, Slovacia, Croația, Ungaria) se situează sub 5 % (a se vedea figura 2.3.11). Germania a înregistrat cea mai mare reducere a procentului de muncă cu fracțiune de normă în perioada 2019-2020 (4,7 puncte procentuale), în timp ce procentul a crescut în Estonia și Luxemburg (cu aproximativ 1 punct procentual) în aceeași perioadă. Ponderea muncii cu fracțiune de normă involuntare din totalul locurilor de muncă cu fracțiune de normă (grupa de vârstă 15-64 de ani) în UE a înregistrat o tendință descrescătoare în ultimii ani și a scăzut la 24,4 % în 2020 (cu 1,4 puncte procentuale mai puțin decât în 2019 și cu aproximativ 8 puncte procentuale mai puțin decât în 2014). În timp ce șase state membre (și anume Italia, Grecia, Cipru, România, Bulgaria și Spania) raportează cifre de peste 50 %, alte țări (și anume Cehia, Belgia, Slovenia și Țările de Jos) raportează cifre de 6 % sau mai puțin. Ponderea lucrătorilor cu fracțiune de normă involuntari a scăzut semnificativ (cu 7,1 puncte procentuale) în Slovacia între 2019 și 2020. În schimb, aceasta a crescut în Lituania (cu 5,9 puncte procentuale) și în Bulgaria (cu 3,4 puncte procentuale) în aceeași perioadă. Variațiile au fost mai puțin pronunțate (sub 2,5 puncte procentuale) în celelalte state membre.

Figura 2.3.11: Există diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește ponderea muncii cu fracțiune de normă și componenta sa involuntară

Ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă din totalul locurilor de muncă (15-64 de ani) și a muncii cu fracțiune de normă involuntare ca procent din totalul locurilor de muncă cu fracțiune de normă (15-64 de ani), date anuale, procente.



Notă: întrerupere a seriilor pentru DE.

Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsi_pt_a] și [lfsa_eppgai].

Ponderea lucrătorilor independenți fără salariați (așa-numiții „lucrători pe cont propriu”) rămâne ridicată. În anumite contexte, lucrătorii pe cont propriu pot ascunde un raport de muncă dependent sau o activitate independentă fictivă. În 2020, existau aproximativ 15,8 milioane de lucrători independenți (cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani) fără salariați. Deși această cifră reprezintă o creștere cu 0,8 milioane față de 2019, este cu aproximativ 1,2

milioane mai mică decât nivelul maxim înregistrat în 2014. În termeni relativi, ponderea lucrătorilor independenți (cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani) fără salariați a crescut ușor (cu 0,5 puncte procentuale) în comparație cu anul precedent, ajungând la 8,2 % din totalul locurilor de muncă. Totuși, există diferențe semnificative între statele membre și între sectoare. Patru state membre (Malta, Țările de Jos, Belgia și Spania) înregistrează cele mai ridicate rate de lucrători pe cont propriu (peste 13 %), în timp ce în Austria, Suedia, Germania și Danemarca ratele au fost mai mici sau aproape de 5 %²⁰⁵. Asigurarea accesului la protecție socială pentru toți, inclusiv pentru lucrătorii independenți, rămâne esențială, inclusiv pentru a reduce incertitudinea într-un context marcat de pandemie și de consecințele socioeconomice ale acesteia.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a afectat o serie de activități care sunt, de regulă, mai expuse muncii nedeclarate, unele sectoare și categorii de lucrători necesitând o monitorizare atentă. Multe activități în care munca nedeclarată joacă un rol important implică un contact social direct și intensiv (de exemplu, serviciile de cazare și alimentație; artele, divertismentul și activitățile recreative și serviciile casnice). În același timp, utilizarea pe scară largă a tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) și rolul crescut al economiei platformelor au sprijinit corelarea dintre cererea și oferta de forță de muncă în aceste sectoare. Cifrele preliminare privind inspecțiile la locul de muncă în 2020 indică reduceri substanțiale în multe state membre în comparație cu 2019. În 19 țări, mai puțin de 10 % din angajatori sunt inspecțiați pe parcursul unui an²⁰⁶. Consolidarea capacității inspectoratelor de muncă și oferirea de stimulente pentru promovarea transformării muncii nedeclarate în muncă formală sunt considerate factori-cheie pentru abordarea acestui fenomen și asigurarea unui nivel adecvat de sănătate și securitate în muncă și a unei protecții sociale adecvate pentru toți. Începând din mai 2021, platforma europeană împotriva muncii nedeclarate face parte din Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), ceea ce va permite abordarea într-un mod mai integrat a aspectelor legate de inspecție și de asigurarea respectării legii²⁰⁷.

În 2021 a fost raportată o ușoară creștere a șomajului de lungă durată, întrerupând progresele înregistrate în anii precedenți. Nivelul și evoluția ratei șomajului de lungă durată²⁰⁸ tind să fie un bun indicator pentru eficacitatea cu care politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt aplicate persoanelor aflate în dificultate și asigură corelarea efectivă a acestora cu locurile de muncă²⁰⁹. Înainte de pandemie, rata medie a șomajului de lungă durată în UE a scăzut în mod constant de la 5,3 % în 2014 la 2,4 % în 2020 (cu 0,2 puncte procentuale mai puțin decât cifra din 2019). Cu toate acestea, rata a crescut în T2-2021 comparativ cu T2-2020 pentru majoritatea statelor membre, cu deteriorări substanțiale (cu mai mult de 1 punct procentual) în Spania, Italia, Portugalia, Croația și Cipru. Diferențele dintre statele membre rămân substanțiale, ratele variind în 2020 de la 0,6 % în Cehia și Polonia la

²⁰⁵ Sursa: Baza de date Eurostat [tqoe4a3] și Ancheta asupra forței de muncă [lfsa_egaps].

²⁰⁶ COM(2021) 592 final. Comunicare privind aplicarea Directivei 2009/52/CE din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală.

²⁰⁷ Pentru detalii, a se vedea site-ul Autorității Europene a Muncii.

²⁰⁸ Definit ca numărul de persoane șomere timp de peste un an ca procent din populația activă.

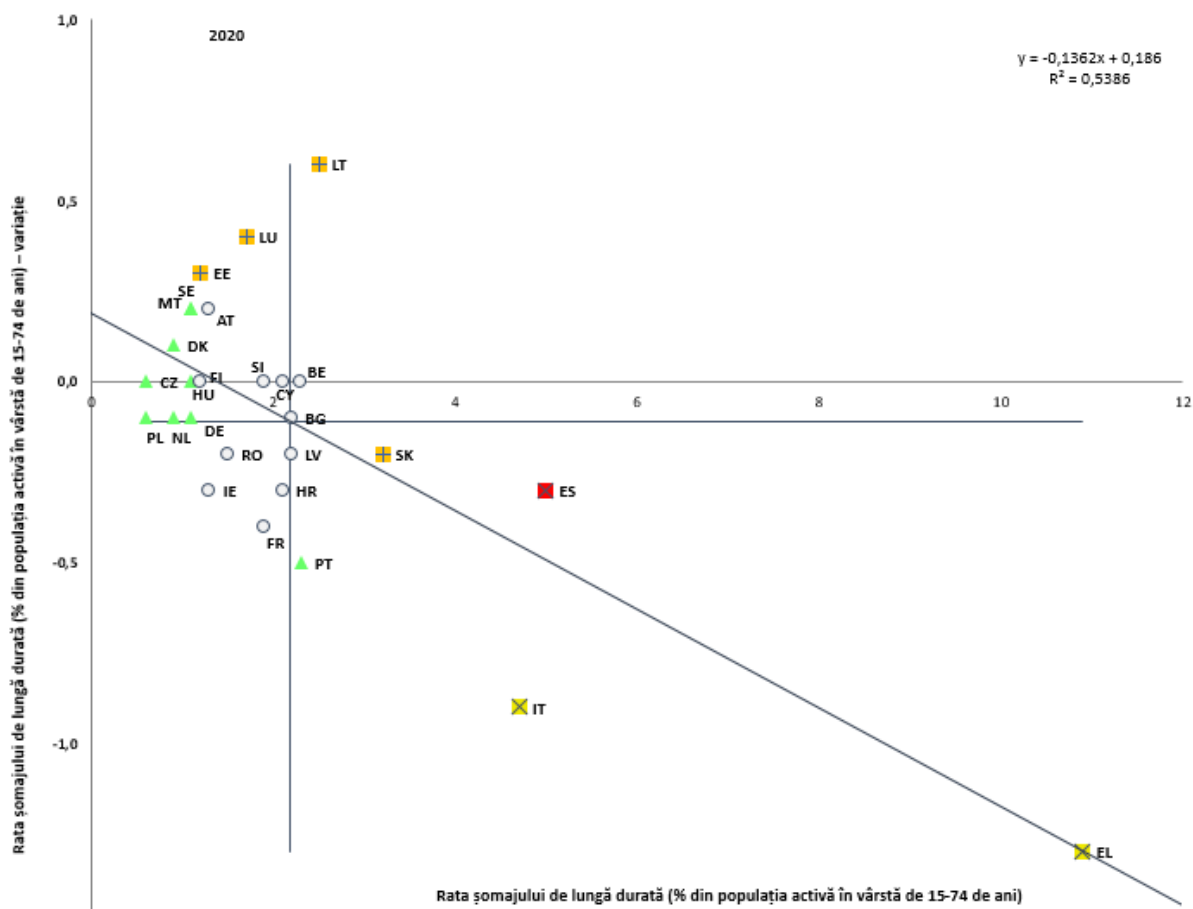
²⁰⁹ Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a fost de acord ca rata șomajului de lungă durată să fie inclusă ca indicator principal în tabloul de bord social, în vederea monitorizării sprijinului activ pentru ocuparea forței de muncă.

aproximativ media UE (de 2,4 %) în Bulgaria, Portugalia și Lituania și până la 4,7 % în Italia, 5 % în Spania și 10,9 % în Grecia. Indicatorul principal din tabloul de bord social privind rata șomajului de lungă durată semnalează o „situație critică” pentru Spania, care combină un nivel peste medie (5 % în 2020) cu doar o ușoară reducere (cu 0,3 puncte procentuale) în ultimul an (figura 2.3.12). Estonia, Lituania, Luxemburg și Slovacia sunt semnalate ca fiind „de supravegheat”, din cauza deteriorării sau a unei îmbunătățiri reduse față de anul precedent. Grecia și Italia sunt marcate ca având „performanțe slabe, dar în curs de îmbunătățire” datorită performanței lor pozitive (-1,3 puncte procentuale și, respectiv, -0,9 puncte procentuale în 2020, comparativ cu 2019). În Cehia, Germania, Danemarca, Ungaria, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia și Suedia, rata șomajului de lungă durată a rămas scăzută și, în linii mari, stabilă în 2020. Rata șomajului de lungă durată prezintă totodată mari disparități regionale (anexa 3). Șomajul de lungă durată ridicat și persistent are consecințe negative asupra capitalului uman și asupra creșterii potențiale și impune luarea de măsuri pentru a îmbunătăți eficacitatea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă și a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (inclusiv prin activități de informare mai bine orientate, sprijin individualizat și cooperare strânsă cu angajatorii și cu serviciile sociale)²¹⁰.

²¹⁰ Evaluarea Recomandării Consiliului din 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată, publicată în 2019, oferă constatări importante și încă relevante în acest sens. A se vedea COM(2019) 169 final și SWD(2019) 154 final.

Figura 2.3.12: În 2020, rata șomajului de lungă durată a scăzut în mai multe state membre, deși este posibil ca impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19 să nu fi fost încă resimțit pe deplin.

Rata șomajului de lungă durată, nivelurile din 2020 și variațiile anuale față de 2019 (indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [tesem130].

Participarea la măsuri de politică active în domeniul pieței forței de muncă variază semnificativ de la un stat membru la altul, diferențele nereflectând întotdeauna amploarea provocărilor cu care se confruntă acestea. Nivelul de participare la măsurile obișnuite de politică în domeniul pieței forței de muncă (LMP)²¹¹ raportat la un număr de 100 de șomeri care doresc să lucreze oferă informații relevante cu privire la eforturile statelor membre de a reintegra persoanele inactive pe piața muncii (a se vedea figura 2.3.13)²¹². Aceste cifre au crescut între 2014 și 2018, cu niveluri diferite de intensitate, în 17 state membre (Austria, Belgia, Bulgaria, Croația, Danemarca, Estonia, Ungaria, Italia, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Slovenia, Slovacia, Spania și Finlanda). În mod special, în Estonia, Spania și Belgia și, într-o mai mică măsură, în Polonia și Slovacia, între

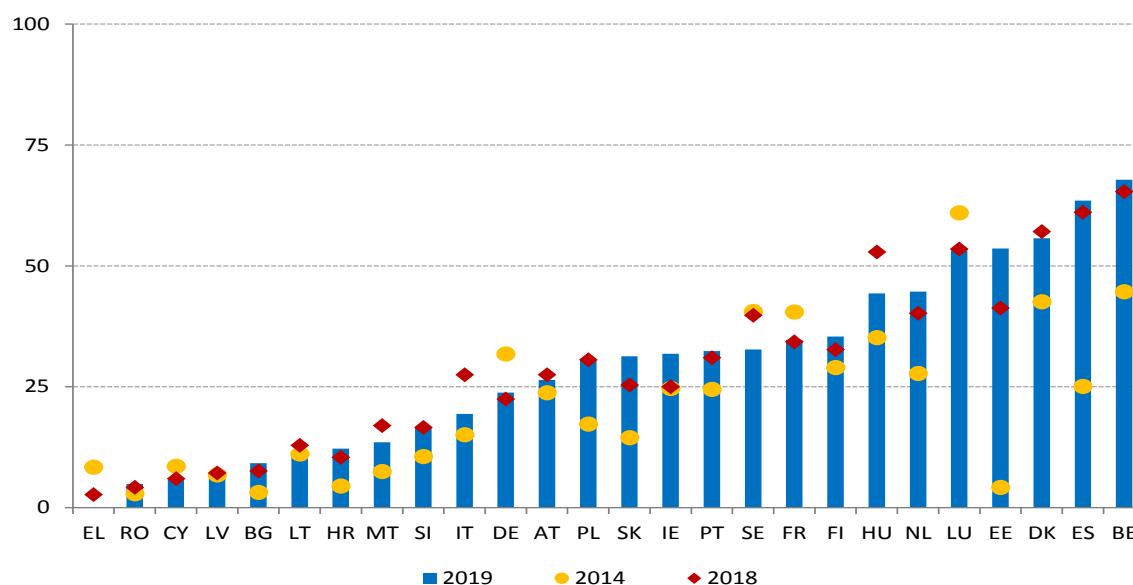
²¹¹ În conformitate cu clasificarea LMP, măsurile de politică în domeniul pieței forței de muncă cuprind măsuri de activare pentru șomeri și alte grupuri-țintă, inclusiv categoriile de formare, rotația locurilor de muncă și împărțirea muncii, stimulentele pentru angajare, angajarea asistată și reabilitarea, crearea directă de locuri de muncă și stimulentele pentru înființarea de noi întreprinderi.

²¹² Totuși, acest indicator ar trebui interpretat cu prudență, deoarece măsoară numai participarea la politicile privind piața forței de muncă (nu și eficacitatea acestora), iar pentru o serie de țări prezintă probleme de fiabilitate statistică, care au legătură cu procesul de colectare a datelor.

2014 și 2019 s-au observat creșteri semnificative ale participării la măsurile de activare. În alte cinci țări (și anume Grecia, Germania, Franța și Luxemburg), cifrele au scăzut în aceeași perioadă. În schimb, alte state membre (și anume Bulgaria, Cipru, Letonia, Lituania, Croația, Malta, România și Slovenia) au înregistrat variații reduse de-a lungul timpului. În timp ce țări precum Spania și Belgia combină niveluri relativ ridicate ale cheltuielilor pentru măsurile de sprijinire a pieței muncii cu provocări importante legate de șomajul de lungă durată, în țări precum Grecia, Italia, Slovacia, Bulgaria și, într-o anumită măsură, Slovenia, sprijinul acordat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este relativ scăzut (adică sub 0,2 % din PIB) în comparație cu amploarea problemei specifice țării (a se vedea figura 2.3.14). În statele membre cu rate scăzute de participare la măsurile active în domeniul pieței forței de muncă, consolidarea furnizării acestora este esențială pentru a preveni posibilele „sechele” pe termen lung și pentru a contribui la o redresare favorabilă incluziunii. În complementaritate cu finanțarea acordată în mod tradițional de Fondul social european și de alte fonduri din cadrul politicii de coeziune (inclusiv REACT-EU, CRII și CRII+), Mecanismul de redresare și reziliență²¹³ oferă o finanțare importantă din partea UE pentru a sprijini acest tip de măsuri, în conformitate cu Recomandarea Comisiei privind EASE.

Figura 2.3.13: Există diferențe între statele membre în ceea ce privește participarea la măsuri de politică active în domeniul pieței forței de muncă

Numărul participanților la măsuri obișnuite de politică în domeniul pieței forței de muncă (LMP) (categoria 2-7) raportat la 100 de șomeri care doresc să lucreze



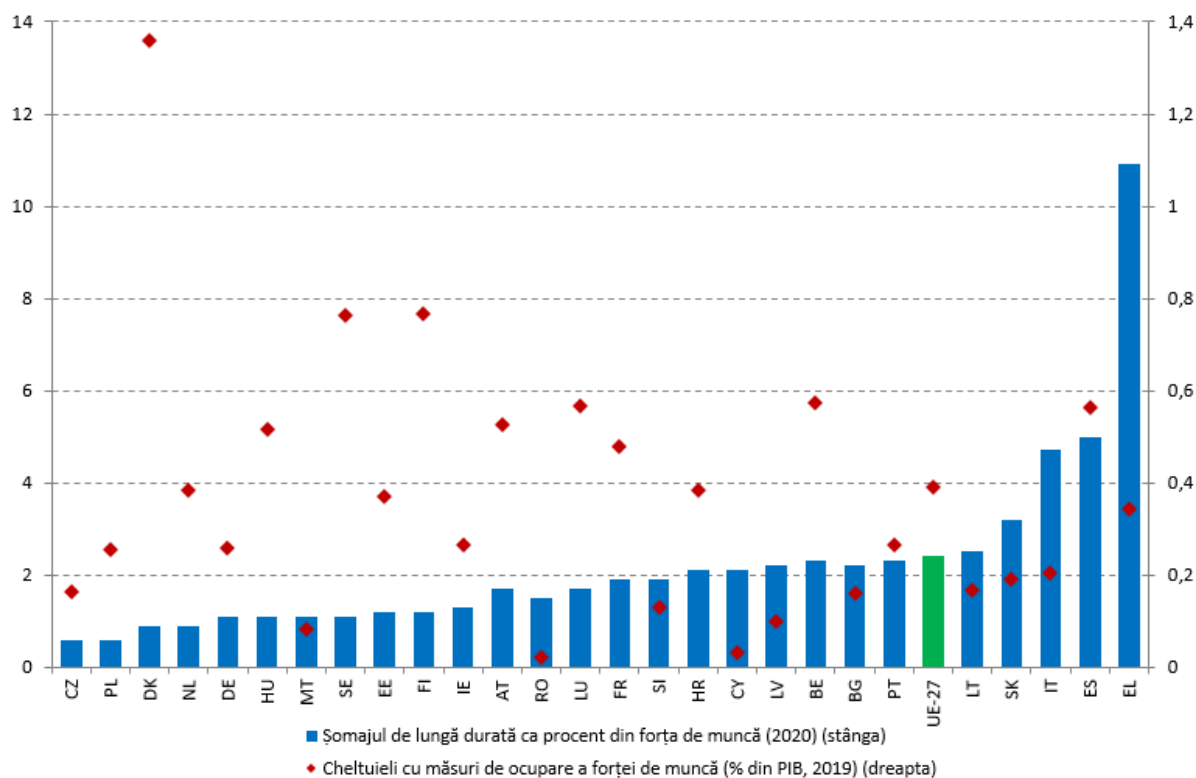
Notă: nu sunt disponibile date pentru CZ și numai până în 2018 pentru EL. Fiabilitate scăzută a datelor pentru LT în 2019.

Sursa: Eurostat, baza de date privind politicile în domeniul pieței forței de muncă (LMP) [lmp_ind_actsup].

²¹³ Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență.

Figura 2.3.14: Cheltuielile cu măsurile active în domeniul pieței forței de muncă diferă semnificativ de la un stat membru la altul și nu sunt întotdeauna legate de provocările cu care se confruntă acestea

Cheltuielile cu măsurile active în domeniul pieței forței de muncă (categoriile 2-7, ca procent din PIB, 2019) și șomajul de lungă durată ca procent din forța de muncă (2020)



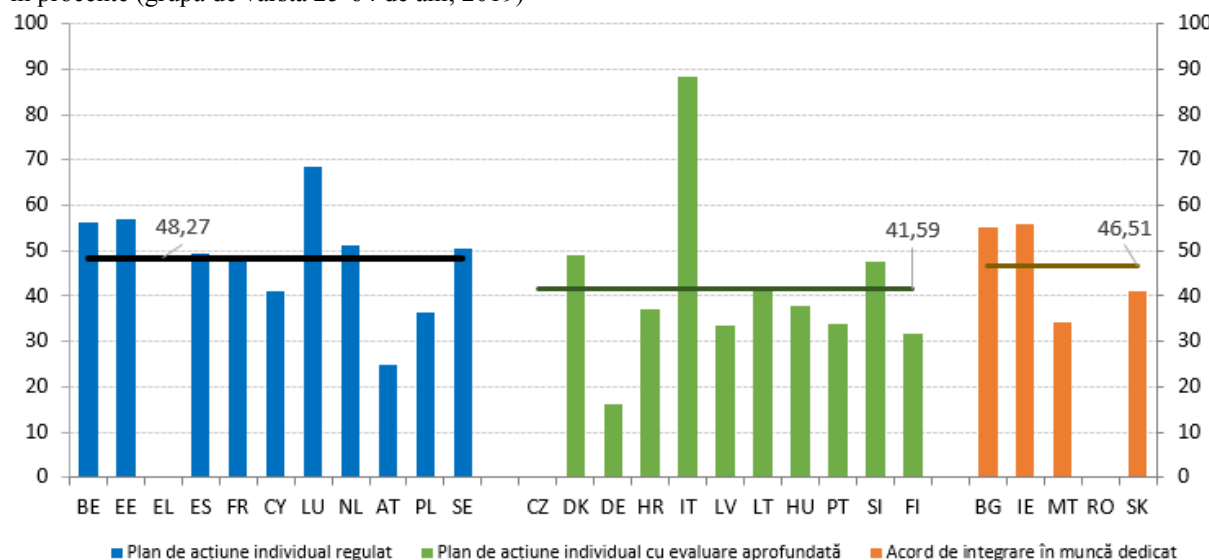
Sursa: baza de date privind politicile în domeniul pieței forței de muncă (LMP) [Imp_expsumm] și Ancheta asupra forței de muncă [une_ltu_a].

Conceperea și punerea în aplicare a unor scheme personalizate de integrare în muncă sunt esențiale pentru abordarea provocărilor importante legate de capacitatea de inserție profesională pentru șomerii de lungă durată. Acordurile de integrare în muncă oferă asistență personalizată pentru a readuce șomerii de lungă durată pe piața muncii. Deși acordurile de integrare în muncă variază de la un stat membru la altul, ele includ, în general, mentoratul, sprijinul individualizat pentru căutarea unui loc de muncă, continuarea educației și formării și alte tipuri de sprijin social (de exemplu, locuințe, transport sau servicii destinate copiilor și de îngrijire), acolo unde este necesar pentru persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă și care se confruntă cu dificultăți suplimentare. Acordurile de integrare în muncă sunt elaborate de consilierul de ocupare a forței de muncă și de persoana aflată în căutarea unui loc de muncă și conțin un plan de acțiune și măsuri care să ajute șomerii de lungă durată să găsească locuri de muncă adecvate. Acestea sunt adesea sprijinite de evaluări individuale aprofundate pentru identificarea nevoilor specifice și potențiale ale fiecărui șomer de lungă durată înregistrat cel târziu în termen de 18 luni de la intrarea în șomaj. Evaluările aprofundate servesc la pregătirea unor planuri de acțiune individualizate (PAI), cu un calendar și un set de acțiuni pentru atingerea obiectivelor propuse. În 2019, 46,5 % din totalul șomerilor de lungă durată din UE cărora li s-a oferit un acord de integrare în muncă dedicat au revenit pe piața muncii. Această cifră crește la 48,3 % pentru șomerii de lungă durată care participă la planurile de acțiune individualizate (a se vedea figura 2.3.15). O mare parte dintre

șomerii de lungă durată care aveau atât un acord de integrare în muncă dedicat, cât și un plan de acțiune individualizat regulat au luat parte la diverse forme de măsuri de perfecționare²¹⁴.

Figura 2.3.15: Furnizarea de planuri de activare personalizate contribuie la creșterea capacității de inserție profesională a șomerilor de lungă durată

Proporția șomajului de lungă durată care se încheie cu o angajare pentru diferite acorduri de integrare în muncă în procente (grupa de vârstă 25-64 de ani; 2019)



Notă: nu sunt disponibile date pentru CZ, EL și RO.

Sursa: baza de date privind politicile în domeniul pieței forței de muncă (LMP) și Ancheta asupra forței de muncă.

Serviciile publice de ocupare a forței de muncă joacă un rol esențial în sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și în orientarea acțiunilor pentru a asigura tranziții profesionale fără probleme, inclusiv către o economie mai verde.

Situația pe piața muncii și perspectivele multor persoane s-au schimbat în mod semnificativ într-un context marcat de criza provocată de pandemia de COVID-19, impactul fiind mai puternic pentru cei care se aflau deja în situații vulnerabile anterior. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) eficace și eficiente sunt esențiale pentru a oferi tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă o perspectivă profesională și pentru a evita efectele negative („sechele”) ale șomajului sau ale inactivității anterioare. În plus, SPOFM pot avea un rol esențial în identificarea și sprijinirea schimbărilor structurale de pe piața muncii prin măsuri precum creșterea anticipării, a expertizei și a parteneriatelor²¹⁵. Capacitatea demonstrată a SPOFM de a-și adapta în mod eficace furnizarea de servicii și de a-și asuma un rol esențial în răspunsul la situația de pe piața muncii ar trebui să fie sprijinită în continuare prin digitalizare, consolidarea capacităților și eforturi de modernizare, precum și printr-o colaborare consolidată cu părțile interesate relevante de pe piața muncii, inclusiv cu alți furnizori de locuri de muncă, cu serviciile sociale și cu partenerii sociali.

