



Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 24 noiembrie 2022
(OR. en)

15076/22

SOC 640
EMPL 441
ECOFIN 1188
EDUC 399

PROPUNERE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	22 noiembrie 2022
Destinatar:	Dna Thérèse BLANCHET, Secretară Generală a Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2022) 783 final
Subiect:	PROPUNERE DE RAPORT COMUN PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ AL COMISIEI ȘI AL CONSILIULUI

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2022) 783 final.

Anexă: COM(2022) 783 final



COMISIA
EUROPEANĂ

Strasbourg, 22.11.2022
COM(2022) 783 final

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

Cuprins

MESAJE PRINCIPALE	1
CAPITOLUL 1. PREZENTARE GENERALĂ A TENDINȚELOR DE PE PIAȚA MUNCII ȘI A TENDINȚELOR SOCIALE DIN UNIUNEA EUROPEANĂ, OBIECTIVE PRINCIPALE ȘI INSTANTANEE DIN TABLOUL DE BORD SOCIAL	26
1.1 Tendințe pe piața muncii.....	26
1.2 Tendințe sociale.....	30
1.3 Obiective principale ale UE și obiective naționale pentru 2030.....	34
1.4 Prezentare generală a provocărilor pe baza tabloului de bord social.....	40
CAPITOLUL 2. REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ – PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA.....	48
2.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă.....	48
2.2 Orientarea 6: Îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și ameliorarea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe	71
2.3 Orientarea 7: Îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social.....	116
2.4 Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei	147

MESAJE PRINCIPALE

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă (RCOFM) al Comisiei Europene și al Consiliului monitorizează situația ocupării forței de muncă în Uniune și punerea în aplicare a Orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu articolul 148 din TFUE. Raportul oferă anual o imagine de ansamblu asupra principalelor evoluții ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale din Uniune, 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. În cadrul său se identifică, de asemenea, domenii prioritare conexe în care sunt necesare măsuri de politică. Pe baza propunerii Comisiei și în urma schimburilor din cadrul comitetelor consultative relevante ale Consiliului, textul final va fi adoptat de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO). Abordarea provocărilor identificate în raport va contribui la realizarea unei convergențe sociale ascendente, va consolida eforturile Uniunii de realizare a unei tranziții verzi și digitale echitabile și va ajuta Uniunea să facă față schimbărilor demografice, precum și să își realizeze obiectivele de dezvoltare durabilă.

Ediția din 2023 a RCOFM continuă să pună un accent puternic pe aplicarea Pilonului european al drepturilor sociale, în conformitate cu planul de acțiune din martie 2021, care a fost salutat de liderii UE în cadrul Summitului social de la Porto. În această ediție a raportului continuă monitorizarea consolidată a punerii în aplicare a principiilor pilonului în domeniul egalității de șanse și al accesului la piața muncii, al condițiilor de muncă echitabile și al protecției și incluziunii sociale. Acest lucru se realizează în special prin intermediul unor casete tematice care prezintă principalele provocări din aceste domenii, abordate prin prisma perspectivelor socioeconomice și a celor mai recente inițiative de politică. Raportul integrează obiectivele principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei, salutate de liderii UE la Porto și de Consiliul European din iunie 2021. Totodată, în raport se regăsesc pentru prima dată obiectivele naționale prezentate de statele membre, astfel cum au fost prezentate și discutate în cadrul Consiliului EPSCO din iunie 2022 în urma unui proces de discuții bilaterale cu serviciile Comisiei și de evaluări multilaterale cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială. De asemenea, raportul include obiectivele enunțate în strategiile pentru o Uniune a egalității² și discută provocările cu care se confruntă grupurile afectate de inegalități.

Obiectivele naționale pentru 2030 prezentate de statele membre exprimă un nivel ridicat de ambiție la nivelul agregat al UE, care se preconizează că va promova convergența socială ascendentă în Uniune în următorul deceniu. Luate împreună, obiectivele naționale privind ocuparea forței de muncă depășesc cu 0,5 puncte procentuale nivelul de ambiție al obiectivului principal corespunzător al UE, care vizează o ocupare de cel puțin 78 %. În același timp, statele membre s-au angajat ca împreună să scoată din sărăcie cu 600 000 de persoane mai mult decât li s-a solicitat prin obiectivul principal al UE de reducere cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de

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).

² Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025, Cadrul strategic 2020-2030 al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor, Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ și Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap pentru perioada 2021-2030.

excluziune socială³. Obiectivele naționale privind competențele au fost stabilite la diferite niveluri de ambiție, în conformitate cu necesitatea de a contribui la îndeplinirea obiectivului principal al UE pentru 2030, și anume ca cel puțin 60 % dintre adulți să urmeze cursuri de formare în fiecare an, ajungându-se la un angajament agregat de 57,6 %. Obiectivele naționale pentru 2030 vor avea un rol esențial în promovarea unor acțiuni de politică menite să determine o convergență socială ascendentă.

Împreună cu fondurile politicii de coeziune, punerea în aplicare a reformelor și a investițiilor prevăzute în planurile de redresare și reziliență (PRR) ale statelor membre sprijină o redresare echitabilă, durabilă și favorabilă incluziunii. Pe lângă sprijinul acordat prin Fondul social european Plus, prin Fondul european de dezvoltare regională și prin Fondul pentru o tranziție justă în perioada 2021-2027, Mecanismul de redresare și reziliență (MRR) promovează coeziunea economică, socială și teritorială a Uniunii prin îmbunătățirea rezilienței, a pregătirii pentru situații de criză, a capacității de adaptare și a potențialului de creștere al statelor membre și prin promovarea creării de locuri de muncă de înaltă calitate prin reforme și investiții relevante. În acest mod, mecanismul contribuie și la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, acordând o atenție deosebită abordării provocărilor identificate în recomandările specifice fiecărei țări⁴. 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, copiii și tineret. Până în prezent, Comisia a plătit peste 137 de miliarde EUR în cadrul mecanismului, atât sub formă de granturi și împrumuturi, cât și sub formă de prefinanțare⁵. Până la 15 noiembrie, au fost atinse 106 jaloane și ținte atribuite categoriilor sociale dintr-un total de 357 (adică aproximativ 30 %) ⁶. Aproximativ 30 % din jaloanele și țintele atinse de statele membre până în prezent se încadrează în cei patru piloni ai MRR menționați mai sus. Ca parte a analizei răspunsului în materie de politici, Raportul comun privind ocuparea forței de muncă menționează și o selecție de măsuri sprijinite prin fonduri europene, în special prin MRR, prin Fondul social european Plus, prin Fondul european de dezvoltare regională și prin Fondul pentru o tranziție justă. Toate acestea vor sprijini perspectivele de creștere economică și ocupare a forței de muncă, precum și coeziunea economică și socială și reziliența în cadrul Uniunii.

Analiza din RCOFM 2023 este susținută de tabloul de bord social. Ca parte a Planului de acțiune din martie 2021 privind Pilonul drepturilor sociale, Comisia a propus o revizuire a tabloului de bord social, pentru a face posibilă o mai bună monitorizare a principiilor pilonului cu ajutorul unui set revizuit de indicatori principali, pe care EPSCO l-a avizat în iunie 2021. Aceștia cuprind indicatori noi, care reflectă dimensiuni de politică importante precum ar fi învățarea în rândul adulților⁷, integrarea pe piața muncii a persoanelor cu handicap, riscul de sărăcie și de excluziune socială în cazul copiilor, precum și costurile suplimentare pentru locuințe. Setul revizuit de indicatori principali permite identificarea mai

³ Fără a lua în considerare Germania, Danemarca și Malta, care și-au stabilit obiectivele naționale utilizând indicatori diferiți de cel utilizat pentru a defini obiectivul principal al UE, și anume numărul de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială.

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

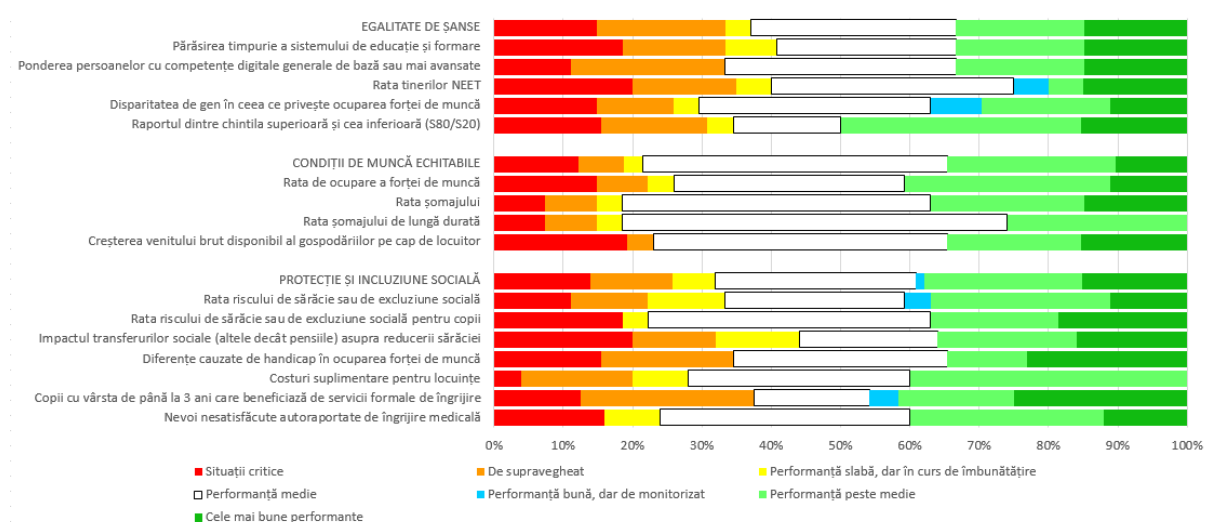
⁵ La 15 noiembrie 2022.

⁶ Categoriile sociale sunt definite și aplicate pe baza metodologiei adoptate de Comisie în consultare cu Parlamentul European și cu statele membre în Regulamentul delegat (UE) 2021/2105.

⁷ Datele necesare pentru indicatorul principal privind învățarea în rândul adulților din tabloul de bord social vor fi disponibile pentru prima dată în 2023.

precisă a principalelor provocări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, competențele și aspectele sociale în UE și în statele membre, precum și monitorizarea mai atentă a convergenței sociale ascendente, astfel cum se arată în figura de mai jos. În urma mandatului președinției cehe, a fost creat un grup de lucru ad-hoc pentru a discuta despre un posibil cadru consolidat de evaluare a convergenței sociale în contextul semestrului european; acesta raportează cu privire la activitatea sa comitetelor consultative ale Consiliului EPSCO.

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



Note: 1) datele pentru indicatorul privind participarea adulților la activități de învățare nu sunt încă disponibile; 2) nu există date pentru unele țări în ceea ce privește anumiți indicatori – a se vedea nota referitoare la tabelul 1.4.1 din secțiunea 1.4. Legendele tuturor indicatorilor sunt prezentate în anexe.

După o redresare puternică în 2021 și în prima jumătate a anului 2022, piețele muncii din UE se confruntă cu incertitudini legate de impactul războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și de presiunile inflaționiste puternice. Piețele muncii din UE au avut o performanță foarte bună în 2021, în urma încheierii pandemiei de COVID-19 și a ridicării măsurilor necesare de limitare a răspândirii bolii. Îmbunătățirile au continuat în prima jumătate a anului 2022, când rata de ocupare a forței de muncă a atins un nivel record (74,8 % și 74,3 % în UE și, respectiv, în zona euro în T2-2022, peste nivelurile anterioare crizei cu 1,6 puncte procentuale și, respectiv, cu 1,4 puncte procentuale). În septembrie 2022, rata șomajului în UE a atins un nivel minim record de 6 % în UE (și 6,6 % în zona euro), în scădere de la 6,7 % și, respectiv, 7,3 % cu un an înainte. În același timp, rata NEET a scăzut la 11,7 % în UE, de la 13,3 % în anul anterior, în timp ce șomajul în rândul tinerilor a ajuns la 14,4 %, în scădere de la 17,5 %. Rata șomajului de lungă durată a crescut ușor în 2021. Cu toate acestea, de la jumătatea anului 2021 inflația a crescut la niveluri maxime istorice, având un impact puternic asupra puterii de cumpărare a gospodăriilor și asupra rentabilității întreprinderilor. Creșterea economică pentru 2022 și 2023 a fost revizuită în sens descrescător în cele mai recente previziuni ale Comisiei Europene, perspectivele fiind afectate semnificativ de războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. Creșterea ocupării forței de muncă este estimată la 1,7 % în 2022, înainte de a stagna în 2023 și de a crește moderat la 0,4 % în 2024. Au fost întreprinse intervenții de politică excepționale la nivelul UE și al statelor membre pentru a răspunde crizei energetice actuale (mai multe detalii se găsesc mai jos și în secțiunea 2.4). Privind în perspectivă, actuala situație de criză energetică impune o coordonare eficientă a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, pentru a

promova o creștere durabilă, generatoare de locuri de muncă și favorabilă incluziunii și a proteja persoanele aflate în situații vulnerabile.

Rezultatele în ceea ce privește participarea la piața muncii rămân semnificative, deși incertitudinea a crescut din cauza războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei

74,8 %

rata de ocupare

în T2- 2022 (cu 2 puncte procentuale mai mare decât cu un an în urmă)

79,4 %

rata de activitate

(20-64 de ani) în T2- 2022 (cu 1,1 puncte procentuale mai mare decât cu un an în urmă)

6,1 %

rata șomajului

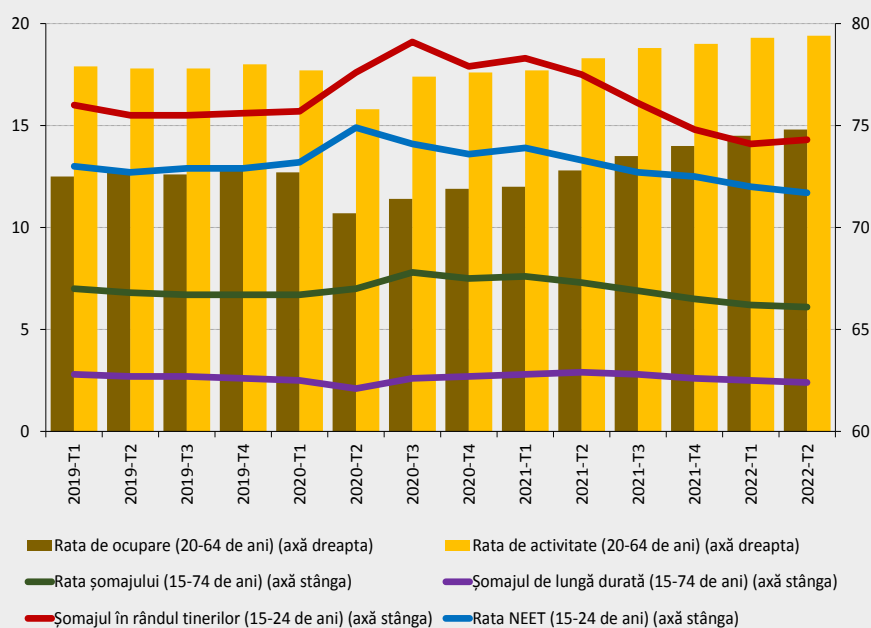
în T2-2022 (cu 1,2 puncte procentuale mai mică decât în T2-2021)

14,3 %

rata șomajului în rândul tinerilor

(15-24 de ani), cu 3,2 puncte procentuale mai mică decât cu un an în urmă

Indicatori-cheie privind piața muncii în UE-27 (% trimestrial)



Sursa: Baza de date a Eurostat [[lfsi_emp_q](#)], [[une_rt_q](#)], [[une_ltu_q](#)] și [[lfsi_neet_q](#)]. Date ajustate sezonier, nu calendaristic.

Deficitul de forță de muncă și de competențe a depășit nivelurile anterioare pandemiei în mai multe țări ale UE, ceea ce evidențiază importanța consolidării politicilor active în domeniul pieței muncii, în special în ceea ce privește perfecționarea și recalificarea. Odată cu redresarea economică rapidă, deficitul de forță de muncă au reapărut rapid în 2021, în special în anumite sectoare și ocupații. Până la sfârșitul anului 2021, în mai multe țări acestea au atins sau au depășit nivelurile anterioare pandemiei în domeniul industriei, al serviciilor și al construcțiilor. Principalele grupuri profesionale care au raportat deficite în UE în 2021 au fost cele legate de domeniile asistență medicală și îngrijire pe termen lung, software, construcții și inginerie. De asemenea, s-au observat deficite de lucrători calificați în unele sectoare legate de tranziția verde și se preconizează că acestea vor crește odată cu accelerarea tranziției energetice declanșată de manipularea de către Rusia a piețelor energiei. Deficitul de competențe, inclusiv în ceea ce privește competențele digitale, este și o consecință a insuficienței calității și eficacității a anumitor sisteme de educație și formare. Oferta de forță de muncă și de competențe este influențată și de factori mai generali precum condițiile de muncă, câștigurile salariale, sănătatea și siguranța la locul de muncă. În plus,

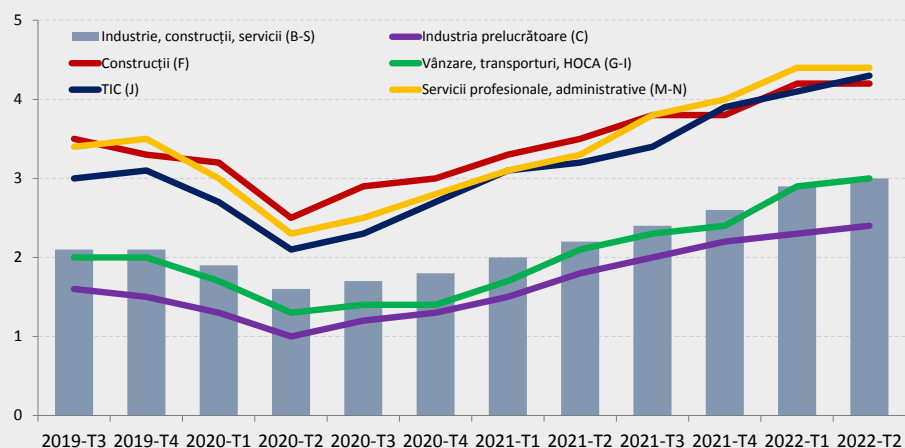
îmbătrânirea populației reduce forța de muncă disponibilă în Europa. Principalele măsuri de politică în acest sens cuprind, printre altele, politici active eficiente în domeniul pieței muncii care să promoveze incluziunea pe această piață a femeilor și a grupurilor subreprezentate, precum și perfecționarea și recalificarea. Având în vedere procesul actual de restructurare industrială, este deosebit de important să fie sprijinite tranzițiile profesionale în conformitate cu Recomandarea Comisiei referitoare la un sprijin activ eficient pentru ocuparea forței de muncă (EASE). Consolidarea previziunilor în materie de competențe este, de asemenea, esențială pentru elaborarea și furnizarea corespunzătoare de politici active în domeniul pieței muncii, precum și pentru educație și formare.

Deficitele de forță de muncă au crescut constant de la izbucnirea pandemiei de COVID-19

Rată de peste 4 % a locurilor de muncă vacante în domeniul activităților profesionale, științifice și tehnice, al informației și comunicațiilor și al construcțiilor de la începutul anului 2022

Rata locurilor de muncă vacante s-a dublat în sectoare-cheie de la începutul anului 2022

Ratele locurilor de muncă vacante în UE în funcție de activitatea economică (%), date trimestriale



Notă: activități conform NACE 2, B-S [industrie, construcții și servicii (cu excepția activităților gospodăriilor în calitate de angajator și a activităților organizațiilor și organismelor extrateritoriale)], C (industria prelucrătoare), F (construcții), G-I (comerț cu ridicata și cu amănuntul, transporturi, cazare și servicii de alimentație publică), J (informații și comunicații), M-N (activități profesionale, științifice și tehnice). Sursa: Eurostat [\[teilm310\]](#)

În contextul inflației ridicate din prezent, mecanismele de stabilire a salariilor ar trebui să reflecte în continuare condițiile socioeconomice, să mențină ocuparea forței de muncă și competitivitatea și să atenueze scăderea puterii de cumpărare, în special în cazul persoanelor cu venituri mici. Accelerarea inflației, observată după prima jumătate a anului 2021 și în continuare în 2022, din cauza războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, a condus la o scădere a salariilor reale, în special în rândul persoanelor cu venituri salariale mici. Acest lucru impune efectuarea unor ajustări salariale adecvate, care să atenueze scăderea puterii de cumpărare și să reducă riscurile de creștere a sărăciei (inclusiv a sărăciei energetice), rămânând totodată în concordanță cu obiectivul general de combatere a inflației ridicate. În contextul macroeconomic actual, este improbabil ca creșterile salariale din partea inferioară a distribuției veniturilor să alimenteze presiuni inflaționiste nejustificate sau să afecteze competitivitatea. Negocierile colective au un rol important în obținerea unor rezultate echilibrate în ceea ce privește stabilirea salariilor în contextul actual, respectând rolul partenerilor sociali și în concordanță cu practicile predominante de stabilire a salariilor existente în statele membre, ținând seama totodată de presiunile specifice în materie de costuri cu care se confruntă unele întreprinderi și sectoare, precum și lucrătorii. Pentru a

promova ocuparea forței de muncă și a menține puterea de cumpărare, există și posibilitatea de reducere a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri mici și medii în mai multe state membre.