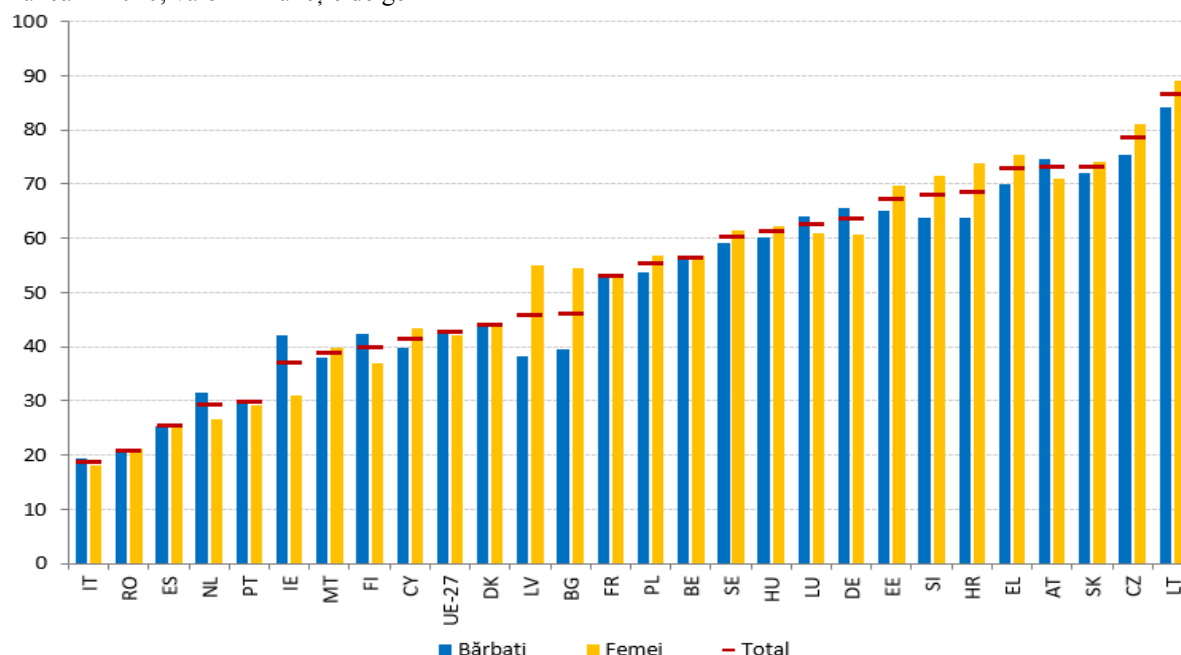
²¹⁴ Comisia Europeană (2019), *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2017* (Colectare de date pentru monitorizarea Recomandării privind șomajul de lungă durată – 2017).

²¹⁵ Surse: Comisia Europeană (2021). *European Network of Public Employment Services, Work programme 2021* (Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, programul de lucru pentru 2021). Publicat în iunie 2021. Comisia Europeană (2020). *Raportul anual*, ianuarie-decembrie 2020.

Există diferențe semnificative în ceea ce privește utilizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, comportamentul de căutare a unui loc de muncă fiind diferit de la un stat membru la altul. Analiza pentru 2020 a procentului persoanelor care sunt în căutarea unui loc de muncă și care raportează că au apelat la birourile publice de ocupare a forței de muncă pentru căutarea unui loc de muncă arată cifre variind de la 20 % în Italia și România la aproximativ 60 % în Belgia, Suedia, Ungaria, Luxemburg și Germania și la peste 75 % în Cehia și Lituania (a se vedea figura 2.3.16). În câteva state membre se observă ușoare diferențe în funcție de gen, cele mai pronunțate înregistrându-se în Letonia, Bulgaria, Slovenia, Irlanda și Croația. În general, utilizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă a înregistrat o tendință descrescătoare în ultimii ani în UE, scăzând de la 49,1 % în 2014 la 46,1 % în 2017 și la 42,5 % în 2020 (acest lucru poate să reflecte, de asemenea, într-o anumită măsură, o utilizare sporită a altor metode, în special digitale, pentru căutarea unui loc de muncă). Această cifră este mai mare decât utilizarea serviciilor private de ocupare a forței de muncă (21,3 %) sau publicarea sau răspunsul la anunțuri (40,6 %), ambele rămânând, în linii mari, stabile din 2017. Deși utilizarea altor posibilități nu este exclusivă și nu se observă un model clar de complementaritate sau de substituție între metodele de căutare a unui loc de muncă, în 12 state membre procentul celor care afirmă că utilizează SPOFM este sub 50 %. Între 2017 și 2020, unele state membre, precum Estonia, Lituania și Bulgaria, au înregistrat creșteri semnificative (cu mai mult de 6 puncte procentuale) în ceea ce privește utilizarea SPOFM. În schimb, utilizarea SPOFM de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă a scăzut substanțial (cu aproximativ 10 puncte procentuale) în Germania, Cipru și România în aceeași perioadă. În același timp, ponderea respondenților care afirmă că utilizează conexiuni sociale (de exemplu, prieteni, rude și sindicate) în căutarea unui loc de muncă a scăzut semnificativ în UE în ultimii ani (de la 71 % în 2017 la 66 % în 2020) și același lucru s-a întâmplat în cazul celor care decid să se adreseze direct angajatorilor (de la aproximativ 60 % la 53 % în aceeași perioadă). Capacitatea tehnică și umană a SPOFM, integrarea digitală și gradul de parteneriat dezvoltat cu angajatorii rămân factori importanți care determină calitatea și atractivitatea serviciilor SPOFM.

Figura 2.3.16: Există diferențe semnificative în ceea ce privește utilizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă între statele membre, cu o anumită distincție în funcție de gen

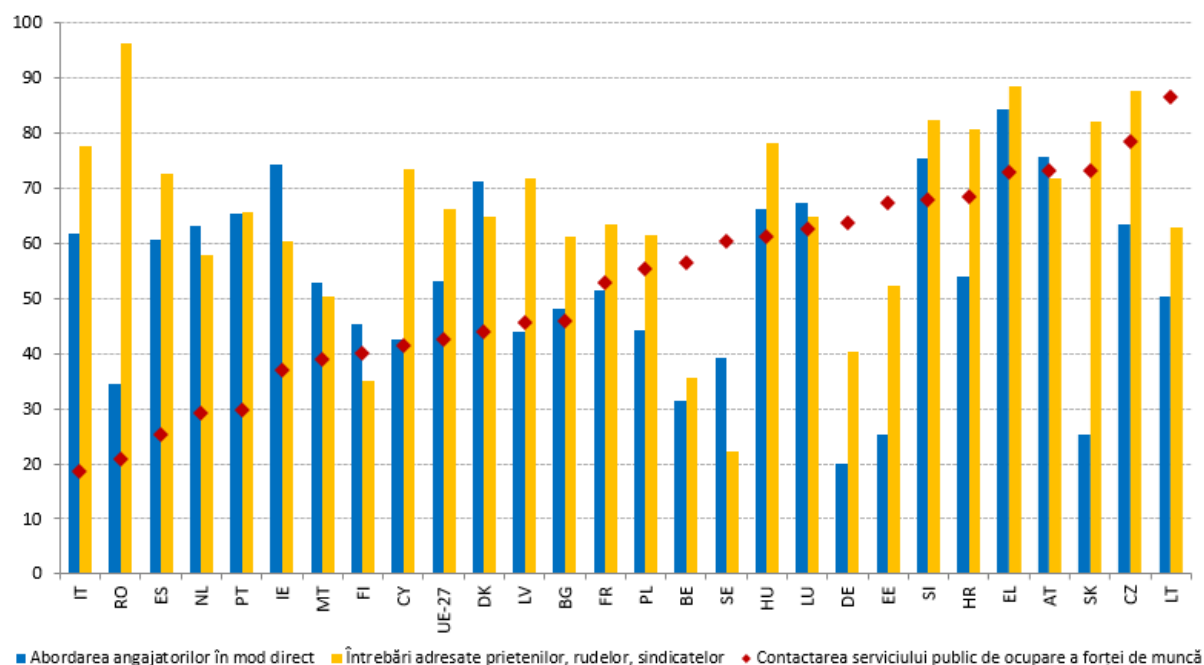
Procentul șomerilor care au utilizat serviciul public de ocupare a forței de muncă pentru căutarea unui loc de muncă în 2020, valori în funcție de gen



Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsa_ugmsw].

Figura 2.3.17: Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă utilizează o gamă largă de metode de căutare în moduri diferite și adesea neexclusive

Procentul șomerilor care declară că au utilizat o anumită metodă pentru căutarea unui loc de muncă (2020)



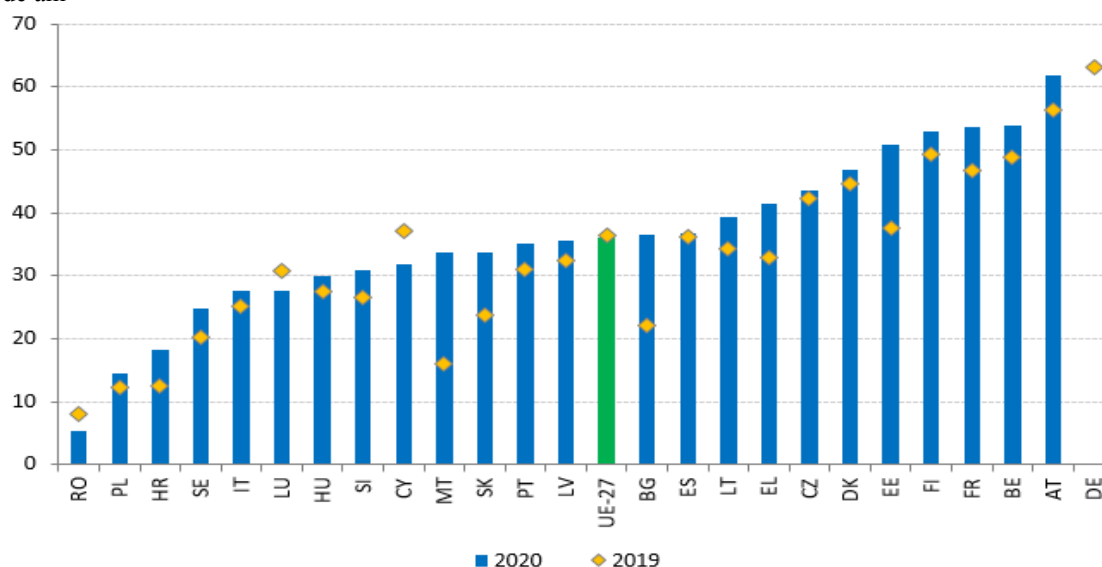
Notă: țările sunt ordonate în ordine crescătoare în funcție de numărul de contacte cu serviciul public de ocupare a forței de muncă.

Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [lfsa_ugmsw].

În 2020, ponderea șomerilor de scurtă durată care beneficiază de prestații a crescut în majoritatea statelor membre. Impactul global asupra ocupării forței de muncă al crizei provocate de pandemia de COVID-19 a fost limitat datorită utilizării pe scară largă a măsurilor de reducere a timpului de muncă și a unor măsuri similare de menținere a locurilor de muncă (a se vedea secțiunea 2.1). Totuși, persoanele care și-au pierdut locul de muncă sau care erau deja în șomaj în momentul izbucnirii crizei s-au aflat într-o situație deosebit de dificilă²¹⁶. RCOFM 2021 a prezentat o analiză detaliată a principalelor caracteristici ale sistemelor de indemnizații de șomaj din UE, pe baza rezultatelor exercițiului de evaluare comparativă a indemnizațiilor de șomaj și a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă (ALMP) convenite cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO). Deși analiza rămâne, în general, valabilă, trebuie remarcat faptul că acoperirea schemelor de indemnizații de șomaj a crescut în perioada 2019-2020 în majoritatea statelor membre, și mai substanțial în Bulgaria, Estonia, Grecia, Spania, Malta, România și Slovacia (a se vedea figura 2.3.18). Pentru statele membre cu date mai actualizate disponibile²¹⁷, creșterea relativă a numărului beneficiarilor de indemnizații de șomaj este deosebit de semnificativă (40 % sau mai mult din februarie 2020 până în primăvara sau începutul verii anului 2021) în Estonia, Portugalia, România, Slovacia și Suedia. Cu toate acestea, în majoritatea statelor membre, numărul beneficiarilor de indemnizații de șomaj a scăzut în ultimele luni, în paralel cu îmbunătățirea condițiilor de pe piața muncii. În 2020, 32,8 % dintre șomerii înregistrați de mai puțin de un an în UE nu au primit indemnizații, iar acest procent este mai mare de 50 % în Croația și Slovacia²¹⁸.

Figura 2.3.18: Ponderea șomerilor de scurtă durată care beneficiază de indemnizații de șomaj a crescut în majoritatea statelor membre

Acoperirea prestațiilor de șomaj pentru șomerii de scurtă durată (de mai puțin de 12 luni), grupa de vârstă 15-64 de ani



Notă: date nedisponibile pentru IE și NL. Datele pentru DE se referă doar la 2019.

²¹⁶ Pentru mai multe detalii, a se vedea Comisia Europeană (2020), *Employment and Social developments in Europe* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa). Raport trimestrial, iunie 2020. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

²¹⁷ A se vedea Raportul anual pe 2021 al Comitetului pentru protecție socială (CPS).

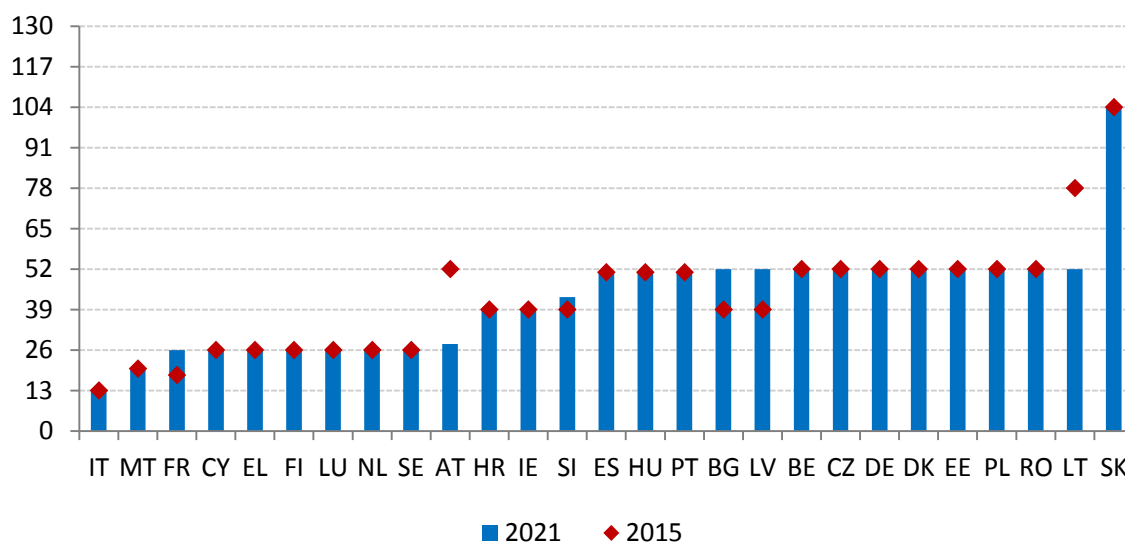
²¹⁸ Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [[lfsa_ugadra](#)].

Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [Ifsa_ugadra].

Pe parcursul anului 2021, durata perioadei de încadrare în muncă necesare pentru a putea beneficia de indemnizații de șomaj și termenul în care pot fi solicitate indemnizațiile au rămas, în linii mari, stabile. Perioada de cotizare necesară s-a modificat doar în Slovenia, de la 9 luni în 2020 la 10 luni în 2021 – a se vedea figura 2.3.19. Cea mai scurtă perioadă necesară pentru a beneficia de șomaj este cea din Italia, cu 13 săptămâni de contribuții la asigurare. Pe de altă parte, țara cu cea mai lungă perioadă de cotizare necesară este Slovacia, cu 104 săptămâni. Astfel cum se arată în figura 2.3.20, lucrătorii concediați după un an de muncă au dreptul la indemnizații pentru durate foarte diferite, în funcție de statul membru. În 16 state membre, indemnizațiile pot fi solicitate timp de cel mult 6 luni (24 de săptămâni). În schimb, în Danemarca și Belgia, durata acestui drept este de doi ani sau mai mult. În Luxemburg și Grecia, durata este de exact un an, iar în Lituania, Letonia și Irlanda, durata este de aproximativ 8 luni.

Figura 2.3.19: Perioada de cotizare pentru a beneficia de indemnizații de șomaj variază semnificativ de la un stat membru la altul

Durata perioadei de cotizare necesare, în săptămâni, datele pentru 2015 și 2020

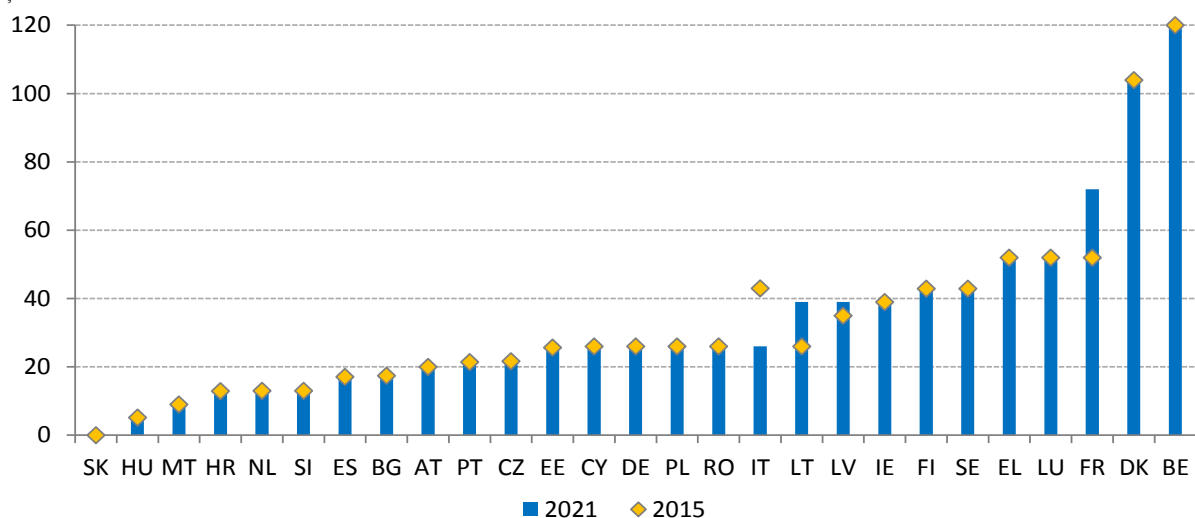


Notă: în Malta (2016 și 2021), trebuie să fi fost plătite cel puțin 50 de contribuții săptămânale de la începerea activității; în Irlanda (2016 și 2021), trebuie să fi fost plătite cel puțin 104 contribuții săptămânale de la începerea activității; în Austria (2021), trebuie să fi fost plătite cel puțin 52 de contribuții săptămânale pentru prima solicitare și cel puțin 28 de contribuții săptămânale pentru solicitările ulterioare.

Sursa: baza de date MISSOC (ianuarie 2015 și ianuarie 2021).

Figura 2.3.20: În majoritatea statelor membre, indemnizațiile de șomaj pot fi solicitate pentru o perioadă maximă de 6 luni, pe baza unui istoric profesional de 1 an

Durata maximă a indemnizațiilor, exprimată în număr de săptămâni, pentru un istoric profesional de un an, 2020 și 2015



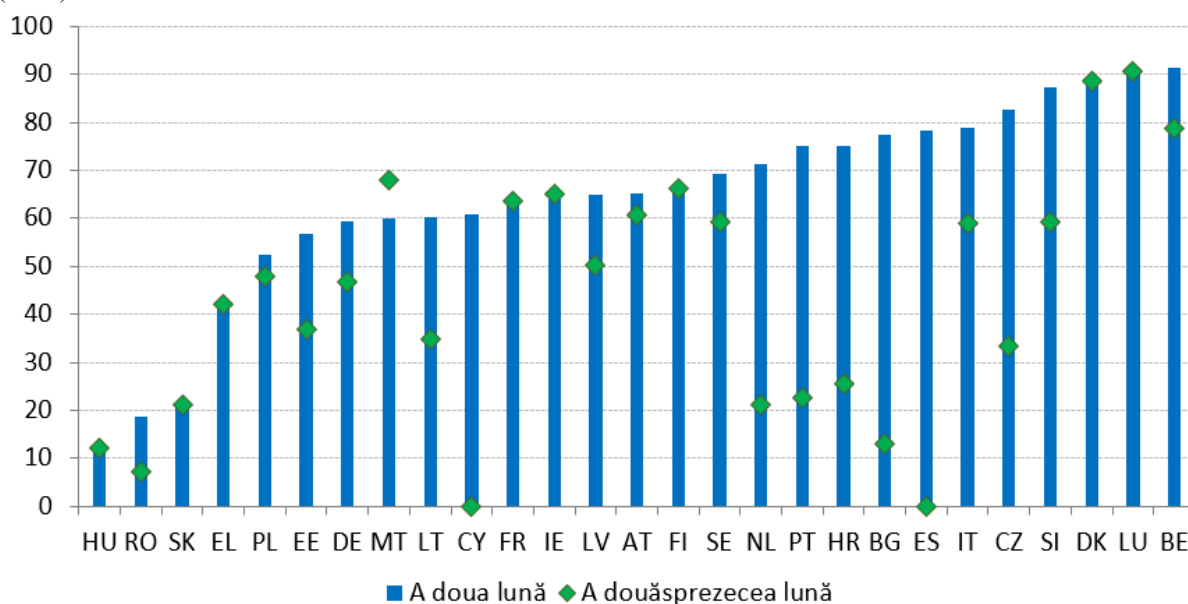
Notă: în Belgia, nu există nicio limită în privința perioadei de acordare a indemnizațiilor. În Cipru, săptămânile sunt calculate pe baza a 6 zile lucrătoare. În Irlanda, prestația este plătită timp de 39 de săptămâni (234 de zile) numai pentru persoanele cu 260 sau mai multe contribuții săptămânale la asigurările sociale plătite. În Slovacia, o persoană cu o vechime de un an nu poate beneficia de indemnizații de șomaj (sunt necesari cel puțin 2 ani de contribuții la asigurările de șomaj în ultimii 4 ani). În Polonia, perioada variază în funcție de nivelul ratei șomajului din regiune în comparație cu media națională.

Sursa: baza de date MISSOC (ianuarie 2015 și ianuarie 2021) și legislația națională.

Înlocuirea veniturilor șomerilor variază de la un stat membru la altul și depinde de durata perioadei de șomaj. Figura 2.3.21 compară ratele de înlocuire pentru persoanele cu venituri salariale mici (67 % din venitul mediu național) cu un istoric profesional scurt (până la 12 luni de contribuții la asigurările sociale) în întreaga UE. Ratele nete de înlocuire în a doua lună de șomaj variază de la 12,3 % din veniturile (nete) anterioare în Ungaria sau 19 % în România la peste 90 % în Luxemburg sau Belgia. În Franța și Irlanda, nu există nicio modificare a ratelor de înlocuire pe durata șomajului. Totuși, în majoritatea statelor membre, ratele de înlocuire scad în timp. Diferențele mari dintre a doua și a 12-a lună de șomaj se datorează, în general, tranziției persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de la asigurarea de șomaj la șomaj sau asistență socială, care oferă, în general, niveluri mai scăzute ale prestațiilor.

Figura 2.3.21: Indemnizațiile de șomaj variază în mare măsură în UE

Rata de înlocuire netă a indemnizațiilor de șomaj la 67 % din salariul mediu, în a doua și în a 12-a lună de șomaj (2020)



Notă: indicatorul se calculează pentru un lucrător necăsătorit, fără copii, cu un istoric profesional scurt (un an) și cu vârsta de 20 de ani. Sunt incluse diferite componente ale veniturilor, indemnizațiile de șomaj și alte prestații (de exemplu, asistența socială și ajutoarele pentru locuință).

Sursa: Comisia Europeană, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE.

Dialogul social eficace și de înaltă calitate este o condiție prealabilă pentru buna funcționare a economiei sociale de piață europene, care asigură rezultate mai durabile și mai incluzive ale politicilor. Orientarea nr. 7 privind ocuparea forței de muncă și Pilonul european al drepturilor sociale invită statele membre să asigure implicarea promptă și semnificativă a partenerilor sociali în proiectarea și punerea în aplicare a reformelor și politicilor în domeniul ocupării forței de muncă, în domeniul social și, după caz, economic, inclusiv prin sprijinirea creșterii capacității acestora. În conformitate cu practicile naționale și cadrele instituționale, colaborarea cu partenerii sociali de la toate nivelurile vizează îmbunătățirea proiectării și asigurarea asumării reformelor prezentate. De asemenea, aceasta reduce conflictele și contribuie la gestionarea schimbărilor structurale și la consolidarea coeziunii sociale. Acest lucru este deosebit de important într-un moment în care este necesar un consens puternic pentru a asigura o redresare solidă în urma crizei și sprijinirea tranziției verzi și a celei digitale. Partenerii sociali au avut deja un rol esențial în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19, mai mult de jumătate din totalitatea măsurilor adoptate de la izbucnirea pandemiei până în prezent în domeniul politicilor active privind piața forței de muncă și al protecției veniturilor fiind fie convenite de organizațiile partenerilor sociali, fie negociate cu acestea. În general, implicarea partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă la nivel național a rămas stabilă sau s-a îmbunătățit ușor în ultimii ani. Totuși, ea diferă în continuare în mod semnificativ de la un stat membru la altul²¹⁹. Începând din 2016, în fiecare an, Comitetul pentru ocuparea

²¹⁹ Eurofound (2021), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak* (Implicarea partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor în timpul epidemiei de COVID-19), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg. Pentru detalii specifice privind negocierile colective, a se

forței de muncă (EMCO) a efectuat evaluări multilaterale de supraveghere a implicării partenerilor sociali din statele membre ale UE pentru a evalua provocările și bunele practici în acest sens.

Pe baza Regulamentului de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență²²⁰, statelor membre li s-a solicitat să includă în planurile lor de redresare și reziliență un rezumat al procesului de consultare a părților interesate relevante, inclusiv a partenerilor sociali, și să indice modul în care contribuțiile acestora au fost reflectate. În conformitate cu Orientările Comisiei privind pregătirea planurilor de redresare și reziliență²²¹, rezumatul ar trebui să cuprindă domeniul de aplicare, tipul și calendarul consultărilor. Rezultatele preliminare ale unui studiu realizat de rețeaua Eurofound de corespondenți naționali²²² indică niveluri diferite de implicare în statele membre. În unele cazuri, atât organizațiile patronale, cât și sindicatele declară că au avut suficient timp pentru a participa la elaborarea sau evaluarea PRR înainte ca acesta să fie transmis oficial în 2021. Totuși, în alte cazuri, partenerii sociali au indicat că a fost alocată o perioadă scurtă pentru consultare. Referitor la oportunitatea de a contribui la elaborarea PRR, majoritatea partenerilor sociali au declarat un nivel scăzut de satisfacție în ceea ce privește feedbackul și răspunsurile primite din partea reprezentanților guvernamentali. În mare parte, aceștia au considerat implicarea lor ca fiind informativă și într-o mai mică măsură o consultare. În viitor, o implicare adecvată a partenerilor sociali în implementarea PRR va fi importantă pentru a asigura punerea în aplicare cu succes a măsurilor planificate.

Implicarea organizațiilor societății civile este, de asemenea, esențială pentru a consolida asumarea la nivel național a reformelor și a investițiilor și pentru a asigura un impact de durată al acestora. Pe baza practicilor naționale existente și în conformitate cu ceea ce s-a indicat în Regulamentul de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, un număr mare de state membre au consultat organizațiile societății civile și alte părți interesate relevante în vederea pregătirii planurilor de redresare și reziliență. Acest lucru este în conformitate cu Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă din 2021²²³ și cu Orientările Comisiei Europene pentru statele membre publicate în ianuarie 2021. În conformitate cu o rezoluție a Comitetului Economic și Social European (bazată pe consultări desfășurate între membrii săi și reprezentanții părților interesate din statele membre), timpul scurt pus la dispoziție pentru consultări și schimburi de opinii a constituit un obstacol în calea

vedea secțiunea 2.1 din prezentul raport și Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa, Analiza anuală 2021.

²²⁰ Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență.