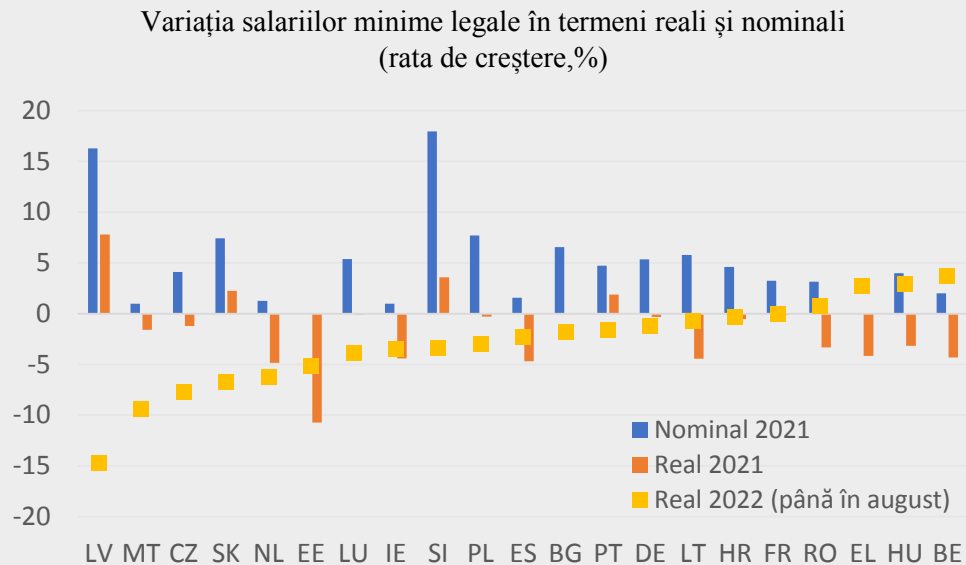
Salariile minime adecvate pot contribui la protejarea puterii de cumpărare a persoanelor cu venituri salariale mici și la prevenirea creșterii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, susținând în același timp cererea și întărind stimulentele pentru muncă. Numeroși lucrători din UE nu beneficiază de protecția oferită de un salariu minim adecvat. În ansamblu, aproape un salariat din zece este expus riscului de sărăcie. În plus, salariile minime au scăzut în termeni reali în aproape toate statele membre. Atenuarea efectelor recentelor creșteri substanțiale de prețuri este deosebit de importantă pentru persoanele cu venituri salariale mici, care sunt cel mai puternic afectate de prețurile mari la energie și alimente. Directiva privind salariile minime adecvate stabilește un cadru cu norme clare, menite să crească gradul de adecvare al salariilor minime legale în statele membre unde există astfel de salarii. Directiva va contribui la sprijinirea gospodăriilor vulnerabile prin încurajarea stabilirii unor salarii minime legale la niveluri adecvate, ținând seama printre altele de puterea de cumpărare a salariului minim, de condițiile socioeconomice și de evoluțiile productivității pe termen lung. În plus, actualizările periodice ale salariilor minime în conformitate cu această directivă ar avea un rol de prevenire a scăderii puterii de cumpărare în rândul lucrătorilor cu salarii minime în contextul actual. Directiva conține, de asemenea, dispoziții de promovare a negocierilor colective și de consolidare a mecanismelor de asigurare a respectării legii și de monitorizare în toate statele membre. În special, prevederile sale impun elaborarea un plan de acțiune și crearea unui cadru de condiții favorabile negocierilor colective în cazul în care rata de acoperire a acestora este mai mică de 80 %. Deși există o perioadă de doi ani pentru transpunerea directivei în legislația națională, o punere în aplicare anticipată poate încuraja eforturile statelor membre pentru a contribui la asigurarea unor condiții de muncă și de viață adecvate pentru lucrători. În plus, măsurile temporare de sprijin bugetar destinate persoanelor cu venituri mici pot contribui la atenuarea scăderii puterii de cumpărare din cauza crizei energetice.

Inflația a erodat creșterile salariilor minime din ultimul timp

Remunerația nominală per angajat a crescut cu 4,9 % în T2-2022 (față de T2-2021).

Totuși, salariile reale au scăzut cu 3,3 % în T2-2022 (față de T2-2021).

În 16 din cele 21 de state membre, salariile minime reale au scăzut în 2022 până în august.



LV MT CZ SK NL EE LU IE SI PL ES BG PT DE LT HR FR RO EL HU BE
 Notă: Statele membre sunt ordonate descrescător în funcție de amploarea creșterii salariilor minime legale în termeni reali în 2022. Sursa: Rețeaua de corespondenți a Eurofound și Eurostat [[prc_hicp_midx](#)], calcule Eurofound

Angajarea pe perioadă determinată a crescut doar ușor în 2021 în majoritatea statelor membre, pe fondul unor condiții economice mai favorabile. Deși se observă diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește ponderea angajaților temporari și ratele de tranziție a acestora către locuri de muncă permanente (unele țări întâmpinând dificultăți în acest sens), în majoritatea statelor membre contractele temporare continuă să fie mai răspândite în rândul tinerilor și al femeilor. Ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă în UE a fost în general stabilă în 2021, dar în multe țări munca cu fracțiune de normă involuntară afectează în continuare o proporție semnificativă dintre angajați. Odată înrădăcinată, utilizarea pe scară largă a locurilor de muncă temporare sau cu fracțiune de normă, în special dacă sunt involuntare, poate duce la o dezvoltare mai scăzută a capitalului uman, la diminuarea productivității și a mobilității sociale, ceea ce dăunează creșterii potențiale. În acest context, consolidarea inspectoratelor de muncă și impactul măsurilor de descurajare pot contribui la o mai bună funcționare a pieței muncii, promovând în același timp condiții de muncă sigure și accesul la protecție socială. Aceste acțiuni, alături de politici active adaptate în domeniul pieței muncii, pot încuraja tranzițiile către locuri de muncă mai bune și pot ușura redistribuirea forței de muncă între sectoare sau ocupații, inclusiv cele legate de tranziția verde și cea digitală.

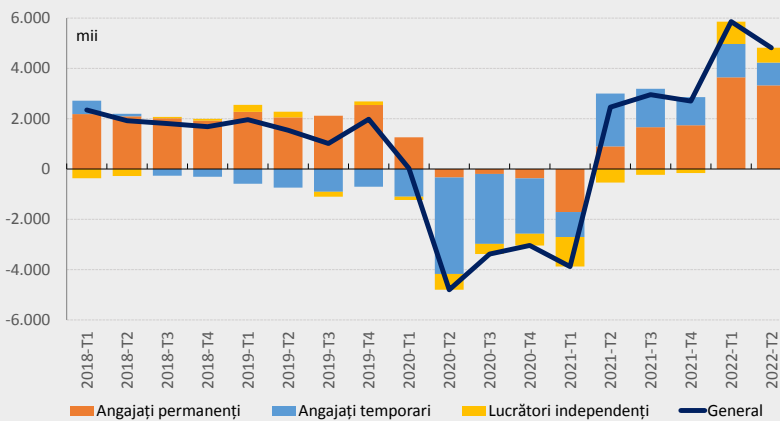
Redresarea nu a crescut ponderea contractelor temporare, dar ratele de tranziție către locuri de muncă permanente variază de la un stat membru la altul

13,3 % lucrători (20-64 de ani) cu **contracte temporare** în T2-2022 (cu 0,4 puncte procentuale mai puțin decât în T4-2019)

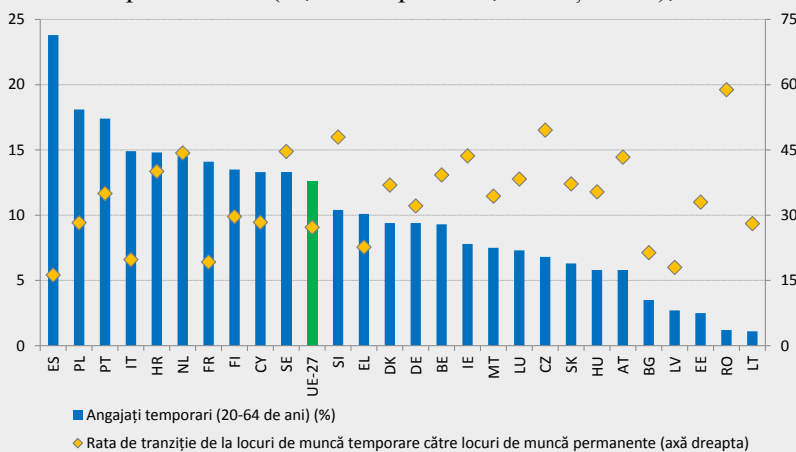
50,4 % tineri (15-24 de ani) și **14,3 % femei** angajate cu **contracte temporare** în T2-2022

7,8 % angajați (20-64 de ani) cu **contracte temporare involuntare** în UE în 2021

Evoluția ocupării forței de muncă în funcție de statutul profesional (mii, vârsta 20-64 de ani, variație de la an la an bazată pe date neajustate sezonier), UE-27



Numărul de angajați temporari ca procent din numărul total de angajați (20-64 de ani, %, 2020) și rata de tranziție către locuri de muncă permanente (% , media pe 2018, 2019 și 2020), UE-27



Sursa: Eurostat [lfsq_egaps], [lfsa_etpgan], [lfsq_etgaed]. Notă: întrerupere a seriilor cronologice în T1-2021.

Practicile de muncă emergente, cum sunt telemunca și munca prin intermediul platformelor, pot aduce beneficii societale și economice, dar necesită adaptarea reglementărilor, a politicilor și a culturii muncii. Pandemia a intensificat utilizarea telemuncii: în 2021 aproape un sfert dintre angajați practicau telemunca, în contrast puternic cu doar o zecime dintre angajați în 2019. Noile experiențe legate de telemuncă arată că îmbinarea acesteia cu munca la sediul angajatorului, în regim hibrid, poate ajuta telelucrătorii să se bucure de un echilibru în general mai bun între viața profesională și cea privată, pe lângă creșterea productivității. Pentru a evita efectele care reduc calitatea muncii, cum ar fi transformarea programului de lucru prelungit într-un obicei regulat, multe state membre au luat măsuri pentru a reglementa telemunca, rezultatul fiind un peisaj de abordări diverse. Pe lângă telemuncă, a devenit relevantă și munca prin intermediul platformelor, care a contribuit la crearea de locuri de muncă, dar de asemenea a pus probleme în ceea ce privește condițiile de muncă echitabile. Inclusiv datorită tehnologiilor digitale, peste 28 de milioane de persoane

din UE au lucrat deja prin intermediul platformelor. Gestionarea algoritmică, posibila clasificare eronată a statutului profesional și lipsa de transparență transfrontalieră sunt aspecte esențiale care sunt abordate în propunerea Comisiei privind o directivă în acest domeniu. Pe măsură ce crește importanța telemuncii și a muncii prin intermediul platformelor, este esențial să se asigure competențe digitale adecvate în societate în general, astfel încât să nu apară decalaje digitale, inclusiv în ceea ce privește lucrătorii în vârstă și lucrătorii slab calificați.

Telemunca poate conduce la un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, munca hibridă contribuind la atenuarea riscului de a lucra mai multe ore

13 %

dintre angajații care lucrează de la distanță raportează un echilibru precar între viața profesională și cea privată, față de...

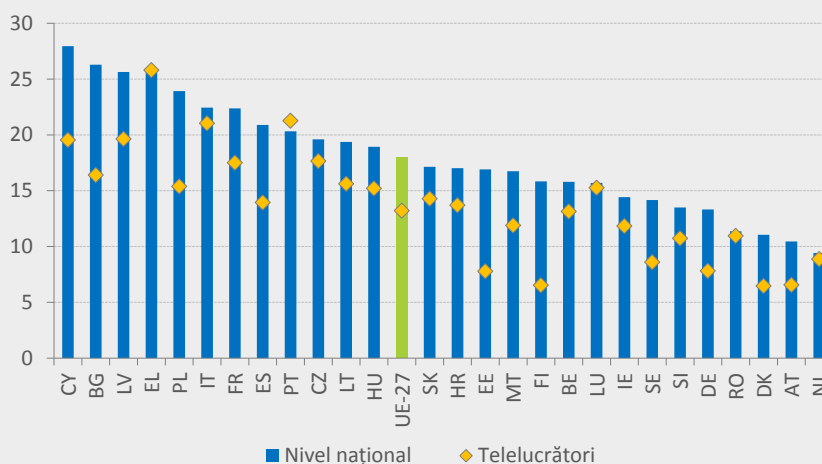
18 %

... dintre angajații care lucrează la sediul angajatorului.

Modelele de lucru hibride

asigură un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată în majoritatea statelor membre

Echilibru precar între viața profesională și cea privată raportat pentru toți angajații și telelucrătorii din statele membre (% , 2021)



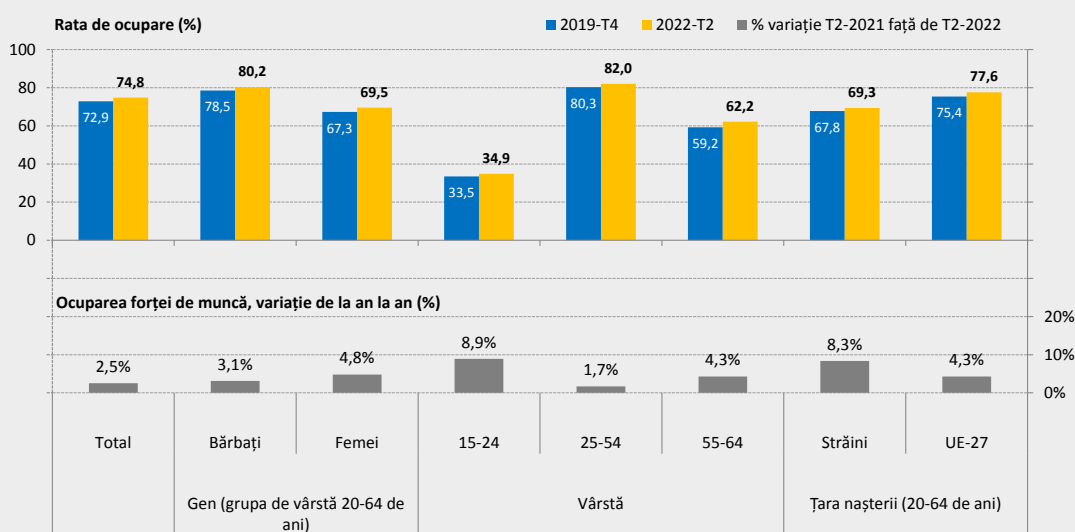
Notă: echilibrul precar între viața profesională și cea privată include angajații care au răspuns „nu prea bine” și „deloc” la întrebarea „cât de bine se potrivește programul de lucru cu angajamentele familiale sau sociale din afara serviciului”. Sursa: Eurofound, [Sondajul european privind condițiile de muncă \(EWCTS\) 2021](#).

Războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei a declanșat un aflux semnificativ de persoane strămutate în UE, cu nevoile aferente în ceea ce privește piața muncii și integrarea socială. Pentru a contribui la depășirea crizei umanitare și la promovarea integrării refugiaților ucraineni în UE, Comisia Europeană a activat pentru prima dată Directiva privind protecția temporară și, în octombrie 2022, a prelungit-o până în martie 2024. Este prin urmare necesar să se acorde permise de ședere, precum și acces la educație, la piața muncii și la protecție socială. Nevoile se referă cu precădere la depășirea barierelor din calea integrării pe piața muncii, în special prin cursuri de limbă, și la cazare, îngrijirea copiilor și școlarizare, precum și la îngrijirea pe termen lung sau la sprijinirea sănătății mintale. Persoanele strămutate din Ucraina, împreună cu migranții legali din alte țări, pot contribui la atenuarea deficitului de forță de muncă din Uniune pe termen mediu și lung, în special în profesiile în care barierele menționate în calea integrării pe piața muncii sunt mai puțin stricte, și pot reprezenta o soluție parțială la provocarea demografică reprezentată de

ratele scăzute ale natalității. Pentru a sprijini acest proces, Comisia a lansat inițiativa-pilot privind o rezervă de talente la nivelul UE, un nou instrument menit să ajute persoanele care fug din calea războiului să își găsească un loc de muncă în UE. În general, accesul efectiv la protecție socială, la asistență medicală, la îngrijirea copiilor și la școlarizare, precum și recunoașterea calificărilor sunt esențiale pentru o integrare reușită.

Redresarea pieței muncii a condus la îmbunătățirea rezultatelor în materie de ocupare pentru majoritatea grupurilor de populație, deși există în continuare provocări

Ratele de ocupare a forței de muncă, în funcție de gen și grupă de vârstă în UE-27, precum și în funcție de țara nașterii; date ajustate sezonier, nu calendaristic (în %)



Sursa: Eurostat și [Ifsi_emp_qj](#) AFM-UE.

cu 4,8 milioane mai multe persoane încadrate în muncă în UE în T2-2022 comparativ cu T2-2021 (cu 1,7 milioane mai multe decât în T4-2019)

Tinerii, persoanele născute în afara UE și femeile au înregistrat **cele mai mari rate de creștere a ocupării** începând cu T2-2021

Totuși, disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 10,7 puncte procentuale în T2-2022, deși în scădere de la 11,2 puncte procentuale în T4-2019

Diferență de 8,3 puncte procentuale în ceea ce privește rata de ocupare a persoanelor născute în UE și, respectiv, în afara UE în T2-2022 (7,6 puncte procentuale în T4-2019)

Situația tinerilor pe piața muncii rămâne dificilă, în special pentru femeile și pentru persoanele care provin din familii de migranți, necesitând acțiuni de politică specifice și adaptate. După un vârf înregistrat în a doua jumătate a anului 2020, în 2021 rata șomajului în rândul tinerilor din UE a revenit la nivelul de dinainte de criză, situându-se la 14,3 % în T2-2022. Aceasta rămâne totuși de aproape trei ori mai mare decât rata șomajului în rândul populației generale cu vârsta cuprinsă între 25 și 74 de ani. În plus, ponderea tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut la 11,6 % în T2-2022, de la 13,2 % în

T2-2021, fiind mai mică decât înainte de pandemie, dar încă relativ ridicată. Au fost afectate în special femeile tinere și persoanele provenite din familii de migranți. În termeni anuali, în 2021 s-au înregistrat în continuare diferențe substanțiale între statele membre în ceea ce privește ratele NEET în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani. Ar trebui luate măsuri de politică pentru a atenua provocările structurale cu care se confruntă tinerii pe piața muncii, inclusiv pentru a preveni riscurile unor efecte negative pe termen lung asupra competențelor și perspectivelor tinerilor pe piața muncii. Ar trebui utilizată Garanția pentru tineret consolidată pentru a oferi oportunități de angajare, educație și formare continuă, ucenicii sau stagii de calitate în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la încetarea educației formale⁸. În completarea garanției, inițiativa ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve* – țintește, învață, stăpânește, realizează) îi ajută pe tinerii NEET defavorizați să dobândească experiență profesională în străinătate⁹.

Există în continuare provocări de lungă durată în ceea ce privește participarea femeilor pe piața muncii și egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă, ceea ce reflectă persistența inegalităților de gen pe piața muncii. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a scăzut doar ușor în perioada de redresare a pieței muncii din 2021. Munca neplătită, în care se regăsesc și obligațiile de îngrijire, a împiedicat de opt ori mai multe femei decât bărbați să caute un loc de muncă remunerat și a făcut ca de cinci ori mai multe femei să accepte locuri de muncă cu fracțiune de normă în mod involuntar. Acest lucru evidențiază importanța unor politici adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și a accesului efectiv la servicii de îngrijire de calitate și la prețuri accesibile. Prin adaptarea sistemelor de educație și îngrijire timpurie, precum și a sistemelor de îngrijire pe termen lung, în conformitate cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, prezentată de Comisie la 7 septembrie 2022, simultan cu eliminarea deficitelor și a constrângerilor legate de capacitate în aceste domenii, se creează potențialul de a îmbunătăți perspectivele pe piața muncii ale persoanelor care oferă în prezent muncă de îngrijire neplătită, precum și calitatea îngrijirii oferite. În același timp, sistemele fiscale și de prestații sociale dintr-o serie de state ale UE continuă să descurajeze accesul la muncă remunerată sau creșterea timpului de lucru pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei (în 78 % din cazuri, aceasta fiind femeie), iar această situație ar trebui remediată prin reforme adecvate.

Există un potențial considerabil pentru participarea mai puternică pe piața muncii a persoanelor cu handicap și a lucrătorilor în vârstă. În cazul persoanelor cu handicap, decalajul de ocupare a forței de muncă între acestea și cele fără handicap s-a ridicat la 23 de puncte procentuale în 2021 în UE, aproape la același nivel ca în 2014, când a început măsurarea, ceea ce evidențiază necesitatea unor măsuri de politică. Pentru a contribui la rezolvarea acestei probleme, Pachetul privind ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu handicap, lansat la 20 septembrie 2022, oferă orientări și propune practici în șase domenii diferite, de la recrutare la păstrarea locului de muncă, și va fi elaborat împreună cu părțile interesate relevante până în 2024. Reflectând schimbările demografice și creșterea vârstei de pensionare în multe state membre, rata de ocupare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani a continuat să crească în 2021, urmând tendința din ultimul deceniu și ajungând la 60,5 %. Totuși, ea rămâne cu aproape 20 de puncte procentuale mai mică decât în cazul celor cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței

⁸ [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.

⁹ Mai multe informații sunt disponibile la adresa: [ALMA \(*Aim, Learn, Master, Achieve*\) – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană \(europa.eu\)](#).

de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă a rămas stabilă, la 12,7 puncte procentuale, și este mai mare decât cifra corespunzătoare pentru grupa de vârstă 20-64 de ani (10,8 puncte procentuale). Pentru a valorifica potențialul persoanelor cu handicap și al lucrătorilor în vârstă, un rol esențial îl au politicile active în domeniul pieței muncii, inclusiv cele care promovează învățarea pe tot parcursul vieții și sprijinul în căutarea unui loc de muncă.