²²¹ Comisia Europeană, SWD(2021) 12 final. *Orientări adresate statelor membre privind planurile de redresare și reziliență.*

²²² Sursa: Eurofound (2022), *Tripartite social dialogue and policy formation: Measures to promote recovery in the aftermath of the COVID-19 crisis* (Dialogul social tripartit și formarea politicilor: măsuri de promovare a redresării în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19) (în curs de publicare). Notă: rezultatele preliminare ale studiului Eurofound aflat în curs privind implicarea partenerilor sociali naționali în pregătirea planurilor de redresare și reziliență prezentate de statele membre în 2021. Rețeaua Eurofound de corespondenți naționali a elaborat 24 de rapoarte pe baza opiniilor partenerilor sociali și, într-o anumită măsură, ale reprezentanților guvernamentali. Planurile de redresare și reziliență din DK și MT nu au fost incluse în această analiză preliminară. În cazul BG, feedbackul primit se referă numai la versiunea provizorie făcută publică înainte de transmiterea oficială.

²²³ Consiliul Uniunii Europene, octombrie 2021, JO L 379, 26.10.2021, p. 1.

implicării efective și semnificative a organizațiilor societății civile²²⁴. Pentru viitor, experiența organizațiilor societății civile în ceea ce privește politicile în domeniul ocupării forței de muncă și în domeniul social, inclusiv în legătură cu proiectele de pe teren, reprezintă un atu important pentru a asigura un progres eficient și fără probleme în punerea în aplicare a reformelor și a investițiilor relevante.

2.3.2 Răspunsul în materie de politică

Evoluțiile recente au determinat unele state membre să modifice reglementările naționale relevante pentru noile forme de ocupare a forței de muncă și pentru formulele flexibile de lucru, inclusiv pentru telemuncă. În iulie 2020, **Portugalia** a lansat un program de stimulente pentru a încuraja funcționarii publici să rămână în teritorii cu densitate scăzută, care include telemunca și utilizarea în comun a spațiilor de lucru. Între timp, în parlament se discută un nou regulament mai amplu de promovare a telemuncii. În noiembrie 2020, **România** a modificat cadrul juridic existent pentru a reglementa telemunca, inclusiv condițiile pentru ca angajatorii să stabilească drept normă telemunca și necesitatea ca angajații să primească toate informațiile și echipamentele necesare pentru desfășurarea muncii la distanță. **Slovacia** și-a modificat codul muncii pentru a reglementa înființarea unui birou de domiciliu și contribuția financiară care urmează să fie furnizată de angajator, în urma unui acord bilateral sau colectiv. Aceste modificări legislative sunt în vigoare din martie 2021. Ca parte a unei reforme mai ample, **Spania** a introdus un nou cadru de reglementare pentru telemuncă în sectorul public și în cel privat. Noul cadru juridic favorizează formele mixte de angajare prin asigurarea acelorași condiții de muncă celor care lucrează de la distanță și la fața locului și a fost modificat ulterior, printre altele pentru a impune sancțiuni din partea inspecției muncii în sectorul privat în caz de neconformitate. În octombrie 2020, **Slovenia** a modificat Legea privind parchetele pentru a clarifica planificarea timpului de lucru în cadrul îndatoririlor „de permanență” (*stand-by*) și „de gardă” (*on-call*) ale angajaților publici din cadrul Parchetului. În PRR, **Ciprul** intenționează să reglementeze formulele flexibile de lucru și să reformeze sistemul de asigurări sociale pentru a integra un nou sistem de operațiuni digitale, precum și să revizuiască legislația actuală pentru a extinde acoperirea asigurărilor sociale la toți lucrătorii, inclusiv la cei independenți și la lucrătorii cu contracte atipice (a se vedea secțiunea 2.1.2 pentru detalii suplimentare). În iunie 2021, **Grecia** a introdus un calendar flexibil și telemunca în cadrul său juridic, ca parte a unei reforme mai ample a dreptului muncii.

Unele state membre au luat măsuri de reglementare a economiei platformelor, având în vedere importanța tot mai mare a acesteia. Pe lângă măsurile prezentate în caseta privind calitatea locurilor de muncă, la 1 iulie 2020, **Țările de Jos** au actualizat cadrul juridic existent pentru a limita activitățile de livrare de alimente în mod independent și comercial la persoanele cu vârsta de peste 16 ani. În octombrie 2020, **Franța** a adoptat o măsură specifică de reglementare a activității tinerilor cu vârsta sub 16 ani pe platformele online. În aprilie 2021, această țară a adoptat o reformă menită să reglementeze economia platformelor în

²²⁴ Comitetul Economic și Social European (2021), *Involvement of Organised Civil Society in the National Recovery and Resilience Plans – What works and what does not?* (Implicarea societății civile organizate în planurile naționale de redresare și reziliență – Ce funcționează și ce nu funcționează?), rezoluție, februarie 2021.

domeniul transporturilor. Ca parte a acestei reforme mai ample, **Franța** a introdus, de asemenea, o măsură pentru a asigura o reprezentare adecvată a lucrătorilor independenți în cadrul platformelor de transport și pentru a promova dialogul social, inclusiv prin intermediul nou-înființatei Autorități publice pentru relațiile sociale a platformelor de ocupare a forței de muncă (ARPE).

Mai multe state membre și-au revizuit reglementările pentru a asigura un nivel adecvat de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu principiul 10 al pilonului (privind un mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat). În iulie 2020, a intrat în vigoare modificarea legislației privind protecția muncii în **Letonia**. Scopul său a fost de a defini munca la distanță, de a extinde domeniul de aplicare al normelor existente în materie de securitate și sănătate la acest tip de muncă și de a unifica abordarea atât pentru angajații standard, cât și pentru cei cu contracte atipice. În decembrie 2020, **Franța** a revizuit condițiile de muncă ale serviciului de asistență medicală pentru a consolida prevenirea la locul de muncă și a promova participarea personalului său la testare și vaccinare. **Franța** intenționează, de asemenea, să creeze un „pașaport de prevenire” care să includă toate cursurile de formare la care au participat angajații cu privire la prevenirea riscurilor la locul de muncă. În decembrie 2020, **România** a actualizat cadrul existent pentru a proteja lucrătorii împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă, inclusiv la COVID-19.

Unele state membre și-au modificat legislația privind concedierile pentru a atenua impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19 asupra pieței muncii. **Spania** a prelungit până în februarie 2022 o măsură introdusă inițial ca răspuns la pandemie, care consta în interdicția temporară de reziliere a contractului pe motiv de forță majoră și de concediere din motive obiective (economice, tehnice, organizaționale și de producție) legate de COVID-19. **Italia** a prelungit interdicția de concediere temporară adoptată în martie 2020 până la sfârșitul lunii iunie 2021 pentru întreprinderile care beneficiază de o schemă de reducere a timpului de muncă.

Mai multe state membre propun reglementări noi sau modificate privind munca pe durată determinată ca răspuns la provocările existente și emergente de pe piața muncii. De la adoptarea acestei măsuri în martie 2020, **Spania** a prelungit suspendarea concedierilor pentru contracte (atât pentru cele pe durată determinată, cât și pentru cele pe durată nedeterminată) până la sfârșitul lunii septembrie 2021. În cazul contractelor pe durată determinată, interdicția a fost prelungită până în februarie 2022. În plus, în PRR, **Spania** a prevăzut simplificarea și reorganizarea gamei de contracte de muncă, inclusiv revizuirea utilizării contractului de formare/ucenie și a contractului sezonier, consolidând necesitatea de a furniza justificări pentru angajarea temporară, astfel încât contractele pe durată nedeterminată să devină, în cele din urmă, regula generală. **Italia** a actualizat legea care permite prelungiri sau reînnoiri ulterioare ale contractelor pe durată determinată pentru o perioadă maximă de douăsprezece luni și fără a aduce atingere duratei totale maxime de 24 de luni. În iunie 2020, **Slovacia** a adoptat o dispoziție tranzitorie pentru a permite angajatorilor să prelungească și să renegocieze contractele pe durată determinată care urmau să înceteze până la două luni după încetarea stării de urgență. Dispoziția prevede că, în caz contrar, raportul de muncă va deveni unul pe durată nedeterminată. În august 2020, **Lituania** a introdus criterii care trebuie îndeplinite de agențiile de muncă temporară, în special în ceea ce privește statutul și capacitatea acestora de a desfășura activitatea de angajare temporară. În decembrie 2020, **Franța** a modificat cadrul existent privind concediul plătit și a propus noi

norme privind reînnoirea anumitor contracte temporare în conformitate cu contractele colective de muncă.

În unele state membre au fost introduse, de asemenea, măsuri specifice de promovare a tranzițiilor către angajare pe durată nedeterminată, în conformitate cu principiul 5 al pilonului (privind locurile de muncă sigure și adaptabile). În iulie 2021, în cadrul PRR, **Spania** a modificat statutul de bază al angajatului public pentru a reduce ponderea contractelor pe durată determinată în sectorul public și pentru a preveni utilizarea abuzivă a acestui tip de angajare. În decembrie 2022 sunt prevăzute proceduri suplimentare de stabilizare pentru personalul temporar, iar statutele specifice sectoarelor, cum ar fi cele pentru domeniul sănătății și al educației, vor fi modificate în consecință. Cu scopul de a promova transformarea contractelor temporare în contracte pe durată nedeterminată, **Portugalia** a adoptat, în august 2020, o primă de contract cu o valoare de două ori mai mare decât salariul de bază lunar prevăzut în contract (până la o limită de aproximativ 2 200 EUR). În mai 2021, **Italia** a adoptat un nou contract de reangajare pentru a sprijini conversia contractelor temporare și pentru a încuraja tranzițiile pe piața muncii. Măsura vizează promovarea angajării pe durată nedeterminată printr-o scutire temporară de la plata contribuțiilor la asigurările sociale pentru angajatori.

Eforturile de combatere a muncii nedeclarate continuă în mai multe state membre prin adoptarea unor măsuri suplimentare, inclusiv consolidarea capacităților inspectoratelor de muncă. **Grecia** intenționează să modifice regimul fiscal și de asigurări sociale în sectorul cultural și artistic pentru a încuraja munca declarată. În februarie 2021, **Spania** a adoptat un plan de acțiune pentru regularizarea salariilor și a contribuțiilor la asigurările sociale pentru lucrătorii din sectorul îngrijirii casnice, prin inspecția muncii, campanii de sensibilizare și asistență tehnică. Până în martie 2021, inspectoratul de muncă din **Spania** a trimis peste 45 000 de scrisori angajatorilor. Acest lucru a dus la regularizarea a aproximativ 30 000 de lucrători casnici. În cadrul unei reforme mai ample, **Croația** a adoptat planul național de combatere a muncii nedeclarate pentru perioada 2021-2024, care include mai multe măsuri cu și fără caracter legislativ menite să prevină utilizarea abuzivă a formelor atipice de muncă, să sensibilizeze publicul cu privire la beneficiile muncii legale și să promoveze concurența loială. **Lituania** a adoptat o nouă măsură specifică de combatere a muncii nedeclarate în sectorul construcțiilor. Măsura, care se preconizează că va intra în vigoare în ianuarie 2022, va impune ca toate persoanele care lucrează în domeniul construcțiilor să dețină un „cod de identificare al constructorului” și ca angajatorii să transmită toate datele necesare pentru un sistem centralizat de identificare. **Lituania** și-a modificat, de asemenea, legislația muncii pentru a asigura transparența în ceea ce privește plata salariilor și a altor drepturi de muncă (și anume diurnele și cheltuielile de misiune, printre altele) pentru toți angajații. Se preconizează că modificările vor intra în vigoare în ianuarie 2022. În cadrul unei reforme mai ample, **România** intenționează să oficializeze activitățile casnice prin introducerea bonurilor de muncă; intrarea în vigoare este preconizată la începutul anului 2022.

Mai multe state membre și-au ajustat serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru a răspunde mai bine evoluțiilor recente de pe piața muncii. În noiembrie 2020, **Estonia** a adoptat un nou program de ocupare a forței de muncă pentru perioada 2021-2023, cu scopul de a sprijini mai bine persoanele care se confruntă cu obstacole în calea angajării, în special șomerii de lungă durată. În decembrie 2020, **Grecia** a lansat platforma „myOAEDlive”, prin intermediul căreia șomerilor și întreprinderilor li se oferă servicii de

consiliere online, inclusiv servicii de interpretare din/în limbi străine, acolo unde este necesar. În decembrie 2020, **Finlanda** a adoptat un proiect-pilot pentru a consolida furnizarea de servicii de ocupare a forței de muncă la nivel local. Cu participarea a 25 de zone-pilot alcătuite din 118 municipalități, autoritățile locale introduc obiectivul de a crește gradul de ocupare în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în special al șomerilor de lungă durată și al celor care provin din medii vulnerabile, și de a le oferi formare pentru a asigura disponibilitatea forței de muncă calificate. Proiectul a început în martie 2021 și se preconizează că se va încheia în iunie 2023. În decembrie 2020, **Ungaria** a introdus un nou portal de corelare a cererii și ofertei de locuri de muncă, „KarrierM” („CarieraMea”), care oferă informații atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor. Cu un buget total de 2,8 miliarde HUF (7,6 milioane EUR), portalul oferă, de asemenea, orientare individualizată și sprijin pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. În schimb, în cadrul unei reforme mai ample, **Ungaria** a adoptat, în februarie 2021, un nou cadru juridic care a eliminat din setul de instrumente SPOFM sprijinul financiar pentru taxele de formare și costurile de călătorie aferente. Această schimbare poate reduce stimulentele pentru înscrierea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în activități de formare.

Statele membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți sprijinul oferit de serviciile publice de ocupare a forței de muncă, inclusiv pentru a se adresa grupurilor de populație mai vulnerabile. **Luxemburgul** a lansat un proiect intitulat „eADEM” pentru digitalizarea serviciilor sale publice de ocupare a forței de muncă și pentru îmbunătățirea eficienței prin modernizarea echipamentelor informatice. Potrivit PRR al Luxemburgului, proiectul urma să înceapă în februarie 2021 și să fie finalizat până la sfârșitul anului 2024 sau începutul anului 2025. În aprilie 2021 a fost introdusă o măsură care vizează extinderea numărului de servicii digitale furnizate de SPOFM, iar ofertele de locuri de muncă vor fi acum deschise tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, nu doar celor înregistrați. Această măsură vine în continuarea reînnoirii parteneriatelor între federația întreprinderilor și SPOFM (decembrie 2020) și a reformei sistemului de reclasificare profesională intrate în vigoare în noiembrie 2020. În decembrie 2020, **România** a lansat un proiect, finanțat din Fondul social european, pentru modernizarea structurilor serviciilor publice de ocupare a forței de muncă prin dezvoltarea de servicii de gestionare a cazurilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv pentru grupurile vulnerabile. **România** intenționează, de asemenea, să lanseze o nouă platformă pentru îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă pentru angajatori, incluzând formarea a 900 de angajați și măsuri de promovare a cooperării cu agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă. În iulie 2020, **Irlanda** a adoptat o măsură temporară de creștere a capacității serviciilor publice de ocupare a forței de muncă de a sprijini persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă prin asistență în căutarea unui loc de muncă, inclusiv prin alte servicii contractate și agenții locale de ocupare a forței de muncă. În 2019, **Bulgaria** a introdus un nou serviciu denumit „birou de muncă mobil” care să furnizeze servicii de ocupare a forței de muncă în zonele îndepărtate în care nu există un birou permanent de ocupare a forței de muncă. După ce au fost suspendate din cauza pandemiei de COVID-19, birourile mobile de ocupare a forței de muncă și-au reînceput activitatea în iulie 2021, oferind orientare și sprijin pentru peste 1 400 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. În PRR al **Belgiei** sunt incluse măsuri de promovare a schimbului de date privind șomerii de scurtă durată între diferitele niveluri de guvernare. Scopul este de a sprijini mai bine SPOFM în stabilirea de contacte cu acest grup specific, cu acțiuni complementare desfășurate de serviciile publice regionale de ocupare a forței de muncă (de exemplu, în regiunea Flandra). Regiunea **belgiană** Valonia va pune în aplicare în ianuarie

2022 un set de măsuri pentru a oferi o orientare mai personalizată persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Acesta include introducerea unor instrumente digitale și a unor acțiuni mai bune de corelare a cererii și a ofertei de locuri de muncă, care să vizeze persoanele cele mai vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă. În septembrie 2021, **Grecia** a legiferat un nou cadru de guvernare pentru serviciul său public de ocupare a forței de muncă și preconizează investiții în modernizarea sucursalelor locale ale acestuia, inclusiv măsuri de îmbunătățire a imaginii, a comunicării și a consilierii.

O serie de state membre au introdus în principal măsuri temporare pentru a spori eficacitatea cadrelor lor existente privind politicile active în domeniul pieței forței de muncă, în special pentru combaterea șomajului de lungă durată, în conformitate cu principiul 4 al pilonului (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă). În iulie 2020, **Irlanda** a aprobat o măsură temporară pentru a oferi 10 000 de posturi suplimentare pentru stagii de practică și scheme de experiență profesională pentru persoanele aflate în șomaj de cel puțin șase luni. În octombrie 2020, **Grecia** a adoptat un nou program de subvenții pentru angajare pentru 100 000 de noi locuri de muncă în sectorul privat. Statul acoperă contribuțiile la asigurările sociale ale noilor angajați pe o perioadă de șase luni și oferă o subvenție salarială suplimentară de 200 EUR pe lună pentru persoanele care anterior au fost șomeri de lungă durată. Începând din ianuarie 2022, programul va fi extins cu 50 000 de locuri noi. În decembrie 2020, regiunea **belgiană** Valonia a introdus o nouă subvenție temporară pentru angajarea șomerilor de lungă durată în sectoarele puternic afectate de criza provocată de pandemia de COVID-19. Prin noua schemă se oferă o sumă de 1 000 EUR pe lună pe o perioadă de maximum 24 de luni, care este acordată în plus față de o altă prestație de angajare al cărei cuantum scade în timp. În decembrie 2020, **Fransa** a extins proiectul-pilot *Territoires zéro chômeurs* pentru a integra într-o măsură și mai mare șomerii de lungă durată. În cadrul acestui proiect, o măsură intitulată *CDI inclusion* vizează în mod specific lucrătorii cu vârsta de peste 57 de ani, prin contracte pe durată nedeterminată adaptate. Proiectul a fost extins la 50 de zone noi pentru o perioadă suplimentară de 5 ani. **Austria** a aprobat o nouă alocare financiară pentru a sprijini integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată și îmbunătățirea orientării și a sprijinului din partea serviciului public de ocupare a forței de muncă, inclusiv măsuri de îmbunătățire a competențelor finanțate prin PRR. În ianuarie 2021, în **Finlanda** au intrat în vigoare mai multe modificări ale legislației muncii. Acestea urmăresc să ofere servicii mai personalizate și mai integrate pentru persoanele aflate în situații vulnerabile, în special pentru șomerii de lungă durată. În mai 2021, **Danemarca** a ajuns la un acord de alocare a sumei de 159 de milioane DKK (aproximativ 21 de milioane EUR) pentru a combate șomajul de lungă durată și pentru a sprijini integrarea pe piața muncii a persoanelor afectate, în special a persoanelor în vârstă de peste 50 de ani aflate în căutarea unui loc de muncă.

Statele membre au introdus noi măsuri (în cea mai mare parte temporare) sau le-au extins pe cele existente pentru a-și consolida sistemele de indemnizații de șomaj, în conformitate cu principiul 13 al pilonului privind indemnizațiile de șomaj. Începând din august 2020, **Danemarca** a pus în aplicare o măsură temporară pentru a oferi indemnizații de șomaj mai mari (până la 110 %) persoanelor slab calificate care sunt în căutarea unui loc de muncă și care încep un curs de formare profesională. În cadrul unui set de măsuri temporare de atenuare a impactului negativ al pandemiei, **Portugalia** a ajustat, în noiembrie 2020, formula de calcul pentru indemnizațiile de șomaj în situațiile în care perioada de garanție pentru accesarea indemnizațiilor este redusă și a suspendat temporar obligația de exclusivitate

(astfel, este posibilă crearea de activități independente, beneficiind totodată de indemnizații de șomaj). În decembrie 2020, **Portugalia** a prelungit drepturile la indemnizații de șomaj care expirau în 2021 pentru încă șase luni. **Belgia** a suspendat degresivitatea prestațiilor de șomaj până la sfârșitul lunii septembrie 2021 și le-a înghețat la nivelul la care beneficiarul avea dreptul în aprilie 2020. În mai 2021, **Spania** a adoptat un sistem de indemnizații temporare de șomaj până în septembrie 2021 (în valoare de 776 EUR) pentru artiștii care au contribuit anterior la sistemul de șomaj (timp de patru până la șase luni în cazul unei contribuții de cel puțin 20-55 de zile în 2019). **Estonia** a aprobat o reformă care a dus la creșterea substanțială a nivelului indemnizației de șomaj începând cu 2021. De la 1 august 2020, rata de înlocuire netă a indemnizației de asigurare de șomaj a crescut de la 50 % la 60 % din veniturile anterioare în primele 100 de zile ale perioadei de șomaj. În plus, PRR prevede un mecanism de creștere a duratei maxime a indemnizațiilor de șomaj în cazul unui nivel ridicat al șomajului. În **Lituania**, lucrătorii care încetează să mai primească indemnizații după întoarcerea în câmpul muncii pot solicita mai ușor revenirea la indemnizațiile de șomaj dacă devin șomeri din nou.

Unele dintre măsurile adoptate cu privire la sistemele de indemnizații de șomaj sunt concepute pentru a îmbunătăți situația anumitor grupuri de populație. **Luxemburgul** a adoptat o măsură temporară de prelungire până în iunie 2021 a schemei specifice de reducere a timpului de muncă în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Nivelul compensației plătite pentru șomaj parțial în conformitate cu Codul muncii nu poate fi mai mic decât cuantumul stabilit pentru salariul social minim pentru angajații necalificați. În cursul anilor 2020 și 2021, **Italia** a aprobat dispoziții temporare de suspendare a reducerii treptate a indemnizațiilor de șomaj și de extindere a categoriilor de beneficiari potențiali. În decembrie 2020, această țară a aprobat, de asemenea, un sprijin temporar pentru venit în valoare de 500 EUR net pe lună pentru femeile șomere sau cu un singur venit cu copii aflați în întreținere. Măsura este valabilă până în 2023 și va avea cheltuieli totale de maximum 5 milioane EUR pe an. În aprilie 2021, **Letonia** a prelungit de la 4 la 6 luni sprijinul temporar de 180 EUR pentru beneficiarii care și-au epuizat indemnizațiile de șomaj, sprijin care a fost introdus în martie 2020. În plus, în decembrie 2020, **Letonia** a adoptat o indemnizație de șomaj temporară (500 EUR pentru primele două luni și 375 EUR pentru ultimele două) pentru tinerii absolvenți înregistrați ca șomeri. Ambele măsuri s-au încheiat la 30 iunie 2021. În plus, indemnizația temporară este completată de o măsură permanentă de reînnoire de până la două ori a plății indemnizațiilor de șomaj și de acoperire integrală a altor prestații (și anume, de invaliditate). Ambele grupuri de beneficiari potențiali trebuiau să fie înregistrate la SPOFM și să participe la politicile active în domeniul pieței forței de muncă. **Austria** a modificat legea privind asigurările de șomaj pentru a oferi sprijin temporar părinților activi cu copii de până la 14 ani sau cu handicap (fără limită de vârstă). Îngrijitorii persoanelor în vârstă sunt, de asemenea, vizați de această măsură, care a fost prelungită până în iulie 2021. **Austria** a adoptat, de asemenea, măsuri temporare de sprijinire a lucrătorilor din sectorul cultural și creativ care s-au confruntat cu pierderi de venituri prin subvenții unice cuprinse între 1 000 EUR și 3 500 EUR, după caz. În august 2020, **Irlanda** a modificat cadrul de reglementare existent pentru a oferi indemnizații de șomaj temporare celor care și-au pierdut locul de muncă din cauza pandemiei, nivelurile prestațiilor fiind recalibrate succesiv.

Statele membre și-au ajustat cadrele de reglementare pentru a asigura caracterul adecvat și acoperirea indemnizațiilor de șomaj, prevăzând și cerințe referitoare la condiționalitate. În decembrie 2020, **Finlanda** a introdus o măsură de simplificare a

condițiilor de eligibilitate pentru indemnizațiile de șomaj, în special pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă care sunt înscrise în sistemul de învățământ de scurtă durată. De asemenea, se preconizează că măsura va reduce volumul de muncă al SPOFM și va asigura alocarea de resurse celor care au nevoie cel mai mult. **Italia** a finanțat alocații pentru venit temporare destinate lucrătorilor sezonieri, lucrătorilor intermitenți și lucrătorilor independenți. **Estonia** a modificat regulamentul existent pentru a crește nivelul indemnizațiilor de șomaj începând din ianuarie 2021 de la 35 % la 50 % din salariul minim lunar. După expirarea prelungirii temporare a indemnizațiilor de șomaj obișnuite în mai 2021, **Grecia** preconizează o reformă mai amplă a sistemelor existente de indemnizații de șomaj. Scopul este de a îmbunătăți adecvarea și gradul de acoperire, de a încuraja reîntoarcerea mai rapidă pe piața muncii și de a elimina factorii care descurajează dezvoltarea competențelor. În iunie 2021, **Finlanda** a prelungit cadrul juridic existent până în septembrie 2021, astfel încât persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să primească indemnizația de șomaj sub forma unei plăți în avans pentru o perioadă de șase luni, în locul perioadei normale de două luni. În iunie 2021, **Malta** a lansat o evaluare a sistemelor existente de indemnizații de șomaj, care va avea ca rezultat un raport care va furniza dovezi concrete pentru a obține o acoperire eficientă și o mai bună adecvare a indemnizațiilor, consolidând în același timp stimulentele pentru muncă. În cadrul punerii în aplicare a PRR, se preconizează că raportul va fi publicat până la jumătatea anului 2022.

Unele state membre au adoptat noi reglementări sau le-au modificat pe cele existente pentru a încuraja libera circulație a lucrătorilor, asigurând în același timp protecția drepturilor acestora. În aprilie 2021, **România** a aprobat noi dispoziții pentru a asigura protecția juridică a cetățenilor români care lucrează în străinătate prin contracte coordonate de agențiile de ocupare a forței de muncă, indiferent de originea acestora (indiferent dacă provin din România sau dintr-un alt stat membru). În aprilie 2021, **Finlanda** a modificat cadrul juridic existent privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul muncii sezoniere. Măsura vizează reducerea sarcinii administrative pentru angajatori și lucrătorii sezonieri străini și este completată cu modificări suplimentare care vor intra în vigoare în octombrie 2021 și care vizează prevenirea și detectarea practicilor neloiale în domeniul muncii. În iunie 2021, **Luxemburgul** a prelungit acordurile fiscale cu **Belgia** și **Franța** pentru lucrătorii transfrontalieri care sunt angajați în țară, dar care lucrează în prezent de la distanță; regimul a fost prelungit ulterior până la 31 decembrie și, respectiv, 15 noiembrie. Acordul dintre **Luxemburg** și **Germania** poate fi reînnoit lunar.