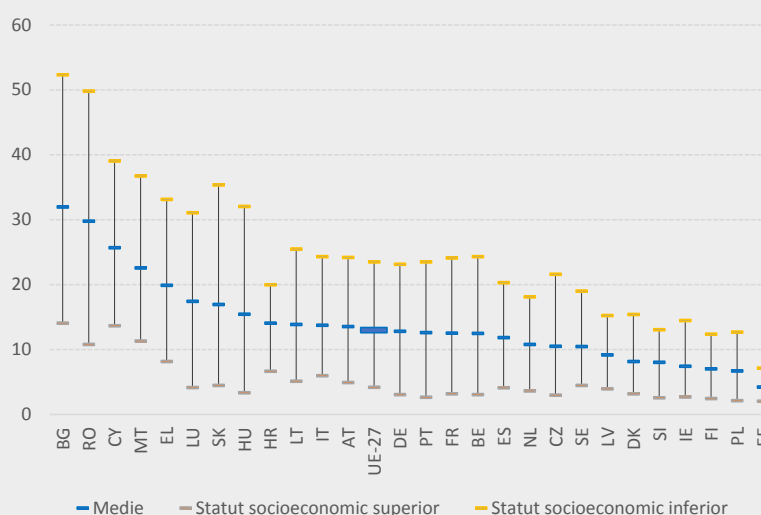
Elevilor care provin din medii socioeconomice sărace le lipsesc adesea competențe de bază, inclusiv competențele digitale, fapt care îi împiedică să fructifice oportunitățile de pe piața muncii și să dobândească mai multe competențe pe tot parcursul vieții, ceea ce înseamnă că este necesară îmbunătățirea echității în educație. În ciuda tendinței pozitive din ultimii ani, aproximativ 3,1 milioane de tineri părăsesc timpuriu educația și prea mulți dintre ei nu reușesc să dobândească un nivel minim de competențe de bază. Acest lucru este valabil în special pentru persoanele care provin din medii defavorizate, ceea ce le reduce și mai mult șansele de a se înscrie în învățământul terțiar și de a-și dezvolta și exploata de deplin potențialul în viață. De asemenea, în timpul pandemiei de COVID-19, închiderea fizică a școlilor și măsurile de izolare necesare au exercitat o presiune puternică asupra sănătății mintale și a stării psihice a adolescenților, ceea ce ar putea crește și mai mult riscul de rezultate slabe la învățătură și de lipsă de implicare în educație. Statele membre se confruntă cu un deficit din ce în ce mai mare de cadre didactice, în special în domeniile STIM și în localitățile dezavantajate din punct de vedere socioeconomic. Perspectivele de carieră neatractive pentru cadrele didactice fac ca în programele de formare inițială a cadrelor didactice să se înscrie doar un număr mic de candidați și ca mulți profesori începători să părăsească profesia în primii ani. Deficitul de cadre didactice afectează calitatea educației la toate nivelurile, de la educația și îngrijirea timpurie până la universitate, resimțindu-se inclusiv la nivelul competențelor necesare pentru tranziția digitală și tranziția verde. În particular, tranziția digitală accelerată a accentuat lacunele preexistente în materie de competențe digitale și a scos la iveală noi inegalități emergente. Au apărut pierderi în materie de învățare din cauza accesului limitat la resursele digitale în rândul celor cu un statut socioeconomic scăzut, precum și al copiilor migranți și romi. Atingerea obiectivelor stabilite la nivelul UE în cadrul spațiului european al educației va necesita punerea unui accent politic sporit pe abordarea inegalităților în materie de educație și pe îmbunătățirea bunăstării elevilor, inclusiv prin abordări sistemice mai cuprinzătoare și prin cooperare transsectorială, în conformitate cu propunerea Comisiei de Recomandare a Consiliului privind căile către succesul școlar, precum și prin asigurarea unei educații de calitate și accesibile financiar, în conformitate cu Garanția europeană pentru copii consolidată.

Contextul socioeconomic este unul dintre principalii factori determinanți ai rezultatelor școlare, existând diferențe mari între statele membre

Decalaj de 19,5 puncte procentuale în ceea ce privește rezultatele slabe între cursanții care provin din medii socioeconomice defavorizate și cei care provin din medii socioeconomice mai bune

În general, o performanță medie mai bună este corelată cu un decalaj mai mic între statutul socioeconomic inferior și cel superior

Rata combinată a rezultatelor slabe la citire, matematică și științe, în funcție de statutul socioeconomic (% , 2018)



Sursa: Calcule efectuate de JRC pe baza datelor PISA 2018 ale OCDE.

Tranziția digitală, care a fost accelerată de pandemia de COVID-19, a mărit puternic cererea de competențe digitale, dar nu toată lumea este bine pregătită pentru aceasta. Competențele digitale sunt necesare pentru o gamă tot mai largă de locuri de muncă (deja 90 % dintre ele). În acest context, nivelurile scăzute de competențe digitale sunt un obstacol în calea capacității de inserție profesională și a creșterii productivității și creează blocaje pe drumul către tranziția digitală și potențiala creștere economică. Potrivit ultimelor date, doar 54 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază în UE în 2021, înregistrându-se o mare variație între statele membre. Tendința este ca persoanele cu nivel scăzut de instruire, șomerii și persoanele din afara forței de muncă să aibă niveluri mai scăzute de competențe digitale și mai puține ocazii de a dezvolta astfel de competențe. Nivelul scăzut al competențelor digitale în segmente largi ale populației poate genera, de asemenea, noi tipuri de dezavantaje în contextul serviciilor din ce în ce mai digitalizate, în special în ceea ce privește accesul la educație și formare, dar și la serviciile publice digitalizate în sens mai larg, inclusiv serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM). Pentru a elimina decalajul digital, sunt necesare programe de competențe digitale pentru populația în ansamblu, completate de programe specifice adaptate la profilurile de competențe și la situația de pe piața muncii a unor grupuri specifice. UE și-a stabilit obiectivul de a înzestra cel puțin 80 % din populație cu competențe digitale de bază până în 2030 și de a crește numărul de specialiști în TIC la 20 de milioane (aproximativ 10 % din persoanele încadrate în muncă, începând de la un nivel scăzut în 2021, și anume 4,5 %) – atât bărbați, cât și femei. În acest

scop, Comisia a lansat în 2021 un dialog structurat privind educația digitală și competențele digitale.

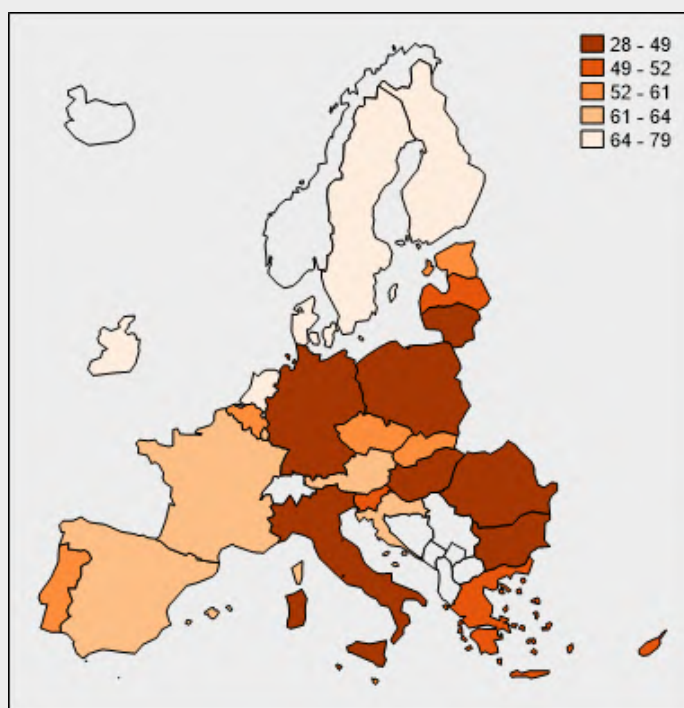
Competențele digitale au devenit o competență transversală, însă nivelurile variază foarte mult între statele membre

90 % dintre locurile de muncă necesită **competențe digitale**

În 2021, în UE, doar **54 %** dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază

UE își propune ca până în 2030 să înzestreze **80 %** dintre adulți cu competențe digitale cel puțin la un nivel de bază

Persoane cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate
(% din populația în vârstă de 16-74 de ani, 2021)



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

Europa trebuie să dezvolte mai mult competențele forței sale de muncă, inclusiv pentru a sprijini tranziția verde și tranziția energetică, pentru a rămâne competitivă, a promova locurile de muncă de calitate și a-și proteja modelul social. Pe lângă transformarea digitală, trecerea la o societate neutră din punct de vedere climatic a modificat cererea de competențe pe piața muncii. Situația socioeconomică și geopolitică actuală subliniază și mai mult nevoia de perfecționare și recalificare a forței de muncă în vederea ușurării tranzițiilor profesionale, precum și nevoia de a remedia deficitul deja important de forță de muncă și de competențe, inclusiv în domeniul economiei verzi. Se preconizează că Anul european al competențelor 2023 va oferi un impuls politic important pentru promovarea dobândirii de competențe pe tot parcursul vieții, un lucru esențial pentru realizarea transformărilor majore către care se îndreaptă economiile și societățile noastre. Pentru a asigura actualizarea constantă a competențelor este esențial ca, după o educație și formare inițială eficace, forța de muncă existentă să participe activ la activități de învățare. Instituțiile de învățământ superior de calitate sunt, de asemenea, importante pentru dezvoltarea competențelor de vârf necesare pentru ca economiile europene să fie reziliente, durabile și favorabile incluziunii. Obiectivul principal al UE pentru 2030 privind învățarea în rândul

adulților presupune ca cel puțin 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an în UE până în 2030. Ultimele date disponibile, din 2016, indică o rată de participare încă prea scăzută în UE (în ultimele douăsprezece luni), și anume 37,4 % din populația cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, ceea ce evidențiază necesitatea accelerării semnificative a progreselor în vederea atingerii obiectivelor naționale ambițioase stabilite pentru 2030. În plus, în toate statele membre se observă tendința ca adulții slab calificați să participe la formare mai puțin decât absolvenții învățământului secundar superior, iar aceștia, la rândul lor, au rate de participare mai scăzute decât absolvenții învățământului terțiar. De asemenea, participarea adulților la activități de învățare este mai frecventă în mediul urban decât în zonele rurale. Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare schițează modul în care statele membre pot combina sprijinul financiar și nefinanciar într-un mod eficace, astfel încât toți adulții să aibă capacitatea de a-și dezvolta competențele pe tot parcursul vieții profesionale, realizând astfel progrese în direcția atingerii obiectivului privind învățarea în rândul adulților în următorul deceniu. De asemenea, Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională urmărește să asigure calitatea, recunoașterea și înțelegerea microcertificatelor care sunt utilizate din ce în ce mai mult în sistemele de educație și formare, precum și pe piața muncii.

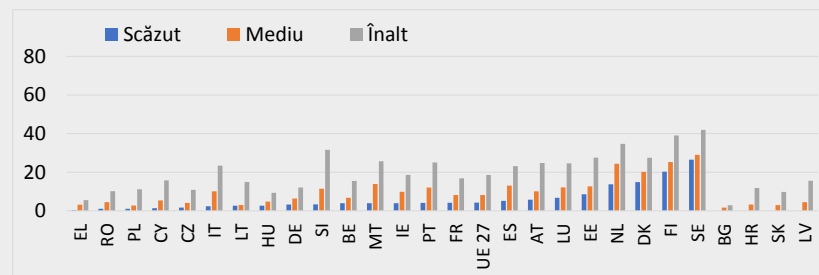
Participarea adulților la activități de învățare este în continuare prea scăzută, în special în rândul persoanelor slab calificate

10,8 % dintre adulți au participat la activități de învățare (în ultimele 4 săptămâni) în UE în 2021

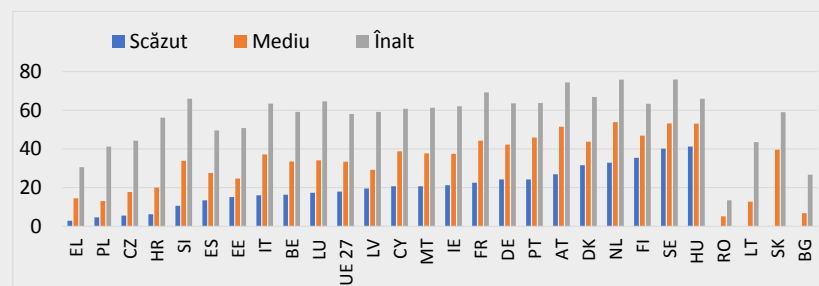
Dintre adulții slab calificați, doar **4,3 %** au participat la activități de învățare

În 2016, **37,4 %** dintre adulți au participat la o formă de educație și formare în ultimele 12 luni

Participarea adulților la activități de învățare în funcție de nivelul de instruire (scăzut, mediu și înalt) în ultimele patru săptămâni (2021, %)



Participarea adulților la activități de învățare în funcție de nivelul de instruire (scăzut, mediu și înalt) în ultimele 12 luni (2016, %)



Sursa: Eurostat [trng_ifs_03], AFM și [extracție specială], AEA.

Pe fondul redresării post-COVID, veniturile reale agregate ale gospodăriilor au crescut în UE în 2021, împreună cu PIB-ul și veniturile de pe piață, dar s-au contractat în 2022. În T2-2021, veniturile reale ale gospodăriilor au crescut cu un procent remarcabil, de 4,5 % (de la an la an), simultan cu creșterea PIB-ului real până la un nivel maxim de 14,1 %. Reziliența veniturilor gospodăriilor la șocul provocat de pandemia de COVID-19 în 2020 se

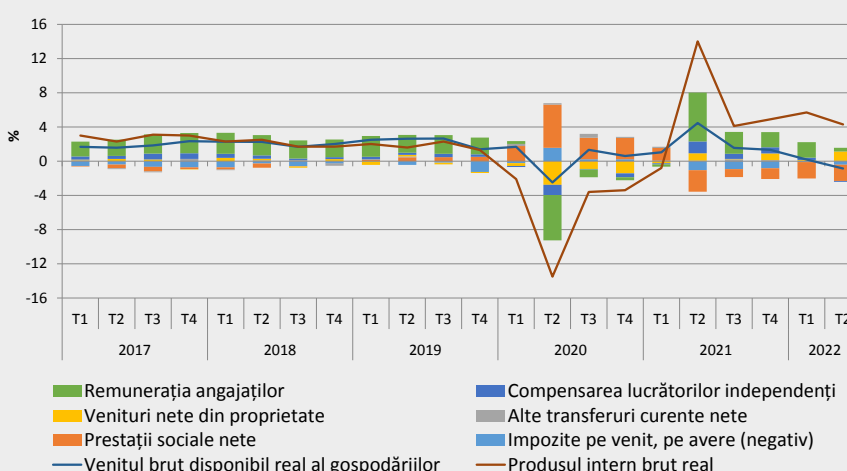
datorează funcționării stabilizatorilor automați și răspunsurilor politice masive instituite prompt la nivelul statelor membre și la nivelul UE, care au atenuat în mare măsură consecințele socioeconomice negative ale pandemiei. Începând cu T3-2021 însă, s-a remarcat o frânare puternică a creșterii veniturilor reale ale gospodăriilor, încetinită de creșterea rapidă a inflației, în pofida creșterii remunerației nominale a angajaților. În T2-2022, venitul brut disponibil real al gospodăriilor s-a contractat pentru prima dată de la șocul provocat de pandemia de COVID-19 în T2-2020, simultan cu încetinirea creșterii PIB-ului real.

Inflația ridicată din ultimul timp a avut un impact negativ asupra creșterii observate în 2022 a veniturilor reale agregate ale gospodăriilor

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

Venitul brut disponibil real al gospodăriilor s-a contractat în UE în T2-2022

Inegalitatea veniturilor a rămas în general stabilă în majoritatea statelor membre



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

În pofida crizei provocate de pandemia de COVID-19, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (ARPE) a fost în general stabilă pe parcursul anului 2020 și se estimează că va rămâne stabilă în 2021, după ce s-a îmbunătățit în anii precedenți datorită măsurilor puse în aplicare de UE și de statele membre pentru a atenua impactul negativ al pandemiei. În 2020 aproximativ una din cinci persoane era expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE, iar în 2021 nu se estimează variații semnificative, deși există diferențe importante de la o țară la alta. Rata riscului de sărăcie și ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare au rămas practic neschimbate în urma pandemiei, în timp ce deprivarea materială și socială severă a continuat să se restrângă în 2021. Inegalitatea veniturilor a arătat, de asemenea, o stabilitate generală în perioada 2020-2021, deși au existat semne de divergență între statele membre. Acest lucru s-a datorat luării unor măsuri de politică substanțiale și rapide, printre care scheme privind reducerea timpului de muncă și alte măsuri de păstrare a locurilor de muncă, precum și măsuri de politică menite să sprijine persoanele vulnerabile în contextul crizei COVID-19. Într-adevăr, impactul transferurilor sociale în sensul reducerii sărăciei a fost unul fără precedent (s-a înregistrat un impact crescut în marea majoritate a statelor membre), reducând sărăcia în UE cu peste o treime în medie. Cu toate acestea, persoanele cu contracte atipice au fost expuse unui risc de sărăcie de peste trei ori mai mare (16,6%) decât cele care au un loc de muncă standard (5%). Estimările timpurii ale

cheltuielilor cu protecția socială în 2021 pentru 24 de state membre arată că ponderea lor în PIB a scăzut în comparație cu 2020 (29,2 % față de 30,7 %), rămânând totuși peste nivelul de dinainte de criză (27,1 % în 2019). În aproape toate statele membre, ponderea cheltuielilor cu asistența medicală și prestațiile de boală a crescut, în timp ce ponderea indemnizațiilor de șomaj a scăzut.

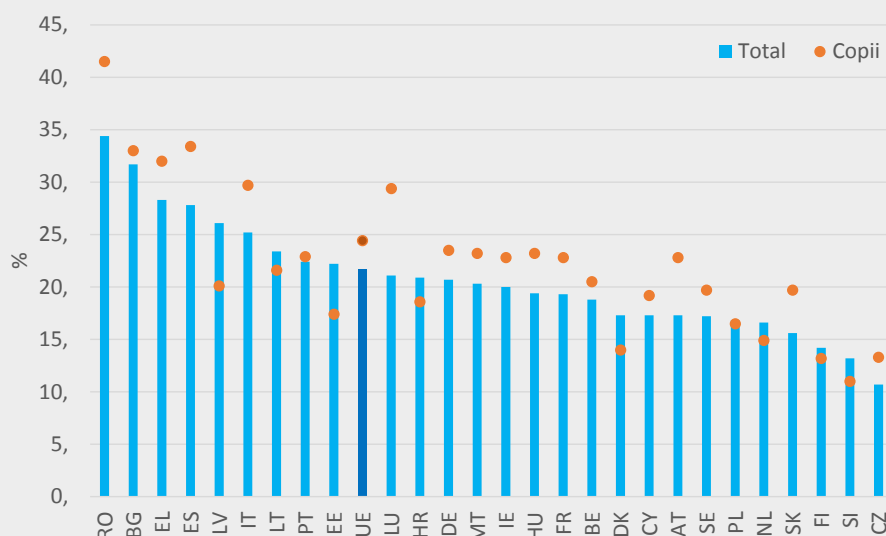
Riscul de sărăcie sau de excluziune socială cu care se confruntă anumite grupuri de populație a rămas, de asemenea, în linii mari neschimbat în perioada 2020-2021, deși pentru unele grupuri continuă să fie semnalate provocări specifice. Ponderea persoanelor născute în afara UE și a celor de etnie romă care sunt expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas în general neschimbată în UE, în timp ce ponderea persoanelor cu handicap expuse acestui risc a scăzut în pofida izbucnirii pandemiei. Totuși, aceste grupuri sunt în continuare în mod sistematic mai expuse sărăciei și excluziunii sociale decât restul populației. Pentru a combate riscul mai ridicat de sărăcie și excluziune socială la care sunt supuse persoanele cu handicap, statele membre ar trebui să abordeze lacunele în materie de protecție socială pentru a reduce inegalitățile, inclusiv prin compensarea costurilor suplimentare legate de handicap și eligibilitatea pentru prestațiile de invaliditate. În rândul copiilor, riscul de sărăcie sau de excluziune socială a rămas de asemenea în general stabil în perioada 2020-2021, dar mai ridicat decât în cazul populației generale și cu semne de divergență între statele membre. În plus, familiile cu copii au continuat să se confrunte frecvent cu condiții precare de locuit. Copiii care cresc în sărăcie sau excluziune socială au șanse mai mici de a obține rezultate bune la școală, de a se bucura de o sănătate bună și de a-și realiza întregul potențial mai târziu în viață, fiind necesare măsuri de politică urgente pentru a remedia această problemă în conformitate cu Garanția europeană pentru copii consolidată.