Mai multe state membre și-au adaptat cadrele de implicare a partenerilor sociali și de negociere colectivă, în conformitate cu principiul 8 al pilonului privind dialogul social și participarea lucrătorilor. În februarie 2021, **Franța** a adoptat un nou cadru juridic pentru negocierile colective în sectorul public, inclusiv o definiție a clauzelor deschise negocierii, cum ar fi uceniciile, și punerea în aplicare a politicilor de compensare. În aprilie 2021, **Franța** a adoptat o reformă având ca scop consolidarea dialogului social în economia platformelor prin organizarea de alegeri și numirea unor reprezentanți și a unui organism național responsabil cu organizarea alegerilor. În iulie 2021, **Ciprul** a organizat o convenție a Consiliului consultativ al muncii pentru a discuta cu partenerii sociali o serie de reforme majore pentru această țară, cu scopul de a asigura o funcționare eficace a mecanismelor de negociere colectivă, acorduri reciproce, precum și prevenirea și soluționarea litigiilor industriale. **Grecia** a actualizat cadrul legislației colective a muncii, instituind un registru digital al sindicatelor, reglementând dreptul la grevă și majorând până la 33 % prestarea

minimă de servicii în timpul grevelor pentru întreprinderile din sectorul serviciilor publice. În cadrul PRR, **Spania** intenționează să îmbunătățească funcționarea negocierilor colective prin modificarea normelor juridice relevante și prin includerea unor modificări ale structurii de negociere, cu scopul de a consolida reprezentativitatea părților participante la negocieri, de a îmbogăți conținutul dialogului aferent și de a spori securitatea juridică în ceea ce privește punerea în aplicare și efectele acestora. De asemenea, ca parte a reformelor propuse în PRR, **România** intenționează să modifice cadrul legislativ pentru a îmbunătăți funcționarea dialogului social.

2.4 Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei

Această secțiune analizează punerea în aplicare a orientării nr. 8 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să promoveze egalitatea de șanse pentru toți, să încurajeze incluziunea socială și să combată sărăcia, în conformitate cu principiile 2 (egalitatea de gen), 3 (egalitatea de șanse), 11 (îngrijirea copilului și sprijin pentru copii), 12 (protecția socială), 14 (venitul minim), 15 (prestații de bătrânețe și pensii), 16 (asistența medicală), 17 (incluziunea persoanelor cu handicap), 18 (îngrijirea pe termen lung), 19 (locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost) și 20 (accesul la serviciile esențiale) ale pilonului. Secțiunea 2.4.1 cuprinde o analiză a indicatorilor-cheie, în timp ce secțiunea 2.4.2 prezintă rapoarte privind măsurile de politică ale statelor membre în domeniul sistemelor de protecție socială și al incluziunii sociale.

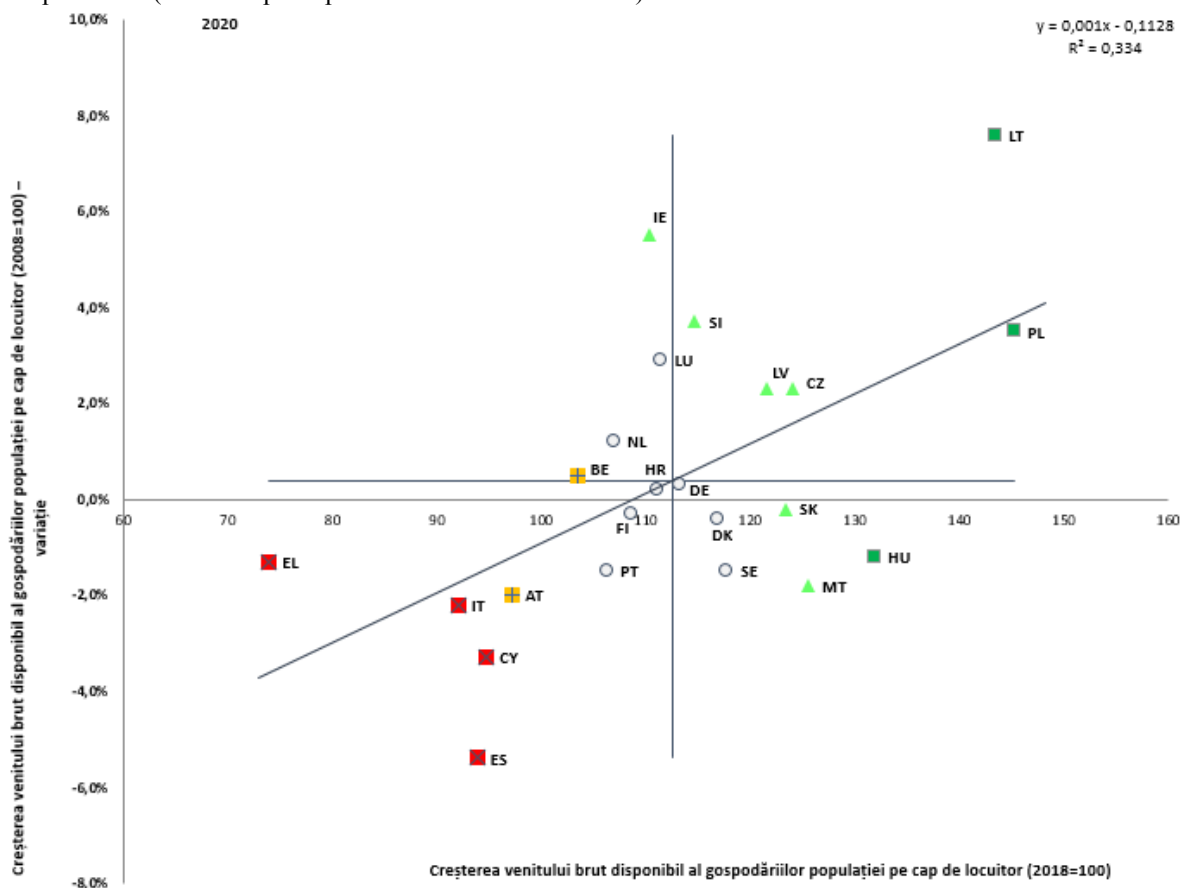
2.4.1 Indicatori-cheie

În pofida crizei provocate de pandemia de COVID-19, veniturile brute disponibile ale gospodăriilor populației (GDHI) pe cap de locuitor au rămas, în general, stabile în medie în 2020 în statele membre ale UE Cea mai mare creștere a fost, categoric, cea observată în Lituania, urmată de Irlanda și Polonia (10,2, 5,7 și, respectiv, 4,9 puncte procentuale) – a se vedea figura 2.4.1. Spania a înregistrat cea mai mare scădere, urmată de Cipru, Malta și Italia (-5,4 puncte procentuale, -3,2 puncte procentuale, -2,3 puncte procentuale și, respectiv, -2,1 puncte procentuale). Totuși, marea majoritate a țărilor UE au prezentat variații mult mai mici. Astfel cum s-a discutat în secțiunea 2.1.1, diferențele dintre statele membre cu privire la acest indicator reflectă, printre altele, diferențele sectoriale în ceea ce privește impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19, precum și domeniul de aplicare diferit al schemelor de sprijin pentru venit și funcționarea stabilizatorilor automați. În unele state membre, venitul brut disponibil real pe cap de locuitor rămâne în continuare sub valorile observate în 2008, ceea ce determină marcarea drept „de supravegheat” (Austria²²⁵) sau drept „situații critice” (Grecia, Italia, Spania și Cipru).

²²⁵ Belgia este, de asemenea, „de supravegheat”, dar cu GDHI pe cap de locuitor peste nivelul din 2008.

Figura 2.4.1: În pofida crizei provocate de pandemia de COVID-19, veniturile brute disponibile ale gospodăriilor populației (GDHI) pe cap de locuitor au rămas, în general, stabile în 2020 în statele membre ale UE

Creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor (2008=100) în 2020 și variația față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru BG, EE, FR și RO.

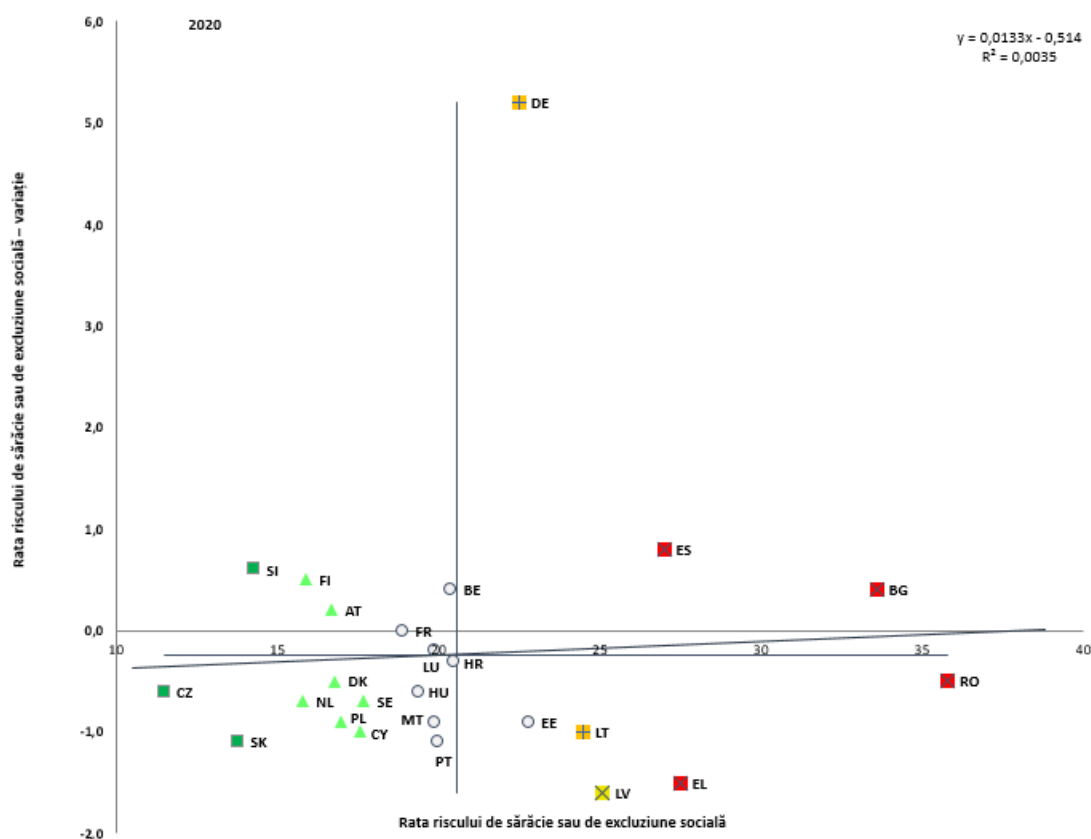
Sursa: Eurostat, [tepsr_wc310].

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a rămas, în linii mari, stabilă sau a scăzut în majoritatea statelor membre în 2020, dar există în continuare diferențe semnificative. În Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, Comisia a stabilit reducerea numărului de persoane AROPE cu 15 milioane ca obiectiv principal pentru 2030. În 2020, România, Bulgaria, Grecia și Spania au înregistrat cele mai ridicate rate AROPE (35,8 %, 33,6 %, 27,5 % și 27 %), în timp ce Cehia, Slovacia, Slovenia și Țările de Jos au avut cele mai scăzute rate (11,5 %, 13,8 %, 14,3 % și 15,8 %). Dintre țările cu niveluri ridicate, România a înregistrat o ușoară scădere (de 0,5 puncte procentuale), până la 35,8 %, în timp ce Bulgaria și Spania au înregistrat o ușoară creștere (0,4 puncte procentuale și, respectiv, 0,8 puncte procentuale), dar situația este în continuare „critică” în toate aceste țări, conform metodologiei tabloului de bord social. Lituania și Germania sunt țări „de supravegheat” (a se vedea figura 2.4.2), dar pentru Germania trebuie remarcată o întrerupere semnificativă a seriilor din cauza unei schimbări

maiore în colectarea datelor²²⁶. Cea mai mare scădere a ratei AROPE a fost raportată în Letonia (1,6 puncte procentuale, ajungând la 25,1 %), continuând o tendință descrescătoare din trecut de la un nivel încă ridicat. Dintre statele membre cele cu cele mai scăzute rate AROPE, Slovacia a înregistrat o îmbunătățire suplimentară, cu 1,1 puncte procentuale, ajungând la 13,8 %, în timp ce Cehia a înregistrat o îmbunătățire cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 11,5 %. Există diferențe mari între regiunile europene în ceea ce privește ratele AROPE, cu o variație mai mare decât între statele membre. Astfel de disparități pot apărea în cadrul aceluiași stat membru, cum se întâmplă în Spania și Italia – a se vedea figura 8 din anexa 3.

Figura 2.4.2: Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas stabilă sau a scăzut în majoritatea statelor membre, dar există în continuare diferențe mari

Ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (%), nivelurile din 2020 și variațiile față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru IE și IT, iar pentru FR, LV, NL, PL și SK sunt date provizorii. Întrerupere a seriilor pentru BE, DE și LU. Începând din 2020, Germania transmite către EU-SILC date privind indicatorul AROPE dintr-o anchetă

²²⁶ Începând din 2020, Germania transmite către EU-SILC date privind indicatorul AROPE dintr-o anchetă (*Mikrozensus*) care este diferită de cea anterioară, pentru a îmbunătăți calitatea datelor subiacente în urma modificării indicatorului AROPE în 2021. Această modificare a evidențiat, de asemenea, faptul că indicatorul AROPE a fost subestimat atunci când a fost măsurat cu metodologia anterioară, ceea ce constituie o întrerupere a seriilor cronologice ale datelor. Ca urmare, datele din ani diferiți nu mai sunt comparabile. În 2020, rata AROPE a Germaniei trece de la 17,3 % în 2019 la 22,5 %, câștigând 5,2 puncte procentuale. Această creștere ar trebui considerată o modificare statistică ca urmare a îmbunătățirii sursei de date.

(*Mikrozensus*) care este diferită de cea anterioară. Ca urmare, datele din ani diferiți nu mai sunt comparabile. Indicatorul principal are o definiție care diferă într-o oarecare măsură de cea a predecesorului său [[ilc_peps01](#)] după revizuirile din 2021.²²⁷
Sursa: Eurostat, [[tepsr_lm410](#)].

Intervențiile rapide ale guvernelor au contribuit la atenuarea impactului pandemiei asupra riscului de sărăcie a veniturilor și de deprivare materială și socială severă, precum și asupra ponderii persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero. Indicatorul ratei riscului de sărăcie (AROP) pentru 2020 (bazat pe EU-SILC și referitor la nivelurile veniturilor din 2019) a rămas relativ stabil pentru toate statele membre (a se vedea cadranul de sus din figura 2.4.3). Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat (referitoare la veniturile din 2020²²⁸), creșterea acesteia a fost limitată în cel puțin jumătate dintre statele membre în comparație cu 2019 (și a scăzut ușor în Estonia, Lituania, Finlanda, România și Cehia). Cu toate acestea, se estimează o ușoară creștere pentru Grecia, Spania, Croația, Slovenia și, într-o mai mică măsură, Italia. Rata deprivării materiale și sociale severe²²⁹ a rămas, în general, stabilă în 2020, dar cu o convergență redusă. În timp ce câteva țări (Lituania, Slovacia, Polonia și Grecia) au înregistrat scăderi minore, altele au înregistrat stabilitate sau creșteri ușoare (Spania, Bulgaria și România). Ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero²³⁰ a rămas, de asemenea, stabilă, reflectând eforturile politice depuse pentru limitarea pierderilor de locuri de muncă. Excepții pozitive notabile sunt Slovacia și Portugalia (cu o scădere de 2 și, respectiv, 1,2 puncte procentuale), în timp ce în Franța au fost observate creșteri (cu 1,7 puncte procentuale).

²²⁷ Acest lucru se datorează faptului că „rata deprivării materiale și sociale severe” înlocuiește fosta componentă „rata deprivării materiale severe”. A se vedea detaliile pe [site-ul conex al Eurostat](#). De asemenea, indicatorul „persoane care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii” a trecut de la grupa de vârstă 0-59 de ani la grupa de vârstă 0-64 de ani în perioada 2019-2020.

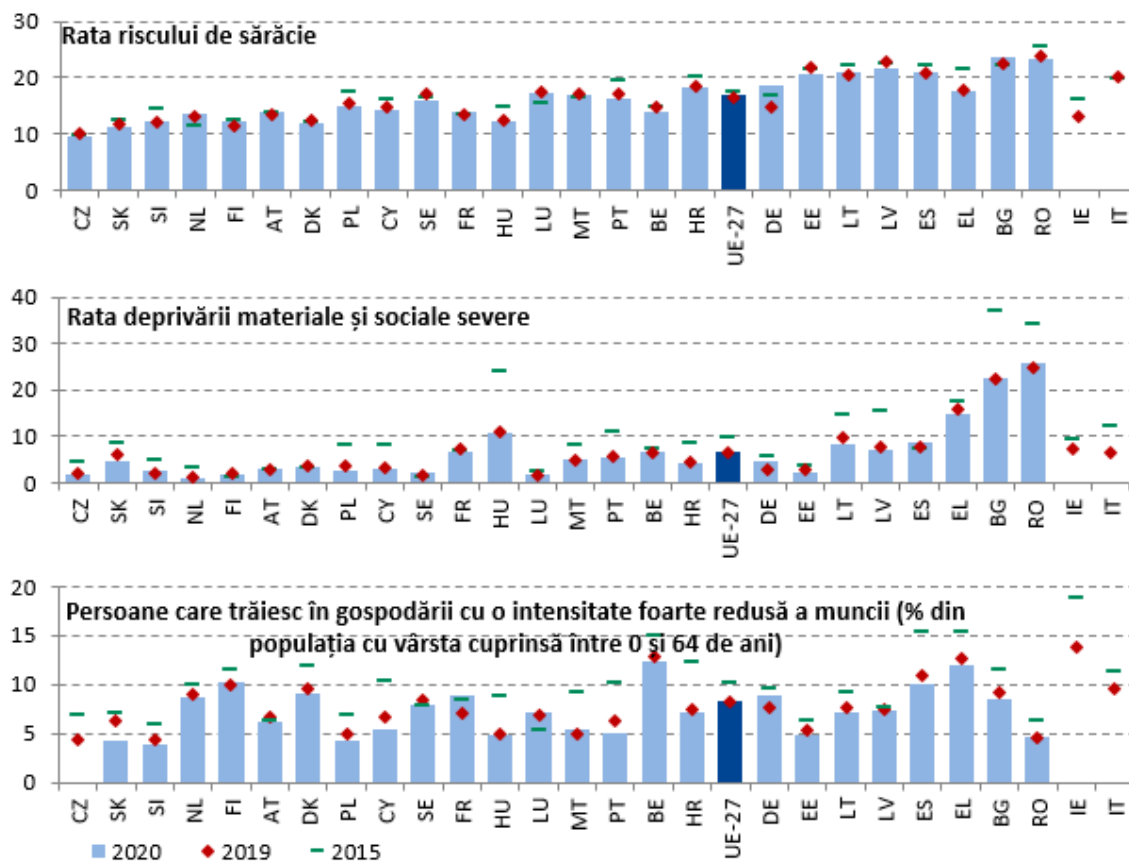
²²⁸ Publicate în iulie 2021, disponibile [pe site-ul Eurostat](#). Consultate la 16 septembrie 2021. Sunt discutate doar modificările semnificative din punct de vedere statistic. Nu sunt disponibile estimări pentru Malta, iar pentru Franța și România lipsesc defalcările.

²²⁹ Indicatorul „rata deprivării materiale și sociale severe” înlocuiește indicatorul „rata deprivării materiale severe” ca o componentă a ratei AROPE, introducând un set extins de elemente ale deprivării – a se vedea noul set de elemente pe [pagina corespunzătoare din glosarul Eurostat](#) și detalii suplimentare în [nota adresată Subgrupului pentru indicatori din cadrul Comitetului pentru protecție socială](#).

²³⁰ Gospodării în care adulții [cei cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani, dar excluzând studenții cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani și persoanele care sunt pensionate în funcție de statutul lor economic actual autodefinat sau care primesc orice tip de pensie (cu excepția pensiei de urmaș), precum și persoanele din grupa de vârstă 60-64 de ani care sunt inactive și trăiesc într-o gospodărie în care venitul principal este pensia] au lucrat în ultimele 12 luni mai puțin de 20 % din potențialul lor total de timp de lucru combinat.

Figura 2.4.3: Îmbunătățirile începând din 2015 în ceea ce privește componentele AROPE au fost susținute și în timpul crizei pentru aproape toate statele membre datorită intervențiilor de politică adoptate

Componentele indicatorului principal al ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% , 2015, 2019, 2020)



Notă: indicatorii sunt clasificați în funcție de ratele AROPE din 2020. Nu sunt disponibile date pentru IE și IT. Indicatorul „rata deprivării materiale și sociale severe” înlocuiește fosta componentă „rata deprivării materiale severe”. Indicatorul „persoane care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii” a trecut de la grupa de vârstă 0-59 de ani la grupa de vârstă 0-64 de ani în perioada 2019-2020. Începând din 2020, Germania transmite către EU-SILC date privind indicatorul AROPE și componentele sale dintr-o anchetă (*Mikrozensus*) care este diferită de cea anterioară. Ca urmare, datele din ani diferiți nu mai sunt comparabile.

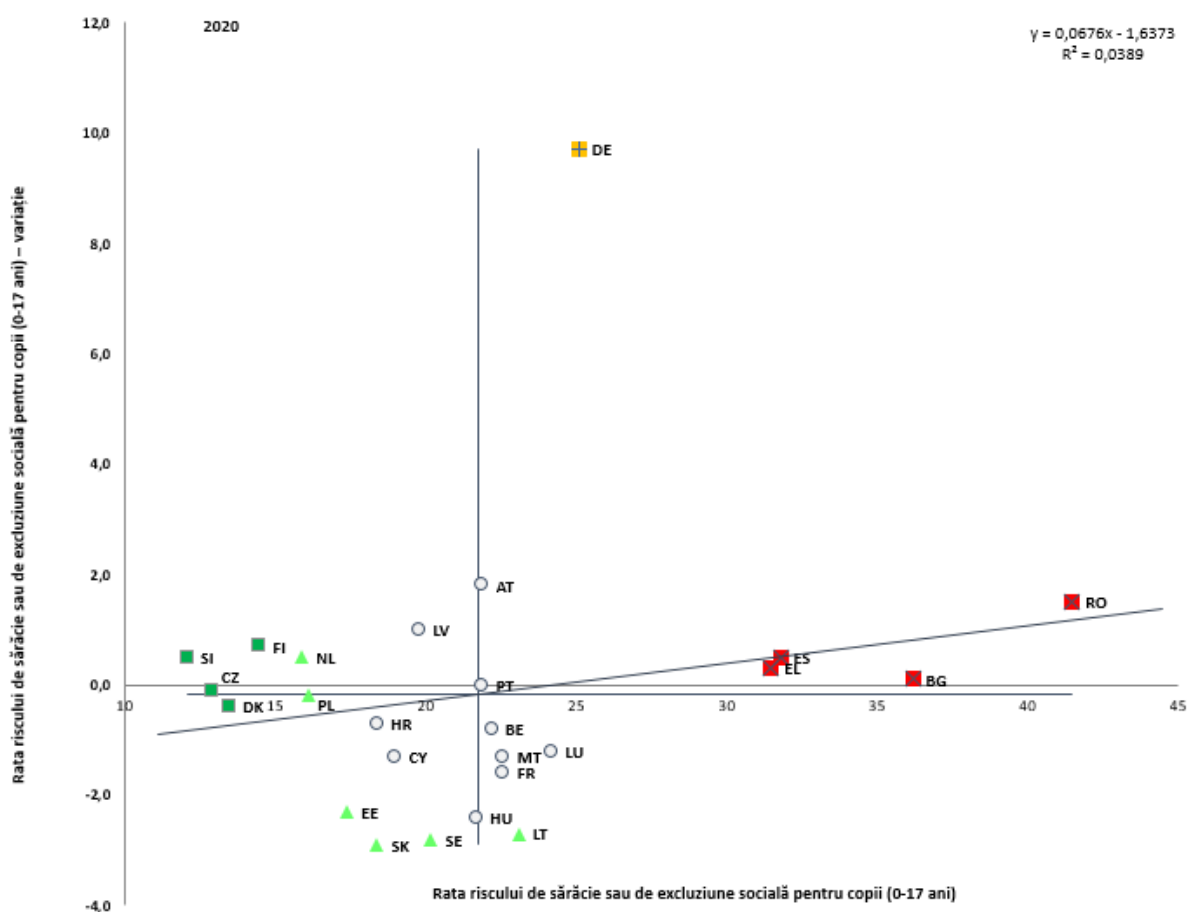
Sursa: Eurostat, [tessi010, tepsr_lm420, tepsr_lm430].

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (0-17 ani) a rămas, în linii mari, stabilă în medie în 2020, cu variații încă mari de la o țară la alta. Atât datele anchetei, cât și estimările-semnal ale Eurostat indică faptul că rata AROPE pentru copii și componentele sale au fost relativ stabile în 2020. În perioada 2019-2020, AROPE pentru copii a scăzut cu peste 0,5 puncte procentuale în 11 state membre, cele mai importante reduceri înregistrându-se în Slovacia, Suedia și Lituania (cu aproximativ 3 puncte procentuale). În schimb, aceasta a crescut în zece state membre, cele mai mari creșteri înregistrându-se în Germania, Austria și România (9,7 puncte procentuale, 1,8 puncte procentuale și, respectiv, 1,5 puncte procentuale; în cazul Germaniei, creșterea este legată de întreruperea deja menționată a seriilor). România, Grecia, Spania și Bulgaria sunt marcate ca fiind în „situații critice” în tabloul de bord social. În plus, România, Austria și Spania înregistrează niveluri ale sărăciei semnificativ mai ridicate pentru copii decât pentru populația totală (cu 5,7, 5,2 și,

respectiv, 4,8 puncte procentuale). Copiii care cresc în situații de sărăcie sau de excluziune socială au mai puține șanse decât copiii din medii mai înstărite de a avea rezultate școlare bune, de a se bucura de o stare bună de sănătate și de a-și realiza, mai târziu în viață, întregul potențial. Astfel cum s-a subliniat în cadrul de evaluare comparativă privind îngrijirea copilului și sprijinul pentru copii, rata persistentă a sărăciei rămâne mai ridicată în rândul copiilor decât în restul populației, iar impactul transferurilor sociale asupra sărăciei în rândul copiilor este semnificativ mai scăzut decât media UE în unele state membre (cum ar fi Spania, România, Malta, Italia, Bulgaria și Portugalia). În unele state membre, rata AROPE este de până la trei ori mai mare în rândul copiilor care sunt crescuți de un părinte unic susținător al familiei monoparentale sau în familii cu mai mult de trei copii sau care provin din familii de migranți sau de romi decât în rândul altor copii.

Figura 2.4.4: Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas, în linii mari, constantă, dar cu variații mari între țările UE

Ponderea copiilor (persoane în vârstă de cel mult 17 ani) expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială (%), nivelurile din 2020 și variațiile față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru IE și IT, iar pentru FR, NL, PL și SK sunt date provizorii. Întrerupere a seriilor pentru BE, DE și LU. Începând din 2020, Germania transmite către EU-SILC date privind indicatorul AROPE dintr-o anchetă (*Mikrozensus*) care este diferită de cea anterioară. Ca urmare, datele din ani diferiți nu mai sunt comparabile.