În medie, riscul de sărăcie sau excluziune socială a rămas în general stabil în perioada 2020-2021 în UE, dar variază semnificativ de la un stat membru la altul și este mai mare în cazul copiilor

Una din cinci persoane era expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2021 în UE, procentul variind între 10,7 % și 34,4 % în funcție de statul membru

Riscul de sărăcie sau de excluziune socială este mai mare pentru copii atât în UE

Ratele riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru populația totală și pentru copii (0-17) (% , 2021)



Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC

(24,4 %), cât și în majoritatea statelor membre

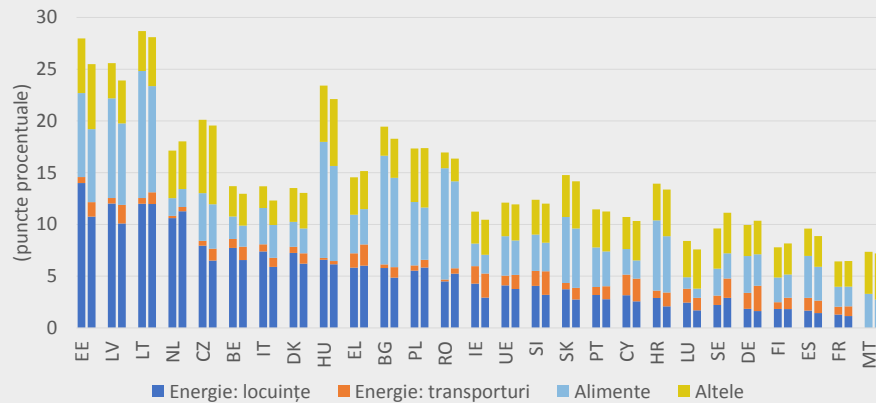
Prețurile mari și în creștere ale energiei și presiunile inflaționiste aferente riscă să afecteze puterea de cumpărare, în special în cazul gospodăriilor vulnerabile, și să genereze creșteri ale sărăciei energetice, necesitând sprijin temporar și specific. Creșterea bruscă a prețurilor la energie în perioada 2021-2022 a avut un impact negativ asupra puterii de cumpărare a gospodăriilor cu venituri mici și medii (ale căror costuri de trai au crescut cu 12 % în medie conform estimărilor), în special în ceea ce privește alimentele și energia. Creșterea costurilor totale cu transportul și cu energia rezidențială, legate în principal de încălzire și răcire, implică de asemenea un risc crescut pentru gospodării de a se confrunta cu sărăcia energetică. În particular, incapacitatea de a menține locuința la un nivel adecvat de încălzire afectează cel mai mult persoanele cu venituri mici. În 2021, deja aproximativ două din zece persoane expuse riscului de sărăcie nu erau în măsură să își încălzească locuința în mod adecvat, un procent de peste două ori mai mare decât în cazul populației generale. Comisia a propus o serie de măsuri pentru a soluționa criza energetică. În octombrie 2021, Comisia a prezentat o comunicare privind prețurile energiei, care conține un set de măsuri ce pot fi puse în aplicare de statele membre în cadrul normelor UE existente pentru a ajuta consumatorii și întreprinderile vulnerabile să facă față creșterilor de prețuri. Regulamentul Consiliului din 6 octombrie 2022 privind o intervenție de urgență pentru abordarea problemei prețurilor ridicate la energie a extins setul de măsuri și, de asemenea, se preconizează că va genera venituri publice suplimentare din profiturile neașteptate obținute din tehnologiile inframarginale și din contribuția de solidaritate pe care o vor achita întreprinderile care utilizează combustibili fosili. Aceste venituri vor fi direcționate către gospodăriile și întreprinderile care riscă din ce în ce mai mult să nu își poată plăti facturile la energie și ar trebui să contribuie la prevenirea creșterii riscurilor de sărăcie și a inegalităților. În ultimul an, statele membre au introdus măsuri excepționale și temporare pentru a face față crizei energetice curente. Având în vedere intensificarea presiunii exercitate de prețuri, este deosebit de important să se monitorizeze îndeaproape efectele distributive ale acestora și să se recurgă la măsuri de sprijin temporar care să fie mai bine direcționate către persoanele vulnerabile. Reducerea cheltuielilor cu energia ale gospodăriilor și scăderea dependenței de combustibilii fosili, inclusiv prin mobilizarea investițiilor în eficiența energetică, inclusiv în renovarea clădirilor, și în sursele regenerabile de energie în conformitate cu REPowerEU contribuie de asemenea la protejarea puterii de cumpărare a gospodăriilor în contextul creșterii prețurilor la energie. Astfel de măsuri de sprijin reprezintă cele mai bune soluții pe termen lung la problema prețurilor mari la energie și, de asemenea, ar trebui să se adreseze în primul rând persoanelor vulnerabile.

Creșterea prețurilor la energie are un impact negativ asupra costului global al vieții pentru gospodăriile cu venituri mici și medii

Aproape jumătate din creșterea cu 9,7 % a costului vieții în UE între 2021 și 2022 a fost determinată de creșterea prețului energiei

6,9 % din populația totală și 16,4 % dintre persoanele expuse riscului de sărăcie nu au fost în măsură să își mențină locuința la un nivel corespunzător de încălzire în 2021

Contribuția diverselor tipuri de cheltuieli la creșterea costului vieții pentru prima și a treia chintilă a populației (în ordinea veniturilor, %) (prima și, respectiv, a doua bară pentru fiecare stat membru)



Notă: creșterile costului vieții sunt calculate pentru media ponderilor cheltuielilor în prima și, respectiv, a treia chintilă a distribuției venitului disponibil al gospodăriei pe adult-echivalent. Statele membre sunt ordonate în funcție de contribuția variațiilor înregistrate de prețul energiei pentru locuințe pentru prima chintilă. Sursa: Calculele JRC, bazate pe datele privind inflația IAPC furnizate de indicatorul Eurostat [[prc_hicp_manr](#)] din septembrie 2022 și pe microdatele din anul 2015 al ABF-UE.

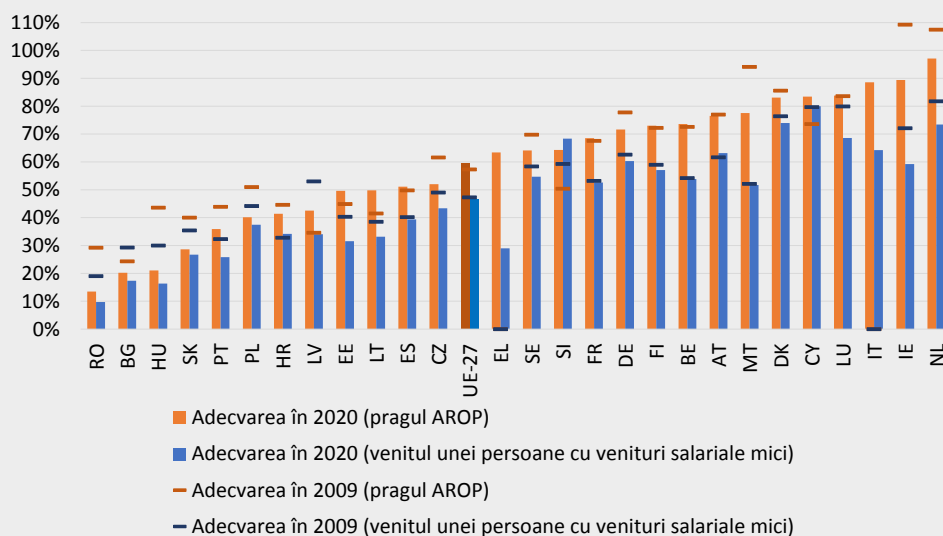
Adecvarea sistemelor de venit minim s-a erodat în majoritatea statelor membre în 2020, în comparație cu 2019, iar acoperirea continuă să fie incompletă. Protecția oferită de venitul minim, alături de abordarea incluziunii active, joacă un rol esențial în prevenirea și atenuarea riscului de sărăcie sau de excluziune socială. Toate statele membre dispun de scheme de sprijin pentru venit ca măsură de ultimă instanță și, în medie, adecvarea venitului minim a rămas în general neschimbată în UE în ultimul deceniu (dar cu variații substanțiale între statele membre), observându-se totuși o ușoară deteriorare în 2020 în ansamblu. Între 2015 și 2020 s-a observat o îmbunătățire a acoperirii, ceea ce poate contribui la prevenirea adâncirii sărăciei și a deprivării materiale, dar există în continuare provocări în ceea ce privește eficacitatea. Pentru a sprijini convergența ascendentă între statele membre și combaterea sărăciei și a excluziunii sociale, Comisia a prezentat o propunere de recomandare a Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă, care prezintă domeniile în care pot fi modernizate suplimentar sistemele de venit minim, în conformitate cu abordarea incluziunii active.

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

Prestațiile de venit minim se ridicau la **mai puțin de jumătate din pragul sărăciei** în o treime din statele membre în 2019

Impactul transferurilor asupra reducerii sărăciei variază între **16 % și 52 %** în funcție de statul membru

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 venituri salariale mici (2009 și 2020)



Sursa: calcul 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 venituri salariale mici care a fost luată în considerare în cadrul analizei câștigă 50 % din salariul mediu și lucrează cu normă întreagă.

Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au scăzut în medie în UE în 2021, dar persistă variații considerabile între statele membre, observându-se totodată o creștere puternică a cererii de servicii de îngrijire pe termen lung, determinată de îmbătrânirea populației. Persoanele din gospodării cu venituri mici sunt mai susceptibile să declare nevoi medicale nesatisfăcute, dar amploarea decalajului față de populația generală diferă de la un stat membru la altul. Deficitele de forță de muncă și de competențe în sectorul asistenței medicale pot cauza în continuare blocaje în furnizarea de servicii, în pofida diminuării presiunii cauzate de pandemia de COVID-19 asupra sistemelor de sănătate. O serie de state membre au demarat reforme sistemice în domeniul asistenței medicale, inclusiv în ceea ce privește furnizarea de asistență medicală primară. Pentru a crește calitatea serviciilor furnizate și a îmbunătăți reziliența acestora, este esențial ca reformele să fie finalizate, iar serviciile să fie digitalizate progresiv. În același timp, ca urmare a schimbărilor demografice, se preconizează că numărul persoanelor care ar putea avea nevoie de îngrijire pe termen lung va crește în UE de la 30,8 milioane în 2019 la 33,7 milioane în 2030 și la 38,1 milioane în 2050. Prin urmare, devine și mai necesară remediarea problemelor legate de disponibilitatea, accesibilitatea financiară și calitatea îngrijirii pe termen lung, ținând seama totodată de sustenabilitatea generală a finanțelor publice. Deși toate statele membre oferă o anumită protecție socială, 35,7 % dintre persoanele din UE au menționat că nu apelează la (mai multe) servicii de îngrijire la domiciliu din motive financiare, 9,7 % au menționat deficite la nivelul ofertei, iar 2,1 % au invocat motive de îngrijorare legate de calitate. Mai precis, chiar și după protecția socială, costurile directe pentru îngrijire pot fi foarte ridicate, în multe state membre acestea reprezentând peste 50 % din venitul median pentru persoanele în vârstă cu nevoi grave de îngrijire pe termen lung. Pentru a maximiza contribuția serviciilor de îngrijire pe termen lung la echitatea socială, la egalitatea de gen și la crearea de locuri de muncă, Comisia a prezentat o strategie europeană privind serviciile de îngrijire, însoțită de o propunere de recomandare a Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar.

Statele membre iau măsuri pentru a-și adapta sistemele de protecție socială la contextul demografic și al pieței muncii, aflat în continuă schimbare, cu scopul de a aborda provocările legate de adecvare, accesibilitate și sustenabilitate bugetară. După ce pandemia a evidențiat unele lacune în ceea ce privește accesul la protecție socială, mai multe state membre au introdus reforme ale sistemelor naționale de protecție socială, vizând lucrătorii cu contracte atipice și persoanele care desfășoară activități independente. Schimbările demografice continuă să reprezinte provocări pe termen lung pentru sistemele de pensii, inclusiv în ceea ce privește impactul îmbătrânirii populației asupra finanțelor publice și asupra sistemelor aferente de pensii, de asistență medicală și de îngrijire pe termen lung din punctul de vedere al adecvării, al accesibilității și al sustenabilității bugetare. Pentru a rezolva cu succes problemele cu care se confruntă sistemele de pensii, inclusiv în ceea ce privește decalajul persistent între pensiile femeilor și ale bărbaților, este nevoie de o gamă largă de măsuri de politică privind pensiile, piața muncii, fiscalitatea și sănătatea.