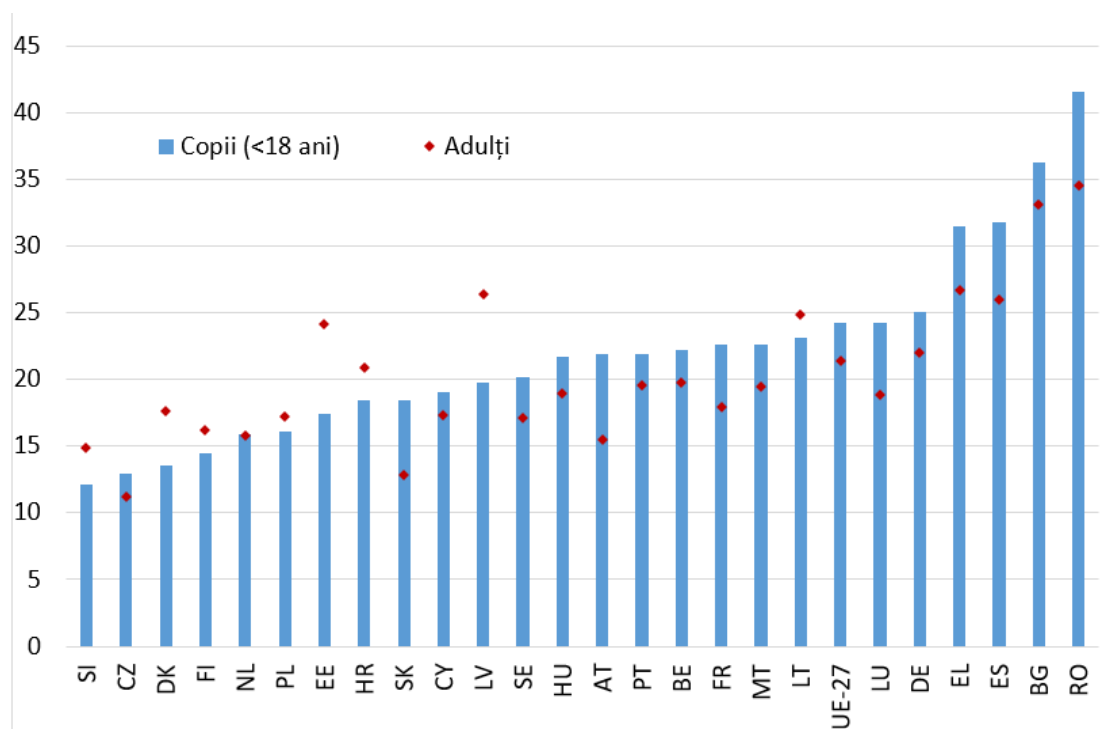
Sursa: Eurostat, [tepsr_lm412].

Caseta 4 - Pilonul european al drepturilor sociale: **Combaterea excluziunii sociale și acordarea de sprijin copiilor**

Pilonul european al drepturilor sociale stabilește o serie de principii relevante pentru bunăstarea și dezvoltarea copiilor. Principiul 11 (îngrijirea copilului și sprijin pentru copii) prevede dreptul copiilor la educație și îngrijire timpurie de bună calitate, la prețuri abordabile, precum și la protecție împotriva sărăciei. Copiii care provin din medii defavorizate au dreptul la măsuri specifice de sporire a egalității de șanse. Principiul 1 (educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții) afirmă dreptul la o educație de calitate și favorabilă incluziunii, iar principiul 3 (egalitate de șanse) la egalitatea de tratament și de șanse în ceea ce privește protecția socială, educația și accesul la bunuri și servicii disponibile publicului.

Totuși, numărul copiilor din UE expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială este încă ridicat. În 2019, 19,6 milioane de copii (24,2 %) din UE se aflau în această situație. În majoritatea statelor membre, copiii sunt mai expuși sărăciei decât populația adultă (a se vedea graficul). Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale a propus reducerea numărului de copii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială cu cel puțin 5 milioane până în 2030.

Ponderea copiilor (0-17 ani) expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în comparație cu adulții (18+ ani), (% , 2020)



Notă: pentru IE și IT nu sunt disponibile date.

Sursa: indicator Eurostat [[ilc_peps01n](#)].

Educația și îngrijirea timpurie de calitate sunt deosebit de importante pentru a reduce decalajul în ceea ce privește realizările educaționale de-a lungul vieții ale copiilor din medii defavorizate și pentru a permite participarea părinților lor pe piața muncii, sporind astfel veniturile gospodăriilor. În medie, în UE, 35,3 % dintre copiii cu vârsta mai mică de 3 ani și 89,6 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta minimă obligatorie de școlarizare au fost înscriși în structuri instituționale de îngrijire a copiilor în 2019. Totuși, în unele state membre, cifrele respective au fost sub 10 % și, respectiv, 60 % pentru aceste două grupuri (a se vedea secțiunea 2.2.1).

Recomandarea Consiliului din 14 iunie 2021 a instituit Garanția europeană pentru copii pentru a preveni și a combate excluziunea socială a copiilor prin garantarea accesului la o serie de servicii esențiale. Aceasta invită statele membre să ofere copiilor AROPE acces gratuit și efectiv la

asistență medicală, la educație și îngrijire timpurie (a se vedea secțiunea 2.2.1), la învățământ și activități școlare și la cel puțin o masă sănătoasă în fiecare zi de școală, precum și acces efectiv la o alimentație sănătoasă și la locuințe adecvate. Garanția europeană pentru copii este un element-cheie al unei strategii cuprinzătoare a UE privind drepturile copilului²³¹. Până la 15 martie 2022, statele membre vor prezenta Comisiei planurile lor naționale de acțiune privind modul de punere în aplicare a recomandării, care acoperă perioada până în 2030. Recomandarea prevede procese solide de guvernare și monitorizare, inclusiv rapoarte bienale ale statelor membre și un raport al Comisiei către Consiliu la cinci ani de la adoptarea sa. În octombrie 2021, Comitetul pentru protecție socială a convenit asupra unui cadru de evaluare comparativă în domeniul îngrijirii copilului și al sprijinului pentru copii, identificând indicatori de rezultat și de performanță, precum și o serie de informații contextuale – a se vedea secțiunea 1.4 pentru detalii.

Etapa III a acțiunii pregătitoare pentru Garanția pentru copii a avut ca rezultat intervenții-pilot de politică ale UNICEF în patru state membre. În **Bulgaria**, în cadrul programului de vizite la domiciliu, peste 2 600 de familii cu copii mici au primit sprijin în perioada octombrie 2020-iulie 2021. Scopul a fost de a asigura îngrijirea copiilor mai mici de 3 ani și a femeilor însărcinate. Personalul care efectuează vizite la domiciliu a fost instruit cu privire la dezvoltarea copiilor preșcolari și la implicarea taților. În **Grecia**, o consultare cu diverse părți interesate, inclusiv cu copii, a contribuit la elaborarea planului național de acțiune privind reforma serviciilor de îngrijire a copiilor. În regiunea Attica, un proiect-pilot va sprijini copiii din cinci instituții care urmează să fie reintegrați în familiile lor de origine sau să fie plasați în servicii alternative de îngrijire la nivelul familiei și al comunității. În **Italia**, 13 tabere digitalizate de inovare și creativitate au fost implementate online în școli secundare superioare, implicând peste 1 400 de elevi. În **Croația**, un centru de asistență socială a primit sprijin pentru a-și extinde programul de sprijin pentru creșterea copilului, care a ajuns la peste 100 de beneficiari.

Profunzimea sărăciei a crescut ușor în 2019 comparativ cu 2018. Deficitul mediu de venituri²³² nu s-a îmbunătățit, iar uneori chiar a crescut ușor (SILC 2020). Cel mai mare deficit (peste 25 %) s-a înregistrat în Ungaria, România, Germania, Spania, Letonia, Bulgaria, Croația și Grecia. În Ungaria, acesta a crescut pentru al doilea an consecutiv și într-o măsură semnificativă (7,4 puncte procentuale). Creșteri au fost înregistrate și în țări cu niveluri sub medie (în Franța cu 5 puncte procentuale; în Portugalia cu 2 puncte procentuale). În alte state membre, deficitul a rămas, în linii mari, stabil, în pofida îmbunătățirii generale a situației socioeconomice înainte de pandemie (cu excepția Luxemburgului și a Lituaniei, care au înregistrat o scădere de 6,9 puncte procentuale și, respectiv, de 2,8 puncte procentuale). Sărăcia este mai accentuată în rândul persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero²³³, situându-se la aproximativ 40 % în UE în 2019 pentru populația cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani. Pentru acest grup, România, Italia, Bulgaria, Letonia și Slovacia înregistrează cele mai mari deficite medii de venituri (toate peste 50 %),

²³¹ Adoptată la 24 martie 2021, disponibilă [online](#). Pe lângă aspectele legate de incluziunea socioeconomică, sănătate și educație, care sunt acoperite de Garanția europeană pentru copii, strategia cuprinde alte cinci domenii tematice: participarea copiilor la viața politică și democratică, combaterea violenței împotriva copiilor și asigurarea protecției copiilor, justiția în interesul copilului, sectorul digital și societatea informațională, și dimensiunea mondială.

²³² Acesta reprezintă distanța dintre mediana veniturilor persoanelor expuse riscului de sărăcie și pragul de sărăcie. Eurostat, indicator [ilc_li11]. Grupa de vârstă: Total. Indicatorul utilizează informații privind veniturile din anul precedent și, prin urmare, valorile din 2020 descriu situația din 2019.

²³³ Indicatorul este calculat de Eurostat (nepublicat) ca fiind distanța dintre mediana veniturilor nete totale pe adult-echivalent al persoanelor – al căror venit disponibil pe adult-echivalent se situează sub pragul riscului de sărăcie și care trăiesc într-o gospodărie cu intensitate foarte scăzută a muncii – și pragul riscului de sărăcie în sine, exprimată ca procent din pragul riscului de sărăcie. Acest prag este stabilit la 60 % din mediana națională a veniturilor disponibile pe adult-echivalent ale tuturor persoanelor dintr-o anumită țară, nu din UE în ansamblu.

cu o oarecare deteriorare în majoritatea acestora. Indicatorul este mai mic de 20 % în Țările de Jos, Finlanda și Irlanda. Cea mai mare creștere se observă în Ungaria (+14,9 puncte procentuale). Ratele ridicate indică probleme legate de adecvarea și acoperirea prestațiilor.

Persoanele cu handicap, în special femeile și persoanele de vârstă activă, au fost mult mai susceptibile să se încadreze în categoria AROPE în 2020. În UE, în 2020, 28,9 % dintre persoanele cu handicap s-au confruntat cu un risc de sărăcie sau de excluziune socială, comparativ cu 19 % dintre persoanele fără handicap, înregistrându-se o creștere de la 28,4 % în 2019²³⁴. Cea mai ridicată rată s-a înregistrat în Bulgaria (52,3 %), Estonia (40,4 %), Letonia (39,3 %), Lituania (38,7 %), Croația (38,2 %), iar cea mai scăzută în Slovacia, Danemarca, Finlanda și Austria (între 20,3 % și 22,3 %). În rândul persoanelor cu handicap, femeile sunt mai expuse riscului (29,9 %, comparativ cu 27,7 % dintre bărbați), ca și persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 64 de ani (34,3 %, comparativ cu 23,2 % pentru persoanele cu vârsta de peste 65 de ani). Criza provocată de pandemia de COVID-19 a avut un impact disproporționat asupra persoanelor cu handicap și a agravat riscurile de excluziune preexistente²³⁵, în special în ceea ce privește accesul la asistență medicală, educație, angajare și servicii de sprijin online, în special pentru persoanele instituționalizate²³⁶.

În rândul persoanelor care provin din familii de migranți și al romilor, ponderea celor care se confruntă cu sărăcia și excluziunea socială este cu mult peste medie. Ratele AROPE pentru persoanele născute în afara UE au fost mult mai ridicate (aproximativ de două ori mai mari) în 2020 comparativ cu cele pentru populația autohtonă²³⁷ în statele membre cu cele mai ridicate niveluri (53 % față de 26,9 % în Grecia, 52,6 % față de 21,3 % în Spania, 45,2 % față de 20,4 % în Germania și 44,6 % față de 15 % în Belgia). Între 72 % și 80 % dintre romii din întreaga UE trăiesc cu un venit sub pragul național al riscului de sărăcie, situație agravată de pierderea locurilor de muncă în timpul pandemiei. Situația este și mai gravă în cazul copiilor romi²³⁸.

Sărăcia energetică a continuat să scadă la nivelul UE, dar situația rămâne critică pentru persoanele aflate sub pragul sărăciei. Ponderea persoanelor care nu își pot încălzi locuințele în mod adecvat a ajuns la 8,2 % în 2020²³⁹. Pentru persoanele cu venituri sub pragul sărăciei, această proporție a ajuns la 20,1 % în 2020, în contrast puternic cu ponderea de doar 5,8 % a persoanelor care depășesc pragul. Accesibilitatea prețurilor este o problemă în special în unele state membre din Europa de Sud și de Est, în special în Bulgaria, Lituania, Cipru, Portugalia și Grecia. Creșterea prețurilor la energie implică un risc de creștere a sărăciei energetice. La 13 octombrie 2021, Comisia a adoptat o comunicare intitulată „Abordarea creșterii prețurilor

²³⁴ Indicator Eurostat [[hlth_dpe010](#)], pe baza EU-SILC, acoperind persoanele în vârstă de cel puțin 16 ani. Pe baza conceptului de indicator global de limitare a activității (GALI), se consideră că o persoană are un handicap dacă are anumite limitări sau limitări severe ale activității.

²³⁵ Comisia Europeană, [Employment and Social Developments in Europe 2021](#) (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2021), iunie 2021.

²³⁶ Organizația Mondială a Sănătății, [Policy Brief: A Disability-Inclusive Response to COVID-19](#) (Un răspuns favorabil incluziunii pentru persoanele cu handicap la COVID-19), mai 2020.

²³⁷ Conform indicatorilor Eurostat [[ilc_peps06](#)], [[ilc_li33](#)] și [[ilc_iw16](#)], AROPE, AROP și AROP a persoanelor încadrate în muncă.

²³⁸ A se vedea detaliile și referințele din SWD(2020) 530 final.

²³⁹ Conform indicatorului Eurostat [[ilc_md01](#)]. Notă: în 2020 este indicată o întrerupere a seriilor pentru media UE și, de asemenea, pentru Belgia, Germania și Luxemburg.

energiei”²⁴⁰, în care a fost prezentat un set de măsuri pentru abordarea impactului imediat al creșterilor bruște (actuale) ale prețurilor și pentru consolidarea în continuare a rezilienței la șocurile viitoare. Astfel cum s-a anunțat în pachetul „Pregătiți pentru 55” și în vederea asigurării unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică, Comisia intenționează să prezinte, până la sfârșitul anului 2021, o propunere de recomandare a Consiliului prin care să se ofere orientări suplimentare statelor membre cu privire la modul de abordare a aspectelor sociale și de ocupare a forței de muncă ale tranziției verzi²⁴¹. Modificarea prețurilor la energie și efectele lor distributive trebuie monitorizate cu atenție, fiind necesară instituirea în cele din urmă a unor mecanisme de compensare.

Inegalitatea veniturilor a fost stabilă sau chiar a scăzut în majoritatea statelor membre înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19. Datele din anchete indică faptul că, în UE, ponderea veniturilor primelor 20 % din distribuția veniturilor a fost, în medie, de aproape cinci ori mai mare decât ponderea ultimelor 20 % în 2019 (anul de referință pentru venituri al indicatorului) – a se vedea figura 2.4.5. Cele mai pronunțate scăderi ale inegalității veniturilor au fost observate înainte de pandemie în România, Luxemburg, Slovacia, Polonia, Lituania, Cipru și Letonia. Creșteri deosebit de puternice ale inegalității globale au fost observate în Malta, Franța și Germania (în Germania, aceasta este totuși legată de o întrerupere a seriilor). Germania, Bulgaria, Letonia și Lituania se află în „situații critice” din cauza înregistrării atât a unor niveluri ridicate, cât și a unor creșteri sau scăderi relativ mici ale inegalității. Disparitățile regionale sunt mari la nivelul regiunilor europene și, la fel ca în cazul ratelor AROPE, acestea pot fi mari în cadrul aceluiași stat membru – a se vedea figura 4 din anexa 3. Astfel cum s-a discutat în capitolul 1, estimările-semnal ale Eurostat arată că, în 2020, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20) pentru UE în ansamblu a rămas stabil²⁴², chiar dacă se estimează că veniturile salariale (de pe piață) au scăzut cu 10 % pentru prima chintilă de venit și cu 2 % pentru a cincea. Sprijinul public pus în aplicare, inclusiv prin intermediul schemelor de reducere a timpului de muncă și al altor scheme de menținere a locurilor de muncă (a se vedea secțiunea 2.1.1), precum și funcționarea stabilizatorilor automați prin intermediul sistemelor fiscale și de prestații sociale au avut un rol major în atingerea acestui rezultat. În multe cazuri, aceste mecanisme au fost consolidate pentru a atenua consecințele crizei provocate de pandemia de COVID-19, în special pentru grupurile vulnerabile. Ca urmare, se estimează că impactul în ceea ce privește venitul disponibil este aproape același la nivelul întregii distribuții a veniturilor, cu o creștere estimată a veniturilor disponibile cu 2 % pentru prima chintilă, până la aproape nicio schimbare pentru cea de a cincea chintilă.

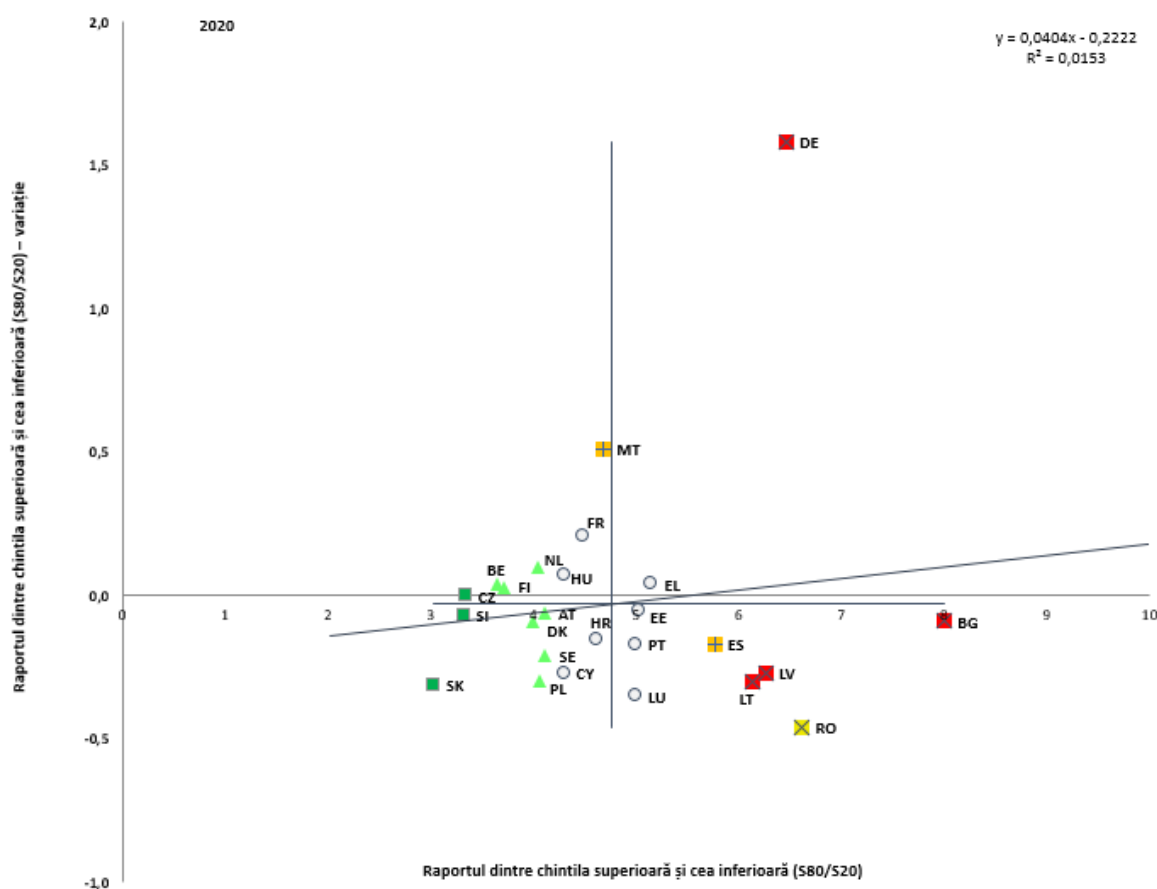
²⁴⁰ Comunicarea Comisiei intitulată „Un set de măsuri de acțiune și de sprijin pentru abordarea creșterii prețurilor energiei”, COM(2021) 660 final.

²⁴¹ Inițiativa a fost anunțată în Comunicarea generală „Pregătiți pentru 55” [COM(2021) 550 final] și în considerentul 18 din propunerea de instituire a Fondului pentru atenuarea impactului social al acțiunilor climatice [COM(2021) 568 final].

²⁴² În majoritatea statelor membre, modificarea estimată nu a părut semnificativă din punct de vedere statistic.

Figura 2.4.5: Inegalitatea veniturilor a scăzut sau a rămas stabilă în majoritatea statelor membre datorită sprijinului public masiv și funcționării stabilizatorilor automați

Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20), nivelurile din 2020 și variațiile față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social)

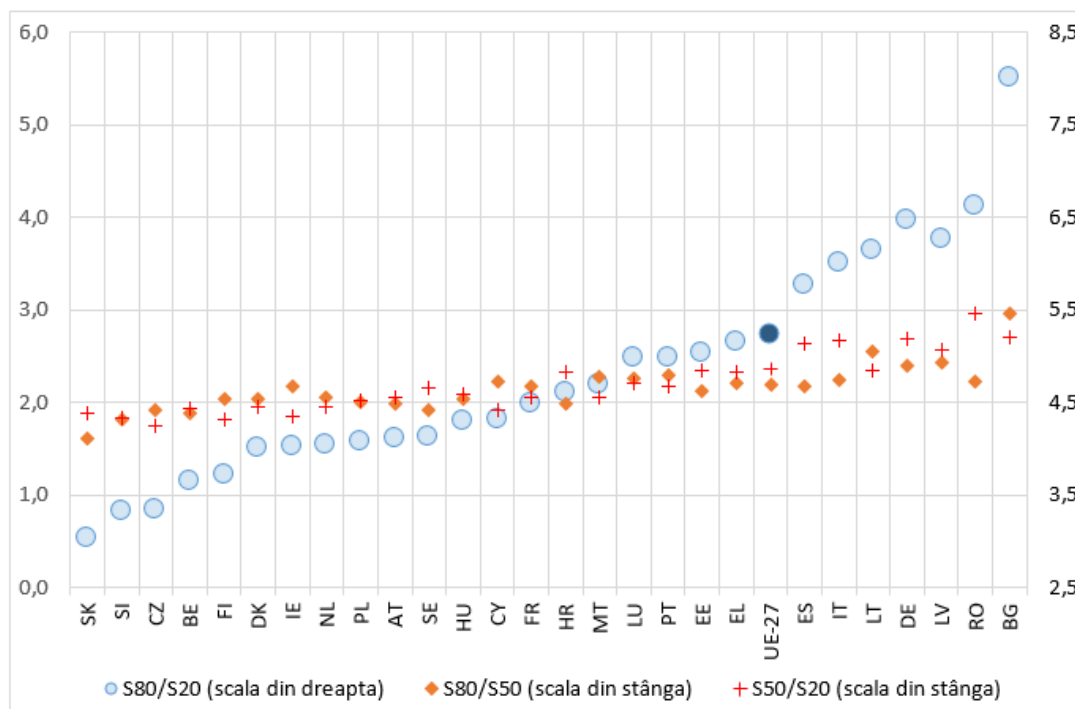


Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru IE și IT, iar pentru FR, LV, NL, PL și SK sunt date provizorii. Întrerupere a seriilor pentru BE, DK, DE și LU. Începând din 2020, Germania transmite către EU-SILC date privind acest indicator dintr-o anchetă (*Mikrozensus*) care este diferită de cea anterioară. Ca urmare, datele din ani diferiți nu mai sunt comparabile. Sursa: Eurostat, [tessi180].

Forma inegalității veniturilor în ceea ce privește distribuția veniturilor variază foarte mult de la un stat membru al UE la altul. În ultimul deceniu, creșterea inegalităților a fost determinată, în principal, în medie, de creșterile înregistrate la nivelul inferior al distribuției veniturilor (a se vedea RCOFM 2021). Statele membre care se confruntă cu o inegalitate globală a veniturilor (S80/S20) mai mare decât media UE prezintă, în general, și inegalități mai mari la nivelurile inferioare și superioare ale distribuției veniturilor, astfel cum indică raporturile respective dintre chintile (S50/S20 și S80/S50) – a se vedea figura 2.4.6. Totuși, acest lucru este mai pronunțat la limita inferioară (S50/S20), ca în cazul României, Letoniei, Germaniei, Italiei și Spaniei. O inegalitate mai mare la limita inferioară determină, de asemenea, o inegalitate globală în țări aflate sub media UE, cum ar fi Croația, Estonia, Slovacia și Suedia. În alte state membre (Bulgaria, Cipru, Irlanda, Lituania, Malta și Portugalia), inegalitatea globală decurge relativ mai mult din inegalitățile mai mari din S80/S50.

Figura 2.4.6: Forma inegalității veniturilor în ceea ce privește distribuția veniturilor variază semnificativ de la un stat membru la altul

Raporturile dintre chintile S80/S20, S80/S50 și S50/S20 (2020)



Notă: Pentru IE și IT nu sunt disponibile date pentru 2020, sunt utilizate valorile din 2019.

Sursa: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc di11d](#)], [[ilc di11e](#)]

Estimările timpurii ale cheltuielilor cu protecția socială în 2020 pentru 19 state membre²⁴³ indică niveluri fără precedent și creșteri semnificative în comparație cu 2019.

În ansamblu, cheltuielile cu protecția socială au crescut cu 234 de miliarde EUR (peste 8 %) în comparație cu 2019. Creșterile din statele membre variază de la 3 % în Polonia și Croația la peste 20 % în Irlanda și Malta. În perioada 2019-2020, creșterile au fost determinate în principal de creșterea cheltuielilor cu indemnizațiile de șomaj, inclusiv cu prestațiile plătite în cadrul schemelor de reducere a timpului de muncă (+101 miliarde EUR sau +75 %). Au fost observate creșteri și în ceea ce privește cheltuielile legate de excluziunea socială (+14 %), locuințe (+7 %), prestații familiale/pentru copii (+6 %), boală/asistență medicală (+5 %) și prestații de bătrânețe (+3 %). În termeni relativi, dintre cele 19 state membre care au raportat, în Austria, Cehia, Portugalia, Irlanda, Estonia și Malta au fost observate creșteri ale cheltuielilor cu indemnizațiile de șomaj de peste 100 %. Cheltuielile cu boala/asistență medicală au crescut cu mai mult de 10 % în Belgia, Bulgaria, Cehia, Danemarca, Irlanda, Letonia, Ungaria, Malta și Portugalia. Cheltuielile cu protecția socială au crescut puternic ca procent din PIB, de la 27,6 % în 2019 la 31,2 % în 2020 (+3,6 puncte procentuale), parțial ca urmare a scăderii nivelului global al PIB-ului în 2020.

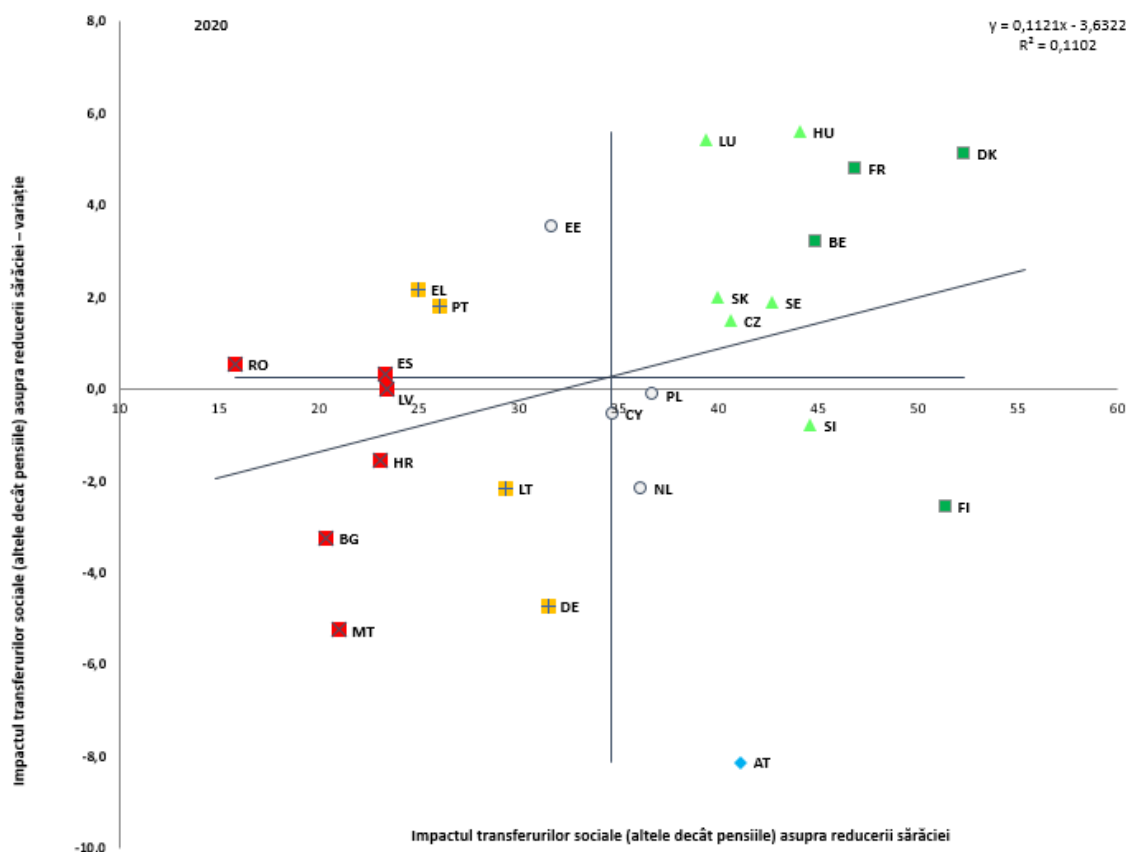
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei a fost stabil în UE-27 începând din 2015, dar a prezentat divergențe între statele membre. În medie, în UE, transferurile

²⁴³ Sursa: Eurostat, [Estimări timpurii – Protecție socială – Eurostat \(europa.eu\)](#), care acoperă BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI și SE. În total, aceste 19 state membre au reprezentat aproximativ 79 % din PIB-ul UE-27 în 2019 (și 81 % din cheltuielile cu protecția socială).

sociale (excluzând pensiile) au redus rata riscului de sărăcie cu aproximativ o treime (32,7 %) în 2020. Totuși, există diferențe semnificative între statele membre, care variază de la aproximativ 16 % în România la peste 50 % în Danemarca și Finlanda. În 2020 (cu referire la veniturile din 2019), cinci state membre au înregistrat atât valori mai mari, cât și creșteri: Franța și Danemarca (cele mai bune performanțe), precum și Belgia, Ungaria și Luxemburg (care, însă, au înregistrat întreruperi ale seriilor). În aceeași perioadă, efectul de reducere a sărăciei a fost sub medie și a rămas relativ stabil în România, Spania și Grecia, dar a scăzut substanțial în Bulgaria, Malta și Croația, toate cele șase state aflându-se într-o „situație critică”. Indicatorul arată o tendință de divergență între statele membre. De asemenea, există diferențe mari între regiunile din UE, valori deosebit de scăzute înregistrându-se în regiunile sudice ale Italiei, în majoritatea regiunilor din România și în anumite regiuni din Grecia și Croația – a se vedea figura 9 din anexa 3.

Figura 2.4.7: Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei este diferit de la un stat membru la altul

Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, nivelurile din 2020 și variațiile față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social).



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru IE și IT, iar pentru FR, LV, NL, PL și SK sunt date provizorii. Întrerupere a seriilor pentru BE, DK, DE și LU. Începând din 2020, Germania transmite către EU-SILC date privind acest indicator dintr-o anchetă (*Mikrozensus*) care este diferită de cea anterioară. Ca urmare, datele din ani diferiți nu mai sunt comparabile.

Sursa: Eurostat, [tespm050].

Există diferențe considerabile în ceea ce privește acoperirea protecției sociale, în special în rândul lucrătorilor cu contracte atipice. În medie, ponderea persoanelor de vârstă activă

(16-64 de ani) expuse riscului de sărăcie care beneficiază de prestații sociale (la nivel individual²⁴⁴) este mai mare în rândul angajaților cu contract temporar (41 %) decât în rândul celor cu un contract permanent (26 %). Totuși, există diferențe considerabile între statele membre: acoperirea este sub 25 % în Croația, Polonia, Portugalia, Malta, Ungaria, Slovacia și Grecia – unele dintre aceste țări (cum ar fi Polonia, Portugalia și Croația) raportează, de asemenea, o prevalență ridicată a contractelor temporare. De asemenea, acoperirea este mică în rândul lucrătorilor independenți (12,9 %) în comparație cu angajații (31 %), ceea ce indică un acces mai redus la protecție socială pentru cei dintâi. În fine, în timp ce aproximativ jumătate (52 %) dintre șomeri au primit prestații sociale în UE, această proporție a fost sub 15 % în Croația, Grecia, România, Polonia, Slovacia și Bulgaria. Spre deosebire de recenta creștere semnificativă a numărului de beneficiari ai indemnizațiilor de șomaj²⁴⁵, majoritatea statelor membre nu au înregistrat creșteri ale numărului beneficiarilor de prestații de asistență socială. Totuși, în multe state membre (Belgia, Cehia, Grecia, Spania, Franța, Letonia, Lituania, Luxemburg, Portugalia și Slovenia), numărul beneficiarilor acestor prestații a crescut considerabil la un moment dat față de 2020²⁴⁶.

Caseta 5 - Pilonul european al drepturilor sociale: **Accesul la protecție socială adecvată**

În 2019, Consiliul a adoptat o recomandare privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă²⁴⁷, pentru a pune în aplicare principiul 12 al Pilonului european al drepturilor sociale (protecția socială) și pentru a adapta sistemele de protecție socială la evoluția rapidă a piețelor muncii. Statele membre s-au angajat să asigure: 1) accesul la protecție socială; 2) acoperire efectivă pentru toți lucrătorii și persoanele care desfășoară o activitate independentă, indiferent de tipul raportului de muncă²⁴⁸; 3) un grad de protecție adecvat (nivel de trai decent, venituri de înlocuire adecvate) și 4) transparența condițiilor și a normelor, precum și simplificarea administrativă. Statelor membre li s-a solicitat să prezinte un plan care să stabilească măsurile corespunzătoare care trebuie luate la nivel național până la 15 mai 2021. Până la jumătatea lunii octombrie 2021, 25 de state membre și-au prezentat planurile naționale²⁴⁹.

Majoritatea planurilor naționale includ măsuri care abordează cel puțin unul dintre cele patru domenii ale recomandării, dar există diferențe considerabile în ceea ce privește tipul acestora, domeniul de aplicare²⁵⁰ și calendarul²⁵¹. Deși 21 de planuri (din 25) includ măsuri de îmbunătățire a accesului la protecție socială, în general, acestea nu urmăresc să acopere toate lacunele identificate în

²⁴⁴ Conform indicatorului privind accesul efectiv aprobat în contextul cadrului de monitorizare privind accesul la protecție socială (rata de beneficiere de prestații pentru populația expusă riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale).

²⁴⁵ A se vedea capitolul 2.3.1 privind beneficiarii de indemnizații de șomaj.

²⁴⁶ A se vedea tabelul 7, întocmit pe baza colectării de date de către CPS, în documentul [2021 SPC Annual Review of the Social Protection Performance Monitor \(SPPM\) and developments in social protection policies](#) [Evaluarea anuală a CPS din 2021 a Monitorului performanței în materie de protecție socială (SPPM) și evoluțiile politicilor de protecție socială].

²⁴⁷ [Recomandarea 2019/C 387/01 a Consiliului din 8 noiembrie 2019.](#)

²⁴⁸ Acest lucru este menit să evite situația în care normele împiedică persoanele să cumuleze sau să acceseze prestații și să se asigure că drepturile sunt păstrate, acumulate și/sau transferabile.

²⁴⁹ Încă nu și-au prezentat planurile Luxemburgul și Slovenia. Planurile sunt disponibile [online](#).

²⁵⁰ Nouă planuri prevăd o măsură de politică (sau legislativă) principală (DK, ES, DE, EL, HR, IE, LT, FI, LV), iar nouă includ 3-6 măsuri (CY, CZ, EE, FR, IT, MT, NL, PT și RO). Belgia a prezentat peste 30 de măsuri într-un pachet cuprinzător, care abordează diferitele dimensiuni ale recomandării.

²⁵¹ 14 state membre fac referire la măsurile luate de la adoptarea recomandării (în noiembrie 2019), în timp ce măsurile planificate pentru viitor sunt incluse în 17 planuri naționale.

cadrul de monitorizare²⁵² sau în recomandările specifice fiecărei țări emise în cadrul ciclului 2020 al semestrului european²⁵³. Majoritatea măsurilor (puse în aplicare sau prevăzute) se referă la acoperirea formală a lucrătorilor cu contracte atipice sau a lucrătorilor independenți (în 15 state membre) și la îmbunătățirea gradului de adecvare (în 13 state membre), punând accentul pe pensii, șomaj și prestațiile de boală. Sunt prevăzute mai puține măsuri în ceea ce privește accesul efectiv, păstrarea și transferabilitatea drepturilor, transparența și simplificarea.

Aproape toate planurile au raportat cu privire la măsurile de politică luate ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19. Printre aceste măsuri se numără relaxarea normelor, prelungirea duratei și/sau creșterea cuantumului prestațiilor (de exemplu, de șomaj și de boală). În plus, un sprijin specific a fost acordat unor grupuri (lucrători cu contracte precare, lucrători independenți) sau sectoare/ocupații (sectorul cultural, personalul medical, lucrătorii casnici etc.)²⁵⁴. În ansamblu, măsurile excepționale au contribuit la extinderea protecției sociale la grupurile anterior neacoperite sau acoperite parțial. Însă majoritatea măsurilor luate în 2020 și la începutul anului 2021 par a fi temporare, ceea ce înseamnă că este puțin probabil ca ele să devină o caracteristică permanentă a sistemelor de protecție socială²⁵⁵. Acesta este motivul pentru care planul de acțiune privind punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale a încurajat statele membre să extindă în continuare accesul la protecție socială, utilizând măsurile excepționale legate de pandemia de COVID-19 ca sursă de inspirație pentru reforme structurale menite să îmbunătățească protecția șomerilor, a lucrătorilor cu contracte atipice și a lucrătorilor independenți.

Măsurile naționale recente de remediere a lacunelor în ceea ce privește acoperirea formală vizează în principal lucrătorii independenți și persoanele cu contracte de muncă atipice. Franța a stabilit în mod permanent extinderea prestațiilor de boală la toți lucrătorii independenți, inclusiv la *profesiile liberale* (în contextul legii privind securitatea socială adoptate la sfârșitul anului 2020). Guvernul irlandez a propus o nouă prestație legală de boală pentru a asigura protecția angajaților care nu au dreptul la concediu medical în contractele lor de muncă. Belgia intenționează să îmbunătățească acoperirea formală pentru anumite categorii (artiști, lucrători pe platforme online, îngrijitori informali, lucrători sexuali) și să evalueze și să adapteze așa-numitele „drepturi de tranziție” care oferă sprijin pentru venit lucrătorilor independenți. România intenționează să extindă concediul de paternitate la lucrătorii independenți și să asigure accesul oficial la toate ramurile asigurărilor sociale pentru lucrătorii sezonieri și pentru zilieri, precum și pentru lucrătorii pe platforme online. Cehia intenționează să îmbunătățească accesul la prestațiile de boală și pentru riscurile conexe (inclusiv prestațiile de maternitate) pentru lucrătorii cu contracte atipice. Ciprul intenționează să asigure o acoperire completă a protecției sociale pentru lucrătorii independenți, și anume extinderea acoperirii prestațiilor de șomaj și a schemelor legate de accidente de muncă și de bolile profesionale. Polonia a inițiat o reformă de extindere a asigurării obligatorii în special prin intermediul sistemelor de pensii pentru contractele de drept civil. În fine, Grecia intenționează să extindă accesul la prestațiile de boală pentru lucrătorii independenți.

²⁵² Cadrul de monitorizare privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, disponibil [online](#).

²⁵³ În 2020, 16 state membre (BG, CY, EE, ES, HU, HR, IT, LT, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI și SK) au primit o recomandare specifică privind protecția socială, adesea cu un accent foarte clar pe îmbunătățirea accesului lucrătorilor cu contracte atipice și al lucrătorilor independenți (CY, EE, ES, IT, LT, NL, PL, PT și SI). Planurile de redresare și reziliență adoptate pentru 17 state membre includ măsuri legate de protecția socială, dintre care 14 au făcut obiectul unor recomandări specifice din 2019 sau 2020. Majoritatea acestor planuri de redresare și reziliență acoperă recomandările specifice corespunzătoare, dar puține dintre ele le abordează complet.

²⁵⁴ A se vedea secțiunea 2.4.2 și Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2021.

²⁵⁵ A se vedea și [ESPN 2021](#).

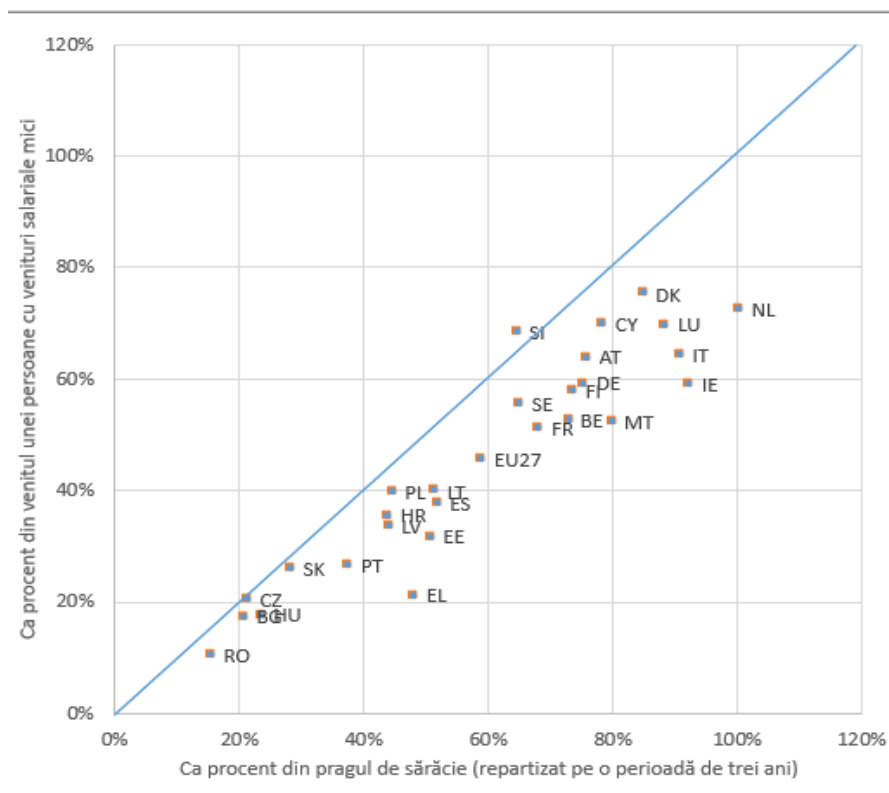
În ceea ce privește adecvarea, o serie de măsuri naționale incluse în planuri abordează situația pensiilor, în special în cazul lucrătorilor independenți. De exemplu, **Spania** și **Letonia** au decis să adapteze calculele contribuțiilor pentru lucrătorii independenți, în special pentru a sprijini caracterul adecvat al pensiilor viitoare, în timp ce **Belgia** intenționează să alinieze sistemele de pensii ale lucrătorilor independenți cu ale angajaților și să aducă contribuțiile lucrătorilor independenți mai aproape de capacitatea lor de contribuție. **Austria**, **Germania** și **Estonia** au luat măsuri de îmbunătățire a adecvării pensiilor, în special pentru cei cu drepturi scăzute, iar **Cehia** a prezentat o reformă a sistemului de pensii menită să îmbunătățească echitatea sistemului de pensii (inclusiv în ceea ce privește diferențele de gen).

Adecvarea sistemelor de venit minim s-a erodat în aproape toate statele membre în 2019. Adecvarea prestațiilor de venit minim poate fi monitorizată²⁵⁶ comparând veniturile beneficiarilor cu pragul de sărăcie național și cu veniturile unei persoane care câștigă un salariu scăzut. Aceste referințe oferă o idee asupra impactului de reducere a sărăciei veniturilor, precum și asupra dimensiunii de activare și, respectiv, asupra efectelor potențiale de descurajare a sistemelor. În ultimul an pentru care există date referitoare la venitul disponibil (2019), adecvarea sistemelor de venit minim a scăzut în ansamblu în UE, reflectând faptul că veniturile beneficiarilor de venituri minime au rămas în urma evoluțiilor generale ale veniturilor anterioare crizei provocate de pandemia de COVID-19. Această erodare a fost mai substanțială în unele țări, în comparație cu venitul unei persoane cu venituri salariale scăzute (Malta -5,8 puncte procentuale, Croația -3,2 puncte procentuale, România -2,9 puncte procentuale) sau cu pragul sărăciei (Franța -6,3 puncte procentuale, Grecia -6 puncte procentuale). În schimb, gradul de adecvare a crescut semnificativ în Italia în urma reformei din 2019 și, într-o mai mică măsură, în Lituania (13,6 puncte procentuale) și Slovenia (15,2 puncte procentuale). În câteva țări, adecvarea venitului minim se apropie de pragul de sărăcie (Țările de Jos, Irlanda și Italia), dar a rămas sub o treime din pragul sărăciei în România, Bulgaria, Ungaria, Cehia și Slovacia – a se vedea figura 2.4.8.

Figura 2.4.8: Gradul de adecvare al sprijinului pentru venitul minim variază foarte mult de la un stat membru la altul

Venitul net al beneficiarilor de venit minim ca procent din pragul riscului de sărăcie (repartizat pe o perioadă de trei ani) și din venitul unei persoane cu câștiguri salariale scăzute (anul de venit 2019)

²⁵⁶ Conform metodologiei convenite în cadrul de referință privind venitul minim, a se vedea rapoartele comune privind ocuparea forței de muncă din 2019, 2020 și 2021.



Notă: graficele se referă la persoane necăsătorite, fără copii. Venitul net al unei persoane cu venit minim poate include și alte tipuri de prestații (de exemplu, ajutoare pentru locuință). Persoana cu câștiguri salariale scăzute care a fost luată în considerare în cadrul analizei câștigă 50 % din salariul mediu și lucrează cu normă întreagă.

Sursa: calculul efectuat de DG EMPL pe baza microdatelor EU-SILC.

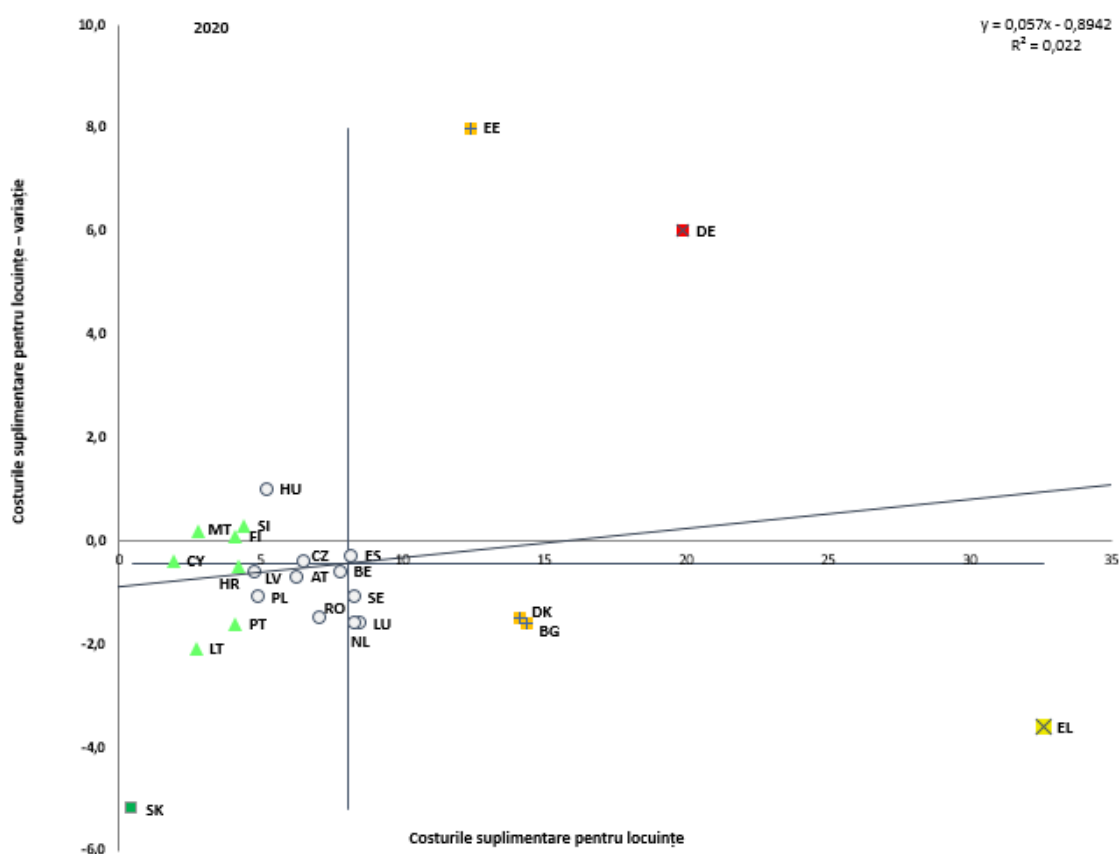
Rata costurilor suplimentare pentru locuințe²⁵⁷ a continuat să scadă ușor înainte de criză. În 2019 (anul veniturilor la care se referă indicatorul din 2020), aproximativ o zecime din populația UE trăia în gospodării care cheltuiau pentru locuință 40 % sau mai mult din venitul lor disponibil (pe adult-echivalent). Această rată a înregistrat cele mai mari valori în Grecia (32,6 %), urmată de Germania, Bulgaria și Danemarca (aproximativ sau peste 15 %) și cele mai mici valori în Slovacia, Cipru, Lituania și Malta (sub 3 %) – a se vedea figura 2.4.9. Atât cifrele absolute, cât și ordinea țărilor sunt relativ similare pentru persoanele sub 30 de ani și pentru restul populației. În cadrul populației expuse riscului de sărăcie, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a fost semnificativ mai mare (37,8 % în 2020), cu diferențe semnificative între statele membre. Proporția populației expuse riscului de sărăcie care a

²⁵⁷ Indicatorul măsoară ponderea populației care trăiește în gospodării în care cheltuielile totale cu locuința reprezintă mai mult de 40 % din venitul disponibil (ambele calculate fără alocațiile pentru locuință). [Orientările metodologice și descrierea variabilelor EU-SILC \(versiunea din aprilie 2020\)](#) descriu alocațiile (doar cele acordate în funcție de mijloacele de trai) ca incluzând alocațiile pentru chirie și alocațiile pentru ocupanții propriei locuințe, dar excluzând avantajele fiscale și transferurile de capital. Documentul definește cheltuielile cu locuința ca fiind lunare și plătite efectiv, în legătură cu dreptul gospodăriei de a locui în spațiul respectiv. Acestea includ asigurări structurale (pentru chiriași: dacă se plătesc), cheltuielile de întreținere (eliminarea apelor uzate, îndepărtarea gunoierului etc.; obligatorii pentru proprietari, pentru chiriași: dacă se plătesc), întreținere și reparații periodice, impozite (pentru chiriași: pe locuință, dacă este cazul) și costul utilităților (apă, electricitate, gaze și încălzire). Pentru proprietarii care plătesc o ipotecă, sunt incluse plățile dobânzii ipotecii (se deduce orice facilitare fiscală, dar ajutoarele pentru locuință nu se deduc). În cazul închirierilor la prețul pieței sau la preț redus, se include și plata chiriei. În cazul închirierilor fără chirie, ajutoarele pentru locuință nu ar trebui să fie deduse din cheltuielile totale cu locuința.

suportat costuri suplimentare pentru locuințe a fost de 82,5 % în Grecia, în timp ce în Danemarca și Germania a fost de două treimi. În Lituania, Malta, Cipru și Slovacia, ponderea a fost de aproximativ 10 % sau mai mică. În general, chiriașii, indiferent dacă este vorba de piața privată a închirierilor sau de piața prețurilor reduse, sunt mai afectați de chestiunile legate de accesibilitatea prețurilor locuințelor (25,2 %) decât proprietarii cu împrumuturi ipotecare (6,2 %) ²⁵⁸.

Figura 2.4.9: Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a scăzut, în medie, înainte de criză, dar cu diferențe substanțiale între statele membre

Ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu costuri suplimentare pentru locuințe (%), nivelurile din 2020 și variațiile față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru IE, FR și IT, iar pentru LV, NL, PL și SK sunt date provizorii. Întrerupere a seriilor pentru BE, DK, DE și LU. Începând din 2020, Germania transmite către EU-SILC date privind acest indicator dintr-o anchetă (*Mikrozensus*) care este diferită de cea anterioară. Ca urmare, datele din ani diferiți nu mai sunt comparabile. Sursa: Eurostat, [tespm140].

Famiile cu copii și familiile monoparentale se confruntau deja cu dificultăți mai mari în ceea ce privește locuințele înainte de criză. În 2019, 6,5 % din gospodăriile compuse dintr-un părinte unic susținător al familiei monoparentale, cu copii aflați în întreținere, s-au confruntat cu privarea severă de locuință, spre deosebire de 4 % pentru întreaga populație ²⁵⁹.

²⁵⁸ Indicator Eurostat [ile_lvho07c].

²⁵⁹ Indicator Eurostat [ile_mdho06].

Rate mai ridicate au fost înregistrate în Grecia, Spania, România, Suedia și Danemarca. Datele sondajului colectate de Eurofound²⁶⁰ în 2019 indică faptul că nesiguranța referitoare la locuință a fost mai mare în cazul gospodăriilor cu copii decât în cazul celor fără copii (6,6 % față de 4,1 %). De asemenea, persoanele fără adăpost au fost mai expuse problemelor de sănătate și mai afectate de întreruperea furnizării serviciilor în perioadele de limitare a mișcării persoanelor. În ansamblu, criza provocată de pandemia de COVID-19 a amplificat provocările de lungă durată în materie de locuințe și inegalitățile preexistente în ceea ce privește statutul de ocupare a locuințelor și condițiile de locuit, inclusiv pentru cei care se confruntaseră deja cu excluderea în ceea ce privește locuința²⁶¹.

În medie, datorită inclusiv eficacității sistemelor de pensii, persoanele cu vârsta de peste 65 de ani sunt mai bine protejate împotriva sărăciei decât restul populației. În 2020, în UE, rata riscului de sărăcie sau de excludere socială în rândul persoanelor cu vârsta de cel puțin 65 de ani a fost cu puțin peste 20 % (20,4 %), mai mică decât cea a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani (21,7 %). Acest lucru s-a întâmplat și în cazul a 8 dintre cele 27 de state membre – a se vedea figura 2.4.10. Cu toate acestea, în unele state membre, riscul de sărăcie sau de excludere socială în rândul persoanelor în vârstă a fost mult mai mare, diferența atingând un vârf de 24,3 puncte procentuale în Estonia și de 22,3 puncte procentuale în Letonia și Bulgaria. În cazul Bulgariei, nu mai puțin de 49,5 % dintre persoanele cu vârsta de cel puțin 65 de ani sunt expuse riscului de sărăcie sau de excludere. Riscul în rândul persoanelor în vârstă a crescut din 2015²⁶², în mare parte din cauza creșterii ratei sărăciei în cursul redresării economice. În UE-27 există, de asemenea, o mare diferență de gen. În 2020, riscul de sărăcie în rândul bărbaților în vârstă a fost de 16,9 %, față de 23,3 % în cazul femeilor în vârstă. Diferența se datorează pensiilor mai mici care le revin femeilor, precum și faptului că, în medie, femeile trăiesc mai mult și locuiesc mai des singure.

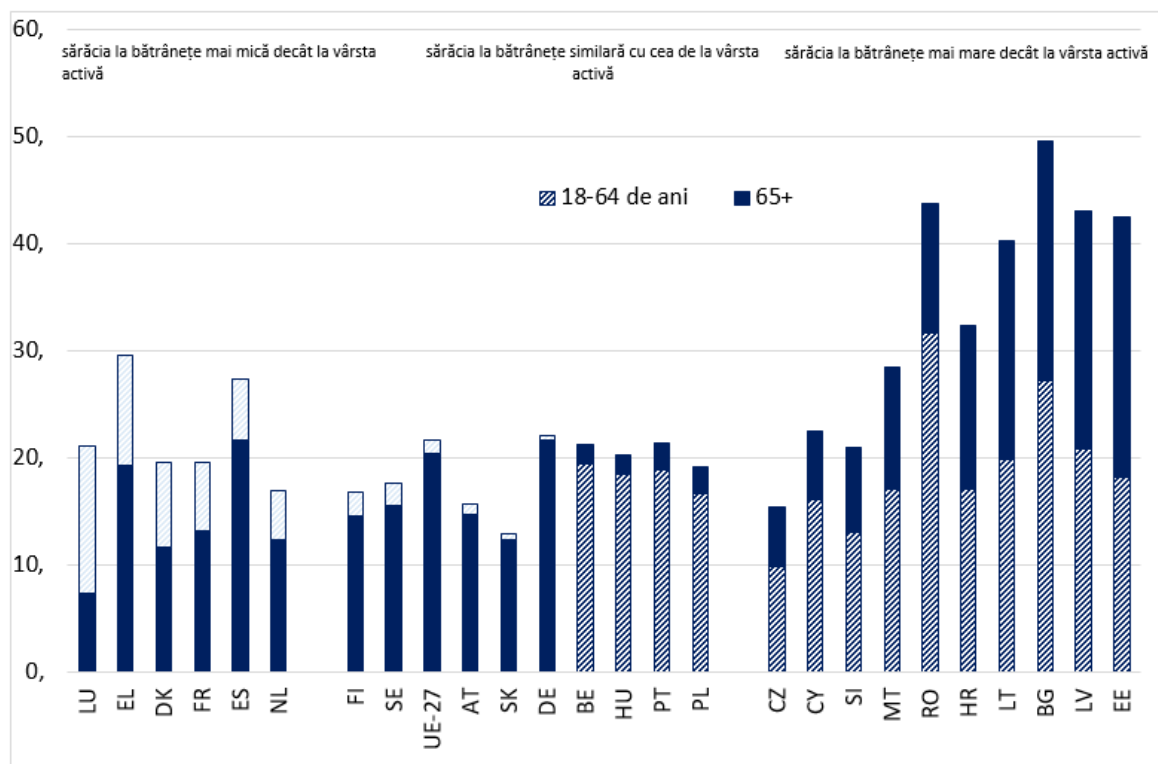
²⁶⁰ A se vedea Eurofound (2021), *Education, healthcare and housing: How access changed for children and families in 2020* (Educație, sănătate și locuințe: Cum s-a schimbat accesul copiilor și al familiilor în 2020), seria COVID-19, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

²⁶¹ A se vedea, de exemplu, o analiză preliminară realizată de OCDE privind modul în care pandemia de COVID-19 ar putea afecta accesibilitatea prețurilor locuințelor în viitor: *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable* (A construi pentru un viitor mai bun: politici pentru o mai mare accesibilitate a prețurilor locuințelor), *Employment, Labour and Social Affairs Policy Briefs*, OCDE, Paris.

²⁶² Acesta este primul an în care poate fi calculat conform noii definiții.

Figura 2.4.10: Persoanele cu vârsta de peste 65 de ani tind să fie mai bine protejate împotriva sărăciei decât restul populației

Ratele riscului de sărăcie sau de excluziune socială pe grupe de vârstă (% , 2020)



Sursa: Eurostat [[ilc_peps01n](#)]. Nu sunt disponibile date pentru IE și IT.

Pensiile reprezintă, în medie, mai mult de jumătate din venitul din ultima parte a carierei. În 2019, în UE-27, pensia medie a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 65 și 74 de ani s-a ridicat la 57 % din venitul din muncă al persoanelor cu vârsta cuprinsă între 50 și 59 de ani²⁶³. Acest procent a crescut din 2010, când a fost de 53 %. În unele țări, această „rată de înlocuire transversală” este cu mult peste 70 %, în special în Luxemburg, Grecia, Italia, Portugalia și Spania. Prin urmare, acestea se numără, de asemenea, printre țările în care sărăcia în rândul persoanelor în vârstă este mai scăzută decât sărăcia în rândul persoanelor în vârstă de muncă²⁶⁴. Pe de altă parte, în 14 țări această rată este sub 50 %, iar în trei țări sub 40 % (Irlanda, Croația și Bulgaria). În majoritatea țărilor, rata este mai scăzută în rândul femeilor, dar, în schimb, 11 state membre înregistrează rate de înlocuire substanțial mai mari în rândul femeilor, în special Cehia, Estonia, Danemarca și Slovacia.

Impactul pandemiei de COVID-19 a inversat tendința de îmbunătățire a speranței de viață în UE. În urma izbucnirii pandemiei, se estimează că indicatorul „speranța de viață la naștere”, un bun substitut al impactului asupra sănătății, a scăzut în marea majoritate a statelor

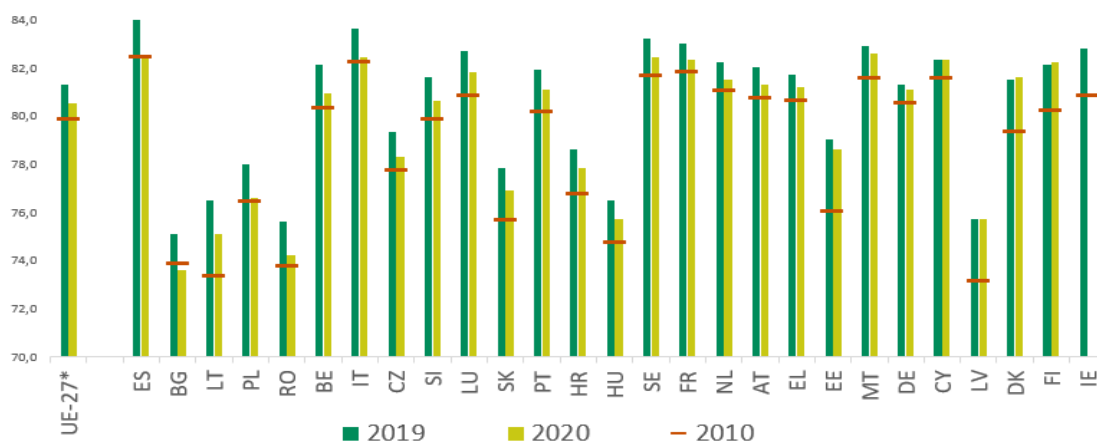
²⁶³ A se vedea [Pension Adequacy Report 2021](#) (Raportul privind adecvarea pensiilor 2021), pagina 40.

²⁶⁴ Conform indicatorului Eurostat [[ilc_pnp3](#)]. Indicatorul este definit ca raportul între mediana pensiilor brute individuale ale categoriei de vârstă 65-74 de ani și mediana veniturilor brute individuale ale categoriei de vârstă 50-59 de ani, excluzând alte prestații sociale.

membre ale UE – a se vedea figura 2.4.11²⁶⁵. Această scădere marchează o deviere de la tendința de creștere a speranței de viață, care a durat zece ani. Cele mai mari scăderi din 2019 au fost înregistrate în Spania (-cu 1,6 ani) și Bulgaria (-cu 1,5 ani), urmate de Lituania, Polonia și România (toate cu aproximativ -1,4 ani). Este posibil ca pierderile în ceea ce privește speranța de viață să fi afectat persoanele defavorizate mai grav decât alte persoane. De exemplu, chiar înainte de criză, speranța de viață a romilor era, în medie, cu 10 ani mai mică decât cea a populației generale²⁶⁶.

Figura 2.4.11: Pandemia de COVID-19 a inversat creșterile recente ale speranței de viață

Speranța de viață la naștere (anul), statele membre ordonate în funcție de scăderea speranței de viață în comparație cu 2019



Notă: datele pentru 2020 sunt provizorii pentru toate statele membre și nu sunt disponibile pentru IE. Media UE-27 este calculată fără IE.

Sursa: Eurostat, indicator [\[demo_mlexpec\]](#)

În pofida pandemiei, nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală au fost, în linii mari, stabile în majoritatea statelor membre în 2020, dar există variații substanțiale de la un stat membru la altul (a se vedea figura 2.4.12²⁶⁷). Polonia, Franța, Letonia și Finlanda au înregistrat cele mai mari creșteri (cu 8,5 puncte procentuale, 1,4

²⁶⁵ Speranța de viață este un *indicator de perioadă* al mortalității, care reflectă durata medie de viață a unei populații supuse ratelor de mortalitate din perioada selectată, și este sensibilă atât la schimbări negative, cât și schimbări pozitive în decursul unui an. O evaluare alternativă se poate baza pe indicatorul mortalității anormale, ca la pagina 4 din documentul [Employment and social developments in Europe 2021](#) (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2021).

²⁶⁶ A se vedea Vincze et al. (2019) [Prevalence of Chronic Diseases and Activity-Limiting Disability among Roma and Non-Roma People: A Cross-Sectional, Census-Based Investigation](#) (Prevalența bolilor cronice și a handicapurilor care limitează activitatea în rândul romilor și al persoanelor de alte etnii decât cea romă – anchetă transversală, bazată pe recensământ). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), p. 3620.

²⁶⁷ Pentru 10 țări datele sunt fie provizorii, fie au o întrerupere a seriilor, fie lipsesc. A se vedea nota la figură.

puncte procentuale, 1 punct procentual și, respectiv, 0,7 puncte procentuale), Polonia prezentând o rată a nevoilor nesatisfăcute destul de ridicată, de 12,7 %, și fiind marcată ca aflându-se într-o „situație critică”²⁶⁸. În schimb, Estonia și Grecia au înregistrat scăderi semnificative (cu 2,5 puncte procentuale și, respectiv, 1,7 puncte procentuale), dar cu toate acestea au avut niveluri destul de ridicate în 2020 (13 % și 6,4 %). Într-un grup deloc neglijabil de țări (Malta, Austria, Germania, Luxemburg, Țările de Jos, Cipru, Spania și Ungaria), ponderea persoanelor care au raportat nevoi nesatisfăcute în materie de asistență medicală a rămas foarte scăzută (sub 1 %), în pofida pandemiei, scăderi semnificative înregistrându-se în Cipru și Ungaria, care au intrat în acest grup în 2020. Printre altele, ²⁶⁹persoanele cu venituri mici sunt mai susceptibile de a fi vulnerabile din cauza nevoilor medicale nesatisfăcute, dar amploarea decalajului față de populația totală diferă de la un stat membru la altul²⁷⁰. Diferențe regionale în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală apar în cea mai mare parte între statele membre, dar variații notabile s-au înregistrat în Grecia, România, Suedia și Ungaria – a se vedea figura 10 din anexa 3.

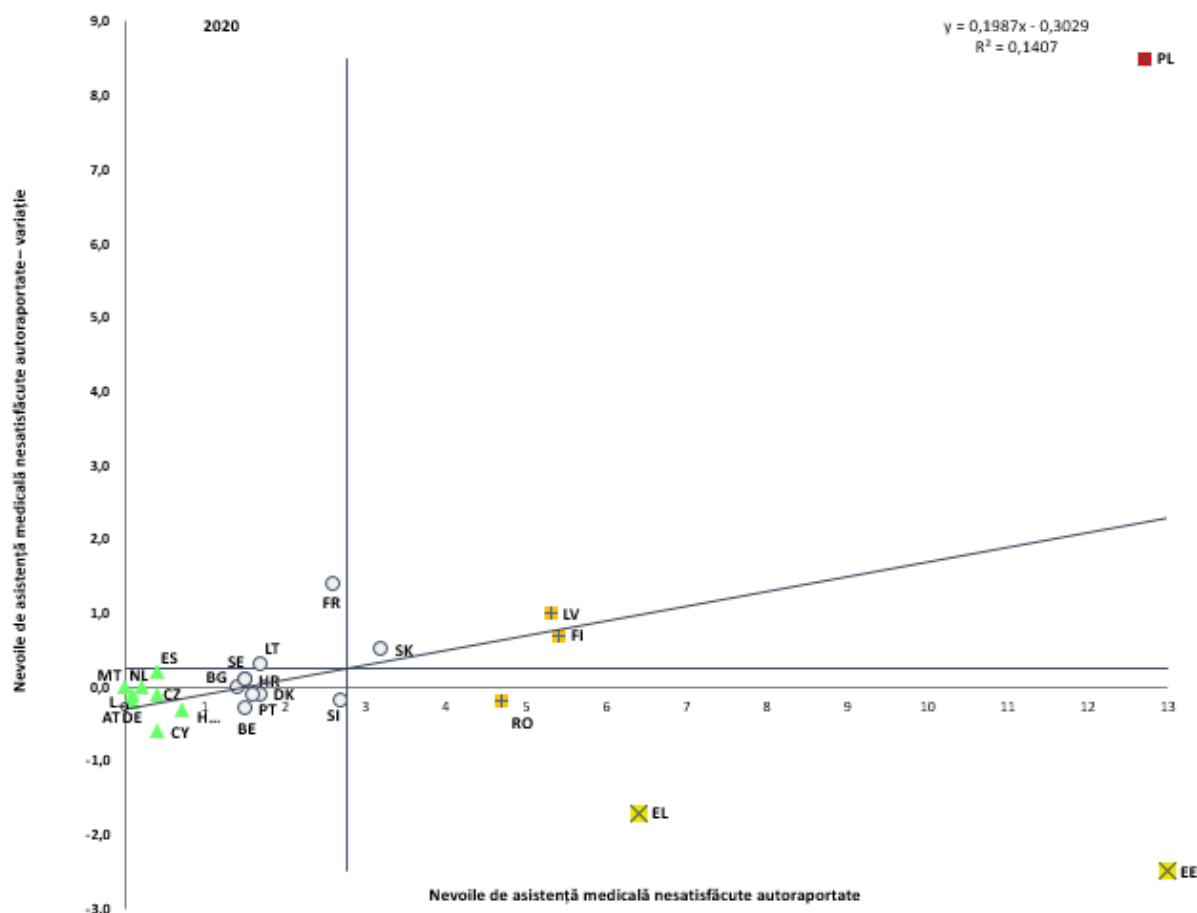
Figura 2.4.12: În timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19 s-au înregistrat variații importante între statele membre în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală

Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală, nivelurile din 2020 și variațiile față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social)

²⁶⁸ Potrivit anchetei Eurofound [Living, working and COVID-19](#) (Viața, munca și COVID-19), care acoperă aproximativ aceeași perioadă, 18 % dintre respondenții din întreaga UE au raportat nevoi medicale nesatisfăcute în timpul pandemiei.

²⁶⁹ În special persoanele instituționalizate, persoanele cu handicap, romii și *travellers*, refugiații și imigranții sau persoanele fără adăpost (FRA, [Raport privind drepturile fundamentale 2021](#)).

²⁷⁰ A se vedea indicatorii Eurostat [\[hlth_silc_29\]](#) și [\[hlth_silc_31\]](#) pentru defalcarea „nevoilor medicale nesatisfăcute” autoraportate.



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru IE și IT, iar pentru FR, LV, NL, PL și SK sunt date provizorii. Întrerupere a seriilor pentru BE, DE și LU. Începând din 2020, Germania transmite către EU-SILC date privind acest indicator dintr-o anchetă (*Mikrozensus*) care este diferită de cea anterioară. Ca urmare, datele din ani diferiți nu mai sunt comparabile.
Sursa: Eurostat, [tespm_110].

2.4.2 Răspunsul în materie de politică

În 2020 și 2021, în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19, statele membre au introdus o serie de măsuri temporare și permanente de sprijinire a veniturilor. Acești doi ani au subliniat decalajele din sistemele de protecție socială care afectează în special persoanele aflate în situații vulnerabile (cum ar fi gospodăriile cu venituri mici și fără venituri salariale sau persoanele cu locuri de muncă precare). Prin urmare, guvernele au adoptat atât măsuri de urgență, cât și măsuri permanente, introducând scheme noi sau adaptându-le pe cele existente și asigurând o mai bună adecvare și acoperire a prestațiilor pentru toți, inclusiv a prestațiilor de ultimă instanță.

Au fost introduse sau adaptate **măsuri de urgență de sprijin pentru venit în funcție de nevoile generate de criza provocată de pandemia de COVID-19.** De exemplu, în perioada pandemiei, **Grecia** a prelungit cu trei luni dreptul la venitul minim garantat și la prestațiile pentru locuință, pentru a evita necesitatea de a fi prezent fizic pentru depunerea de noi cereri.

În **Italia**, guvernul a reînnoit până în septembrie 2021 *Reddito di Emergenza*, introdus în mai 2020 ca măsură temporară privind venitul de urgență pentru gospodăriile care nu au acces la sistemul de venit minim. În **Slovacia**, persoanele care au rămas fără venituri sau indemnizații după ce și-au pierdut din cauza pandemiei locul de muncă deținut înainte de 12 martie 2020 au fost eligibile pentru o „subvenție SOS” lunară, care a fost în vigoare până la 1 iulie 2021. În **Țările de Jos**, guvernul a alocat fonduri suplimentare temporare municipalităților pentru a oferi asistență socială suplimentară din ianuarie 2021 persoanelor care au pierdut venituri din cauza crizei, pentru a plăti costurile legate de locuință, cum ar fi chiriile sau plățile ipotecare, costurile serviciilor de utilități (electricitate, apă, gaze), taxele municipale (TONK). În **Belgia**, guvernul a majorat veniturile minime temporare cu 50 EUR pe lună (până la sfârșitul lunii decembrie 2021).

Pe lângă măsurile de urgență, au fost adoptate modificări permanente ale schemelor deja existente, în vederea consolidării rezilienței sociale într-un mod mai permanent, în conformitate cu principiile 12 (protecția socială) și 14 (venitul minim) ale pilonului. MRR a furnizat fonduri suplimentare substanțiale din partea UE în acest scop. În **Spania**, mecanismul va sprijini proiecte-pilot privind căile de integrare eficace pentru beneficiarii sistemului național de venit minim introdus recent. Unul dintre obiectivele intermediare cuprinse în PRR al **Letoniei** este o actualizare a reformei venitului minim pentru perioada 2022-2024, care implică o metodologie unificată și bazată pe dovezi pentru calcularea venitului minim general (VMG) și o indexare anuală aliniată la evoluția venitului global. Până la sfârșitul anului 2022, **România** intenționează să finalizeze reforma venitului minim de incluziune, inclusiv printr-o mai bună adecvare, direcționare și acoperire a prestațiilor și a stimulentei pentru ocuparea forței de muncă. Mai multe state membre și-au actualizat sistemele de venit minim prin creșterea nivelului prestațiilor, în special pentru persoanele aflate în cele mai vulnerabile situații. Începând din iulie 2021, **Lituania** oferă o prestație suplimentară persoanelor singure cu vârsta de peste 65 de ani și persoanelor cu handicap care nu au dreptul la pensii de urmaș. **Malta** a majorat ratele maxime de asistență suplimentară pentru cuplurile cu venituri mici și pentru persoanele singure. Un supliment la această asistență, introdus deja în 2020 pentru persoanele cu vârsta de cel puțin 65 de ani expuse riscului de sărăcie, a fost extins în 2021 la toate persoanele din această grupă de vârstă, indiferent dacă se confruntă sau nu cu riscuri de sărăcie.

Statele membre au introdus, de asemenea, măsuri temporare de sprijinire a familiilor în timpul situației de urgență provocate de pandemia de COVID-19. În **Italia** a fost creat un fond de 500 de milioane EUR pentru finanțarea intervențiilor de solidaritate alimentară și sprijinirea familiilor vulnerabile pentru plata chiriei și a facturilor la utilități. În **Cehia**, părinții copiilor care au fost trimiși acasă de la școală din cauza pandemiei au putut solicita concediu plătit pentru îngrijire în perioada octombrie 2020-iunie 2021. În **Letonia**, fiecărui copil i s-a plătit o alocație unică de 500 EUR. În regiunea Bruxelles din **Belgia**, gospodăriile vulnerabile au primit o alocație unică de 100 EUR pentru fiecare copil pentru anul școlar 2020-2021, iar în Flandra s-a înregistrat o creștere temporară a alocațiilor pentru copii pentru gospodăriile vulnerabile. **Bulgaria** a acordat o indemnizație lunară specifică părinților cu venituri mici ai copiilor cu vârsta de până la 14 ani care, în cazul închiderii instituțiilor de învățământ, au trebuit să rămână acasă pentru a-și îngriji copiii și nu au putut lucra de la distanță sau nu au putut să își ia concediu plătit. Alocația s-a ridicat la 100-150 % din salariul minim (pentru unul și, respectiv, doi sau mai mulți copii, în cazul în care închiderea a durat mai mult de 10 zile).

Sumele, metodele de calcul și perioadele de eligibilitate pentru prestațiile parentale, alocațiile pentru copii și prestațiile familiale au devenit mai generoase în mai multe state

membre. În **Estonia** și **Lituania**, bazele de calcul ale prestațiilor familiale, de maternitate, de paternitate și parentale au fost revizuite, astfel încât părinții să poată primi sume care să reflecte veniturile lor anterioare pandemiei (în general mai mari). În **Letonia**, persoanele al căror concediu pentru creșterea copilului a expirat în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19 și care nu s-au putut întoarce la locul de muncă au primit o prestație lunară de până la 700 EUR până în iunie 2021. În **regiunea Bruxelles (Belgia)**, tinerii sub 21 de ani care se aflau în „perioada de integrare în muncă” au devenit eligibili pentru a primi o alocație pentru copii, chiar dacă nu au absolvit învățământul secundar. În **Letonia** este planificată pentru 2022 o creștere substanțială și permanentă a prestațiilor familiale, de care beneficiază în principal familiile numeroase. În **Lituania**, cuantumul alocației universale pentru copii a fost majorat la 70 EUR pe lună, iar prestația suplimentară (pentru copiii cu handicap sau pentru familiile defavorizate sau numeroase) la 111,20 EUR. În **Ungaria**, alocația pentru îngrijirea copiilor a fost majorată în iulie 2021 de la 70 % la 100 % din câștigurile brute anterioare, fără plafon. Întrucât alocația nu face obiectul deducerii contribuțiilor la asigurările sociale și la fondul de pensii, este mai mare decât câștigurile salariale nete anterioare; în plus, nefiind plafonată, aceasta este cel mai mult în avantajul gospodăriile celor mai prospere. În **România**, se preconizează o creștere a alocațiilor pentru copii cu 20 % la 1 ianuarie 2022.

Au fost luate, de asemenea, măsuri de politică specifice de combatere a sărăciei în rândul copiilor și de sprijinire a incluziunii sociale a copiilor vulnerabili, în conformitate cu principiul 11 al pilonului (Îngrijirea copilului și sprijin pentru copii). În **Cehia**, din iulie 2021, părinții copiilor pentru care celălalt părinte nu plătește pensie alimentară pot solicita ca o pensie alimentară înlocuitoare să fie plătită de către SPOFM, cuantumul fiind ordonat de instanță (dar nu mai mult de 3 000 CZK, adică aproximativ 118 EUR pe lună). În **Lituania**, și elevii de clasa a II-a au beneficiat de mese gratuite universale în școli începând din septembrie 2021. În **Franța**, un proiect de lege privind protecția bunăstării copiilor aflați sub protecția statului modernizează cadrul familiilor substitutive și guvernanta națională a protecției copilului.

În perioada 2020-2021, statele membre au continuat să ia măsuri pentru a sprijini persoanele afectate de criză și neacoperite în mod adecvat de protecție socială, cum ar fi lucrătorii cu contracte atipice și lucrătorii independenți, în conformitate cu principiul 12 (privind protecția socială) și cu principiul 13 (privind prestațiile de șomaj) ale pilonului. Majoritatea acestor măsuri au fost temporare²⁷¹, deși unele țări au întreprins, de asemenea, mai multe reforme structurale pentru a extinde acoperirea sau caracterul adecvat al sistemelor lor de protecție socială. De exemplu, **Finlanda** a acordat acces temporar la indemnizațiile de șomaj antreprenorilor independenți și liber-profesioniștilor, în timp ce **Germania**, **Austria** și **Spania** au facilitat accesul artiștilor la indemnizațiile de șomaj. **Țările de Jos** au adoptat mai multe pachete de sprijin temporar pentru venit (TOZO), în principal pentru lucrătorii independenți fără angajați. **Belgia** a extins „dreptul de tranziție” (indemnizație în caz de faliment) la lucrătorii independenți care s-au confruntat cu o scădere substanțială a cifrei de afaceri sau care au fost obligați să își suspende activitățile. **Spania** a sprijinit lucrătorii independenți afectați de criză prin intermediul unei prestații extraordinare și al scutirilor de la plata contribuțiilor. **Lituania** a sprijinit veniturile lucrătorilor independenți ale căror activități au fost afectate de carantină și al căror venit a scăzut cu cel puțin 30 %, iar **Grecia** a oferit sprijin specific pentru venit lucrătorilor independenți din agricultură, turism și pescuit costier.

²⁷¹ A se vedea [ESPN \(2021, în curs de publicare\)](#), *Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis. An analysis of policies in 35 countries*. (Răspunsuri politice în materie de protecție și incluziune socială la criza provocată de pandemia de COVID-19. O analiză a politicilor din 35 de țări).

Statele membre au facilitat accesul la prestațiile de boală și au luat, de asemenea, unele măsuri pentru a consolida accesul la asistență medicală, în special în legătură cu pandemia de COVID-19. Lituania a extins lista persoanelor eligibile pentru a beneficia de prestațiile de boală legate de pandemia de COVID-19. **România** a adoptat o nouă categorie de concediu pentru a le oferi persoanelor aflate în carantină un concediu medical complet, în timp ce **Slovacia** a creat o indemnizație de accident pentru angajații recunoscuți ca fiind temporar inapți pentru muncă. În plus, **Estonia** a finanțat temporar plata prestațiilor din a doua zi de boală, iar **Belgia** a majorat temporar nivelul prestațiilor atât pentru angajați, cât și pentru lucrătorii independenți. **Estonia** a luat măsuri pentru a facilita accesul la asistență medicală în legătură cu pandemia de COVID-19 pentru persoanele neasigurate. În schimb, **Ungaria** a eliminat dreptul la asistență medicală gratuită pentru cei care nu sunt asigurați, urmărind în special reducerea muncii nedeclarate. În **Franța**, angajatorii publici vor finanța 50 % din asigurările de sănătate complementare pentru angajații din sectorul public.

Statele membre au luat atât măsuri temporare, cât și măsuri permanente pentru a îmbunătăți eligibilitatea și adecvarea prestațiilor și a serviciilor legate de handicap, în conformitate cu principiul 17 al pilonului (privind incluziunea persoanelor cu handicap). În **Italia**, mamele șomere sau singure cu copii aflați în întreținere cu un handicap recunoscut vor primi o contribuție lunară de până la 500 EUR net pentru 2021, 2022 și 2023. **Letonia** a acordat o alocație unică de 200 EUR pentru beneficiarii alocației pentru îngrijirea persoanelor cu handicap sau ai alocației pentru persoanele cu handicap care au nevoie de îngrijire (pe lângă cei care primesc pensii pentru limită de vârstă, de invaliditate sau de urmaș). **Malta** a introdus o prestație permanentă de 300 EUR pe an pentru părinții care trebuie să își părăsească locul de muncă pentru a avea grijă de un copil cu vârsta de peste 16 ani care are dreptul la asistență sporită pentru handicap grav. **Malta** a extins, de asemenea, grupul de persoane eligibile pentru prestația de handicap grav în caz de handicap intelectual. Din iulie 2021, **Lituania** a acordat tuturor persoanelor cu handicap dreptul de a fi ajutate de un asistent personal. În cazul în care venitul persoanei cu handicap este mai mic de 256 EUR, ajutorul este gratuit, iar dacă este mai mare, suma plătită pentru asistentul personal nu ar trebui să depășească 20 % din venitul persoanei cu handicap. **Portugalia** a extins prestația socială la persoanele care au un handicap ca urmare a anumitor accidente și a prevăzut cumulul cu alocația pentru îngrijire informală sau plata către o instituție în care se acordă îngrijiri. **Luxemburgul** a majorat cu 2,8 % veniturile REVIS (*revenu d'inclusion sociale*) și prestația pentru persoanele cu handicap grav (RPGH) începând cu 1 ianuarie 2021. PRR al **României** prevede ca cel puțin 8 455 de persoane cu handicap instituționalizate să primească sprijin în vederea dezinstituționalizării și a începerii unui „parcurs de viață independentă”.

Accesibilitatea serviciilor sociale, în special de la distanță, s-a îmbunătățit în unele state membre ca urmare a limitării contactelor personale în timpul pandemiei, în conformitate cu principiul 20 al pilonului (privind accesul la serviciile esențiale). Multe dintre serviciile sau funcțiile specifice care necesită contacte personale, cum ar fi consilierea sau vizitele la domiciliu, au fost suspendate după declanșarea pandemiei. Această schimbare a evidențiat necesitatea modernizării serviciilor sociale, inclusiv prin utilizarea pe scară mai largă a tehnologiilor digitale. O reformă care se desfășoară în **Bulgaria** are în vedere elaborarea unei hărți naționale a serviciilor sociale în cooperare cu municipalitățile. Un proiect FSE dedicat va sprijini instituirea cadrului metodologic, actualizarea standardelor de calitate și calificarea personalului unei noi agenții cu funcție de supraveghere. Reforma planificată de **Spania** în contextul PRR vizează definirea unui portofoliu minim comun de servicii sociale și a standardelor aferente în întreaga țară. Unele state membre s-au axat pe îmbunătățirea accesului la serviciile sociale. **Lituania** a făcut posibilă introducerea cererilor de servicii

sociale pe cale electronică. Pentru a asigura continuitatea serviciilor, **Portugalia** a introdus o contribuție financiară temporară garantată la sectorul social și al solidarității.

Multe state membre au continuat, în 2021, să ia măsuri pentru a sprijini ocuparea locuințelor de către gospodării, în special din rândul grupurilor vulnerabile, iar unele state membre au adoptat măsuri mai permanente pentru a îmbunătăți accesibilitatea prețurilor locuințelor pe termen lung, în conformitate cu principiul 19 al pilonului (privind locuințele și asistența pentru persoanele fără adăpost). Cele mai răspândite măsuri temporare luate de guvernele din UE au fost scutirile de la plata creditelor ipotecare sau a chiriilor (**Austria, Belgia, Republica Cehă, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Lituania, Slovacia, Portugalia și Spania**) și moratoriile privind evacuările (**Austria, Belgia, Finlanda, Franța, Germania, Ungaria, Irlanda, Luxemburg, Țările de Jos, Portugalia și Spania**)²⁷². În plus, **Irlanda** a adoptat un proiect de lege privind locuințele accesibile, care acordă prioritate creșterii ofertei de locuințe la prețuri accesibile. **Lituania** a introdus un sistem de adecvare a compensației pentru locuințe pentru a controla creșterea nivelului chiriilor. **Malta** a adoptat măsuri de sprijinire a celor care achiziționează pentru prima dată o locuință și de reducere a impozitelor datorate pentru imobilele donate de părinți copiilor, atunci când acestea sunt folosite ca locuințe. **Spania** prevede în PRR adoptarea decretului regal de definire a cadrului de reglementare pentru punerea în aplicare a programului cu privire la locuințe sociale de închiriat eficiente din punct de vedere energetic, care respectă criteriile de eficiență energetică. **Luxemburgul** a modificat Pactul pentru locuințe existent pentru a întări capacitatea sectorului public de a mări parcul de locuințe publice accesibile ca preț și sustenabile, în special pentru închiriere. Reforma, aflată în prezent în discuție, ar oferi municipalităților sprijin și stimulente pentru elaborarea de planuri de utilizare a terenurilor în coordonare cu administrația centrală. **Slovenia** a introdus modificări la Legea națională a locuințelor pentru a promova o abordare eficientă și echilibrată a furnizării de locuințe, inclusiv posibilitatea de a activa fondul locativ existent, dar neocupat, pentru a fi utilizat ca locuințe publice de închiriat. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale a anunțat lansarea unei inițiative referitoare la locuințe la prețuri accesibile. Aceasta va introduce renovarea a 100 de districte și crearea unei platforme europene pentru o colaborare consolidată în lupta împotriva lipsei de adăpost.

Unele state membre au introdus recent sau au extins măsuri specifice de sprijinire a accesului la energie, ca serviciu esențial, pentru persoanele cele mai vulnerabile, în conformitate cu principiul 20 al pilonului (privind accesul la serviciile esențiale). **Spania**, de exemplu, a adoptat măsuri de sprijinire a accesului la energie pentru persoanele cu venituri scăzute, de asemenea în conformitate cu Strategia sa de combatere a sărăciei energetice 2019-2024. **Ciprul**, printre alte țări, va pune în aplicare în cadrul PRR măsuri de eficiență energetică, cu scopul explicit de a reduce sărăcia energetică. Comisia a prezentat, ca parte a Pactului verde, un pachet cuprinzător de măsuri care vor contribui la atenuarea sărăciei energetice și la creșterea calității locuințelor, în special pentru gospodăriile cu venituri medii și mici²⁷³. Inițiativele recente, cum ar fi pachetul „Pregătiți pentru 55” sau Recomandarea

²⁷² A se vedea [OCDE \(2020\), Housing Amid COVID-19: Policy responses and challenges \(Locuințele în contextul pandemiei de COVID-19 – Răspunsuri în materie de politici și provocări\)](#).

²⁷³ Acestea sunt, în special: inițiativa „Valul de renovări ale clădirilor” [COM(2020) 662 final din 17 septembrie 2020], Recomandarea Comisiei privind sărăcia energetică [Recomandarea (UE) 2020/1563 a Comisiei din 14 octombrie 2020], viitoarea revizuire a Directivei privind eficiența energetică (Directiva 2012/27/UE din 25 octombrie 2012) și orientările și îndrumările pentru acțiunile locale ale [Observatorului european al sărăciei energetice](#).

privind sărăcia energetică²⁷⁴, au adus în centrul atenției necesitatea unei astfel de ajustări structurale.

Multe state membre au întreprins reforme pentru a îmbunătăți reziliența și accesibilitatea sistemelor de sănătate, în conformitate cu principiul 16 al pilonului (accesul la asistență medicală). O gamă largă de măsuri în acest domeniu a fost inclusă în planurile de redresare și reziliență aprobate până în prezent. Soluționarea deficitului de forță de muncă din domeniul sănătății a devenit o problemă critică din cauza pandemiei de COVID-19, iar statele membre au demarat reforme cuprinzătoare pentru a o aborda în planurile lor de redresare și reziliență. De exemplu, **Spania, Irlanda, Lituania, Malta și Luxemburgul** au propus măsuri cuprinzătoare pentru a aborda deficitul de profesioniști din domeniul medical, pentru a spori atractivitatea profesiilor medicale și pentru a îmbunătăți condițiile de muncă. **Portugalia** depune eforturi în vederea îmbunătățirii competențelor forței de muncă din domeniul sănătății, a consolidării muncii în echipă multidisciplinară și a extinderii numărului de profesioniști în domeniul sănătății din cadrul asistenței medicale primare. RRP al **Italiei** include formarea angajaților serviciului național de sănătate. Criza a mobilizat, de asemenea, eforturi de regândire a modalităților de finanțare a asistenței medicale pentru a face față subfinanțării structurale și sustenabilității bazei de venituri pe termen lung. **Luxemburgul și Lituania** au anunțat reforme pentru abordarea acestei provocări.

Statele membre și-au continuat eforturile de a construi sisteme de sănătate mai reziliente, care să furnizeze servicii adaptate la nevoile populației, în conformitate cu principiul 16 al pilonului (accesul la asistență medicală). Unul dintre domeniile prioritare a fost sporirea rolului asistenței medicale primare ca prim punct de contact pentru pacienți, ceea ce ar putea reduce sarcina asupra spitalelor cauzată de șocuri precum pandemia de COVID-19 sau de presiunile pe termen lung legate de îmbătrânirea populației. În acest sens, **Lituania** a propus consolidarea medicinei de familie, iar **Luxemburgul** a propus îmbunătățirea integrării asistenței medicale primare în spitale. **Portugalia** a propus o reformă cuprinzătoare care vizează transformarea centrelor de asistență medicală primară în actori mai proactivi, cu un portofoliu extins de servicii comunitare, reformele aferente fiind incluse în PRR. De asemenea, au fost abordate blocajele în ceea ce privește accesul la asistență medicală spitalicească, iar reformele s-au axat în principal pe transformările din sectorul spitalicesc care au fost necesare pentru a răspunde șocului. **Lituania** a propus o reformă care vizează crearea unui grup de spitale pentru boli infecțioase și a unor centre principale de asistență medicală de urgență. Unele state membre au introdus, de asemenea, măsuri de îmbunătățire a acoperirii asistenței medicale, îmbunătățind accesul la anumite servicii. **Spania**, de exemplu, s-a concentrat asupra asistenței dentare, a îngrijirii timpurii și a medicinei genomice, iar **Portugalia** s-a concentrat pe îngrijirea mintală. În **Portugalia**, un pachet cuprinzător de reforme va însoți aceste eforturi pentru a spori disponibilitatea serviciilor de îngrijire mintală în unități comunitare. Transformarea digitală a sistemelor de sănătate a fost, de asemenea, accelerată de pandemia de COVID-19. **Luxemburgul** depune eforturi în vederea extinderii în 2022 a soluției de telemedicină pentru pacienții cu afecțiuni cronice, ca parte a PRR. **Spania** a propus un nou cadru pentru e-sănătate, inclusiv o mai bună conectivitate și instituirea unui depozit de tip „lac de date” în domeniul sănătății, care să pună în comun datele din toate regiunile și sistemele de informații diferite. **Lituania** a propus extinderea semnificativă a infrastructurii pentru e-sănătate și implementarea acesteia. Pentru a atenua presiunea exercitată atât asupra cabinetelor de medici generaliști, cât și asupra serviciilor spitalicești de urgență, **Italia** a înființat noi unități speciale pentru continuitatea asistenței medicale și a

²⁷⁴ [Recomandarea](#) și [detaliile privind contextul de politică](#) sunt disponibile online.

introdus profilul „asistentului medical familial și comunitar”, un nou tip de asistent medical cu experiență avansată, conceput pentru a consolida asistența medicală la domiciliu. De asemenea, **Italia** va renova spitalele.

Mai multe state membre au continuat să își reformeze sistemele de pensii pentru a le îmbunătăți adecvarea și sustenabilitatea fiscală, în special prin intervenții privind durata vieții profesionale și vârsta de pensionare, în conformitate cu principiul 15 al pilonului (privind prestațiile de bătrânețe și pensiile). **Belgia** intenționează să utilizeze fondurile MRR pentru a promova reformele sistemului de pensii care vizează prelungirea vieții active și creșterea sustenabilității. În **Spania**, guvernul a stabilit un program de reformă care are ca scop reluarea indexării pensiilor și creșterea gradului de utilizare a pensiilor suplimentare, prevăzând în același timp măsuri de menținere a sustenabilității finanțelor publice, inclusiv prin introducerea de stimulente pentru reducerea pensionării anticipate. În **România**, continuă o dezbatere cu privire la pensiile speciale rămase (după ce multe dintre acestea au fost integrate în sistemul general în ultimul deceniu), în principal ale armatei și ale poliției, având în vedere costurile excesive ale acestora²⁷⁵. De asemenea, în **România**, PRR include reforma sistemului public de pensii, prin intermediul unui nou cadru legislativ menit să asigure sustenabilitatea finanțelor publice în contextul îmbătrânirii populației și să corecteze inegalitățile²⁷⁶. În **Danemarca**, o nouă dispoziție din august 2020 permite pensionarea anticipată (cu 1-3 ani mai devreme decât vârsta legală, în prezent 66,5 ani) pentru persoanele cu cariere lungi (41-43 de ani) până la vârsta de 61 de ani²⁷⁷. În **Germania**, „Comisia pentru pensii”²⁷⁸ a publicat un raport în martie 2020, care furnizează recomandări de ajustare a sistemului actual pentru a aborda atât provocările legate de adecvare, cât și pe cele legate de sustenabilitatea finanțelor publice. **Bulgaria** a luat măsuri pentru a crește pensiile prin introducerea unor noi metode de calcul cu scopul de a nu avea pensionari sub pragul sărăciei.

Unele țări au luat măsuri suplimentare pentru reformarea pilonilor finanțați ai sistemelor de pensii. În **Estonia**, o reformă adoptată în octombrie 2020 le permite membrilor sistemului de pensii finanțat prin capitalizare să își retragă economiile din sistem, ceea ce ar putea reduce adecvarea în viitor. În **Polonia**, la jumătatea anului 2021, guvernul a propus lichidarea „fondurilor de pensii deschise obligatorii”, iar membrii vor trebui să aleagă între transferuri către conturi private sau către contul de pensii de stat național; acest lucru ar afecta mai mult de 15 milioane de persoane. Între timp, tot în **Polonia**, au fost introduse treptat (martie 2021) planurile ocupaționale de capital ale angajaților, acoperind aproximativ 3 milioane de angajați²⁷⁹. În **Țările de Jos**, la jumătatea anului 2020, sistemul de pensii ocupaționale a fost reformat în continuare prin înlocuirea noțiunii de „drept la pensie” cu „pensia preconizată” (*pension expectation*), care se îndepărtează și mai mult de principiul beneficiilor determinate²⁸⁰.

²⁷⁵ Raportul-semnal ESPN privind România, martie 2020.

²⁷⁶ Raportul-semnal ESPN privind România, iulie 2020.

²⁷⁷ Raportul-semnal ESPN privind Danemarca, ianuarie 2021.

²⁷⁸ *Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag”*.

²⁷⁹ Raportul-semnal ESPN privind Polonia, iulie 2021.

²⁸⁰ A se vedea Ed Westerhout, Eduard Ponds, Peter Zwaneveld (2021), [*Completing Dutch pension reform*](#) (Finalizarea reformei pensiilor în Țările de Jos), documentul de referință al CPB.

Caseta 6 - Pilonul european al drepturilor sociale: Îngrijirea pe termen lung (*long-term care* – LTC) în statele membre ale UE

Se preconizează că îmbătrânirea populației va duce la o creștere puternică a cererii de îngrijire pe termen lung (LTC), deoarece fragilitatea și nevoia de LTC cresc la vârste înaintate; asigurarea disponibilității și a accesibilității serviciilor de îngrijire pe termen lung este esențială, în conformitate cu principiul 18 (îngrijirea pe termen lung) al Pilonului european al drepturilor sociale. Se preconizează că numărul persoanelor care ar putea avea nevoie de LTC în UE-27 va crește de la 30,8 milioane în 2019 la 33,7 milioane în 2030 și la 38,1 milioane în 2050. Consolidarea accesului la îngrijire formală pe termen lung este importantă, și din acest punct de vedere, pentru a asigura echitatea socială și egalitatea de gen²⁸¹ și oferă, de asemenea, o oportunitate pentru crearea de locuri de muncă. Investițiile în servicii de îngrijire la domiciliu de bună calitate și în servicii LTC comunitare sunt importante pentru a oferi o alternativă accesibilă pentru toți la îngrijirea în centre rezidențiale.

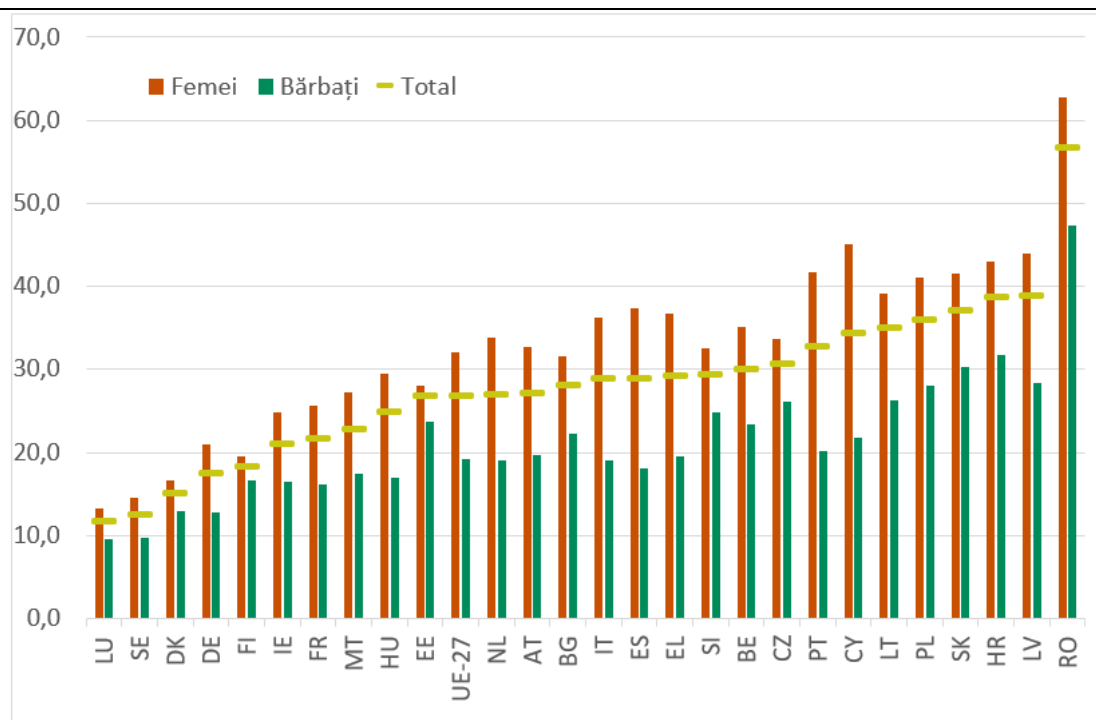
Ponderea persoanelor în vârstă care au nevoie de îngrijire diferă foarte mult de la un stat membru la altul și are o puternică dimensiune de gen. În medie, 26,6 % dintre persoanele cu vârstă de 65 de ani sau mai mult care trăiau în gospodării private aveau nevoie de îngrijire pe termen lung în 2019 în UE-27. Nevoile de îngrijire pe termen lung autoraportate²⁸² în rândul persoanelor în vârstă care trăiesc în gospodării private au variat de la 11,6 % în Luxemburg la 56,5 % în România (a se vedea figura 1). Dintre persoanele cu vârstă de peste 65 de ani, femeile au nevoie mai des de LTC, ponderea fiind de 32,1 % comparativ cu 19,2 % dintre bărbații din aceeași grupă de vârstă din UE-27 în 2019. Acest lucru se datorează faptului că vârsta medie a femeilor este mai mare în cadrul aceleiași grupe de vârstă, dar și faptului că femeile în vârstă au mai puțini ani sănătoși²⁸³. Ponderea persoanelor aflate în dificultate a variat de la 62,7 % dintre femeile în vârstă și 47,4 % dintre bărbații în vârstă în România la 13,2 % dintre femeile în vârstă și 9,6 % dintre bărbații în vârstă în Luxemburg.

Ponderea persoanelor în vârstă de cel puțin 65 de ani care trăiesc în gospodării private și se confruntă cu un nivel ridicat de dificultate în ceea ce privește îngrijirea personală sau activitățile casnice sau ambele în 2019

²⁸¹ Obligațiile de îngrijire au un puternic impact negativ asupra femeilor din perspectiva pieței muncii, analizat în secțiunea 2.2.1.

²⁸² Considerând dificultățile grave autoraportate în ceea ce privește activitățile vieții de zi cu zi și/sau activitățile instrumentale ale vieții de zi cu zi drept o aproximare (substitut) a nevoii de îngrijire pe termen lung, în conformitate cu definiția utilizată de Comitetul pentru protecție socială.

²⁸³ În 2019, speranța medie de viață la naștere în UE-27 a fost de 84 de ani pentru femei, cu peste 5 ani mai mult decât pentru bărbați (a se vedea indicatorul Eurostat [[demo_mlexpec](#)]), în timp ce numărul anilor de viață sănătoasă a fost de 65,1 pentru femei și de 64,2 pentru bărbați, diferența fiind mult mai mică (a se vedea indicatorul Eurostat [[hlth_hlye](#)]).



Notă: calculată ca 100 % minus ponderea persoanelor care nu se confruntă cu dificultăți grave.

Sursa: [Ancheta europeană de sănătate realizată prin interviu](#) ediția 3, 2019, indicatorul Eurostat [\[hlth_ehis_tadle\]](#).

Gospodăriile care au nevoie de servicii de îngrijire pe termen lung au adesea acces redus la servicii formale la domiciliu, deoarece acestea nu sunt accesibile ca preț sau pur și simplu nu sunt disponibile. În 2019, 46,5 % dintre persoanele din UE cu vârsta de 65 de ani sau mai mult care se confruntă cu dificultăți grave în ceea ce privește îngrijirea personală sau activitățile casnice au raportat că au o nevoie nesatisfăcută de ajutor în astfel de activități. Această lipsă de ajutor a fost semnificativ mai pronunțată pentru persoanele din chintila cu cele mai mici venituri (51,2 %) în comparație cu cele din chintila cu cel mai ridicat nivel al veniturilor (39,9 %). Lipsa accesului la îngrijire formală se poate traduce prin nevoi nesatisfăcute de îngrijire sau o povară pentru îngrijitorii informali, care oferă cea mai mare parte a serviciilor de îngrijire. Majoritatea îngrijitorilor pe termen lung din UE (59 %) sunt femei²⁸⁴.

Protecția socială pentru îngrijirea pe termen lung este redusă și se bazează pe o combinație de prestații în natură și în numerar care variază de la un stat membru la altul. În 17 țări, sprijinul public pentru LTC este disponibil pentru cel mult 11 % din totalul persoanelor cu vârsta de cel puțin 65 de ani. Acoperirea prestațiilor în numerar variază între 0 și 37,2 %, înlocuind sau adesea completând prestațiile în natură²⁸⁵. În medie, în UE, 26,6 % din populația cu vârsta de cel puțin 65 de ani are nevoie de îngrijire, dar numai 9,4 % dintre aceste persoane au beneficiat de îngrijire la domiciliu sau instituționalizată, iar 8,8 % au primit prestații în numerar în 2019. În general, adecvarea protecției sociale în raport cu nevoile de îngrijire pe termen lung variază considerabil de la un stat

²⁸⁴ Conform datelor combinate din Ancheta europeană privind calitatea vieții (2016) și Ancheta europeană de sănătate realizată prin interviu (2013-2015). A se vedea indicatorii Eurostat [\[hlth_ehis_tadlh\]](#), [\[hlth_ehis_tadlhi\]](#) și Ecorys (2021) [Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU](#) (Studiu privind analiza incidenței și a costurilor îngrijirii informale pe termen lung în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

²⁸⁵ Ponderea celor cu vârsta de cel puțin 65 de ani care au primit prestații pentru LTC în natură și în numerar în 2019 (%). Calcule DG ECFIN bazate pe datele utilizate pentru Comisia Europeană și CPE (2021), [Raportul privind îmbătrânirea populației](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

membru la altul, iar persoanele aflate în dificultate pot fi nevoite să efectueze plăți directe foarte mari pentru îngrijirea formală pe termen lung, chiar și după primirea de prestații sociale²⁸⁶.

Unele state membre pun în aplicare reforme ample privind LTC, în timp ce altele s-au concentrat pe îmbunătățirea situației îngrijitorilor informal. Franța și Slovenia instituie LTC ca o nouă ramură a protecției sociale. În cadrul PRR, Slovenia intenționează, de asemenea, să adopte Legea privind îngrijirea pe termen lung și să adopte un model național de monitorizare a indicatorilor de calitate pentru furnizorii de servicii de îngrijire pe termen lung din instituții. Ca parte a PRR, Cehia prevede intrarea în vigoare a Legii privind îngrijirea pe termen lung. PRR al Letoniei prevede crearea de noi locuri pentru furnizarea de servicii de îngrijire pe termen lung în apropierea mediului familial pentru 852 de persoane cu vârsta de pensionare. Spania a adoptat un plan cuprinzător pentru LTC, cu finanțare majorată, pentru a reduce listele de așteptare, a îmbunătăți condițiile de muncă și a introduce îmbunătățiri în ceea ce privește serviciile și prestațiile care să garanteze o îngrijire adecvată. Pentru a restabili funcționarea serviciilor sociale de LTC, Portugalia a adoptat un program cu un sistem de stimulente menite să atenueze costurile suplimentare cauzate de pandemia de COVID-19. Acesta acoperă costurile de achiziționare a echipamentului individual de protecție pentru lucrători și beneficiari, costurile echipamentelor sanitare, ale contractelor de dezinfectare, ale formării lucrătorilor și ale reorganizării locurilor de muncă. Mai multe state membre, precum Spania și Slovacia, au majorat alocația de îngrijire pentru a sprijini îngrijitorii informal, în timp ce Malta a extins criteriile de eligibilitate la pensionari, cu condiția ca persoana îngrijită să nu fie soțul/soția.

²⁸⁶ Conform analizei OCDE cu privire la 19 jurisdicții, precum și la nevoile scăzute, moderate și severe. A se vedea secțiunea 2.3.2 și caseta 2 din [Raportul privind îngrijirea pe termen lung din 2021](#).