Implicarea previzibilă, semnificativă și promptă a partenerilor sociali are un rol important în asigurarea faptului că reformele și investițiile sunt concepute și puse în aplicare în mod eficace. Orientarea 7 pentru politicile de ocupare a forței de muncă și principiul 8 din cadrul Pilonului european al drepturilor sociale invită statele membre să asigure implicarea promptă și semnificativă a partenerilor sociali în conceperea 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 timpul crizei sanitare, dialogul social și negocierile colective au fost esențiale pentru un sector al sănătății puternic și au contribuit la creșterea gradului de pregătire a UE pentru eventuale crize sanitare viitoare. În același timp, mai multe state membre au invitat partenerii sociali, în conformitate

cu practicile și cadrele instituționale naționale, să discute, să negocieze și/sau să pună în aplicare măsuri de sprijinire a condițiilor de muncă, a funcționării pieței muncii, a egalității de șanse și a sănătății și siguranței la locul de muncă. Mai recent, cooperarea cu partenerii sociali a fost esențială pentru punerea în aplicare a unor politici de sprijin adecvate în favoarea integrării pe piețele muncii din Europa a cetățenilor ucraineni și a altor persoane strămutate, inclusiv în sectoarele care se confruntă cu deficite de forță de muncă. Implicarea organizațiilor societății civile este, de asemenea, esențială pentru realizarea unor reforme și politici de calitate în statele membre. Implicarea partenerilor sociali și a societății civile este, de asemenea, importantă în ceea ce privește planurile de redresare și reziliență.

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 remediarea problemelor apărute în contextul socioeconomic actual și promovarea unei creșteri economice durabile și favorabile incluziunii, prin încurajarea creării de locuri de muncă de calitate și a tranzițiilor pe tot parcursul vieții profesionale și între sectoare, prin îmbunătățirea rezilienței sociale și economice și prin asigurarea echității în tranziția verde și în cea digitală, realizând totodată progrese înspre atingerea principalelor obiective naționale și ale UE privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei până în 2030.

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

- să atenueze impactul negativ al presiunilor inflaționiste, în special pe cel cauzat de prețurile mari la energie, asupra puterii de cumpărare a gospodăriilor vulnerabile, inclusiv pentru a preveni o creștere a sărăciei energetice, prin măsuri de sprijin temporare și specifice, menținând în același timp stimulentele pentru reducerea consumului de energie și îmbunătățirea eficienței energetice;
- în conformitate cu practicile naționale și cu respectarea deplină a rolului partenerilor sociali, să promoveze evoluții salariale care să amortizeze scăderea puterii de cumpărare, în special pentru persoanele cu venituri salariale mici, inclusiv prin actualizări prompte ale salariilor minime legale, reflectând în același timp condițiile macroeconomice, menținând ocuparea forței de muncă și competitivitatea și continuând să urmărească obiectivul de combatere a inflației ridicate;
- să asigure disponibilitatea schemelor privind reducerea timpului de muncă și a altor măsuri de păstrare a locurilor de muncă, concepute astfel încât să mențină capitalul uman, să sprijine procesele de restructurare echitabile acolo unde este necesar, să faciliteze tranzițiile profesionale și să contribuie la modernizarea economiei, în special prin perfecționarea și recalificarea asociate, având în vedere inclusiv impactul potențial al crizei energetice și al transformărilor industriale conexe asupra pieței muncii;
- să crească eficiența și eficacitatea politicilor active în domeniul pieței muncii și capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, inclusiv prin investiții în infrastructuri și servicii digitale accesibile, în monitorizarea competențelor și anticiparea nevoilor de competențe, precum și în formarea adecvată a personalului, cu scopul de a promova crearea de locuri de muncă și tranziția de la un loc de muncă la

altul, inclusiv către economia verde și cea digitală, și de a soluționa problema deficitului de forță de muncă și de competențe;

- să ofere sprijin lucrătorilor și gospodăriilor celor mai afectate de transformările economice și sociale determinate de schimbările climatice și de necesitatea tranziției verzi, precum și de digitalizare, mai ales persoanelor vulnerabile, în special prin intermediul serviciilor de ocupare a forței de muncă și al măsurilor de formare, al unor programe de ocupare a forței de muncă bine concepute, clar direcționate și cu termen precis, precum și al unor stimulente specifice și bine concepute pentru angajare și tranziție, printr-o securitate adecvată a veniturilor, însoțită de o abordare a incluziunii active, și prin promovarea antreprenoriatului, toate având la bază implicarea deplină și semnificativă a lucrătorilor și a reprezentanților acestora în anticiparea schimbărilor și în gestionarea proceselor de restructurare, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică;
- să îmbunătățească perspectivele tinerilor pe piața muncii, inclusiv prin promovarea unor servicii de calitate și favorabile incluziunii în domeniul educației, al formării profesionale și al învățământului terțiar, oferind sprijin specific din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă (inclusiv prin mentorat, orientare și consiliere), precum și sprijinind uceniciile și stagiile de calitate, în conformitate cu Garanția pentru tineret consolidată;
- să asigure egalitatea de gen și să consolideze participarea femeilor pe piața muncii, inclusiv prin promovarea egalității de șanse și a evoluției în carieră, precum și prin asigurarea transparenței structurilor de remunerare; să promoveze reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată, inclusiv prin accesul la servicii de îngrijire pe termen lung și la servicii de educație și îngrijire timpurie de calitate și accesibile ca preț, precum și prin accesul la concedii adecvate din motive familiale și la formule flexibile de lucru pentru părinți și alte persoane cu responsabilități de îngrijire, în conformitate cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire;
- să promoveze egalitatea de șanse și să îmbunătățească rezultatele învățării prin combaterea părăsirii timpurii a școlii, inclusiv prin furnizarea de educație și îngrijire timpurie de bună calitate și la prețuri accesibile, în conformitate cu Garanția europeană pentru copii și cu planurile naționale de acțiune relevante, precum și prin eliminarea deficitului de cadre didactice. Să sprijine accesul la educație al copiilor din grupuri defavorizate și din zone izolate și să promoveze formarea la toate nivelurile de calificare;
- să stimuleze competențele digitale ale elevilor și adulților și să sporească rezerva de talente digitale de pe piața muncii prin realizarea de ecosisteme de educație și formare în domeniul digital susținute de factori-cheie precum conectivitatea de mare viteză pentru școli, echipamentele și formarea cadrelor didactice; și să sprijine instituțiile cu know-how în domeniul digitalizării, punând un accent special pe incluziune și pe reducerea decalajului digital;
- să sprijine perfecționarea și recalificarea adulților pentru a se adapta la o piață a muncii în schimbare, printre altele prin consolidarea acordării drepturilor individuale la formare, asigurate în special prin intermediul conturilor personale de învățare, și prin încurajarea dezvoltării, punerii în aplicare și recunoașterii microcertificărilor, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind conturile individuale de învățare și cu Recomandarea Consiliului privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională;

- să adapteze reglementările pieței muncii și sistemele fiscale și de prestații sociale pentru a reduce și a preveni segmentarea pieței muncii, precum și pentru a promova crearea de locuri de muncă de calitate, inclusiv prin eventuala reducere a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă, în special în cazul persoanelor cu venituri reduse;
- să se asigure că lucrătorii cu forme de muncă atipice, persoanele care lucrează prin intermediul platformelor și lucrătorii independenți au acces la o protecție socială adecvată, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială;
- să asigure medii de lucru sănătoase, sigure și bine adaptate, precum și disponibilitatea unor formule flexibile de lucru;
- să promoveze negocierile colective, dialogul social și implicarea promptă și semnificativă a partenerilor sociali, inclusiv în ceea ce privește punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență și desfășurarea procesului semestrului european;
- să investească în sisteme de protecție socială adecvate și sustenabile pentru toți, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială, inclusiv în sisteme de venit minim care se bazează pe abordarea incluziunii active, în conformitate cu propunerea de Recomandare a Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă; să sprijine reformele menite să asigure niveluri adecvate de protecție și să îmbunătățească protecția persoanelor care nu sunt acoperite sau care sunt acoperite insuficient; să îmbunătățească adecvarea prestațiilor, transferabilitatea drepturilor, accesul la servicii de calitate și sprijinul pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor apte de muncă; în acest sens, să asigure echilibrul surselor de finanțare și să mențină sustenabilitatea generală a finanțelor publice;
- să evalueze impactul distributiv asupra veniturilor diferitelor grupuri de populație al reformelor care vizează investițiile, în conformitate cu Comunicarea privind o mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre;
- să ofere tuturor copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială acces gratuit și efectiv la asistență medicală, la educație și îngrijire timpurie, la învățământ și activități școlare, acces efectiv la o alimentație sănătoasă și la locuințe adecvate, în conformitate cu Garanția europeană pentru copii;
- să abordeze problema lipsei de adăpost, cea mai extremă formă de sărăcie; să promoveze investițiile în renovarea clădirilor rezidențiale și a locuințelor sociale, precum și în servicii sociale integrate; 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 capacitățile în materie de asistență medicală primară și de sănătate publică, 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 personalului medico-sanitar;
- să consolideze furnizarea de servicii de îngrijire pe termen lung de calitate, accesibile ca preț și sustenabile, în conformitate cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire;
- să asigure sisteme de pensii incluzive și sustenabile din punct de vedere bugetar, care să facă posibilă obținerea de venituri adecvate la bătrânețe, precum și echitatea intergenerațională.

Finanțarea oferită de UE, inclusiv prin intermediul Fondului social european Plus, al Fondului european de dezvoltare regională, al Fondului pentru o tranziție justă și al Mecanismului de redresare și reziliență pentru investițiile și reformele eligibile, ajută statele membre să își intensifice acțiunile de politică în aceste domenii.

CAPITOLUL 1. PREZENTARE GENERALĂ A TENDINȚELOR DE PE PIAȚA MUNCII ȘI A TENDINȚELOR SOCIALE DIN UNIUNEA EUROPEANĂ, OBIECTIVE PRINCIPALE ȘI INSTANTANEE DIN TABLOUL DE BORD SOCIAL

1.1 Tendințe pe piața muncii

Piața muncii a continuat să se redreseze în 2022, gradul de ocupare a forței de muncă depășind nivelurile anterioare crizei, deși cu diferențe semnificative de la un sector la altul. În al doilea trimestru al anului 2022, numărul total al persoanelor încadrate în muncă a ajuns la 213,4 milioane în UE (164 de milioane în zona euro)¹⁰. Aceasta înseamnă cu 3,5 milioane (2,7 în cazul zonei euro) peste nivelul maxim din T4-2019. Rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) a fost de 74,8 % în UE în T2-2022 (74,3 % în zona euro), cu 1,9 puncte procentuale (1,6 puncte procentuale în cazul zonei euro) peste nivelurile maxime anterioare pandemiei. Rata anuală de ocupare a forței de muncă a fost de 73,1 % în 2021 în UE (72,5 % în zona euro), cu 0,4 puncte procentuale peste valoarea din 2019 (în zona euro nu s-au observat modificări). Printre ocupațiile cu cele mai mari rate de creștere a ocupării forței de muncă, sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) a înregistrat o creștere de 21 % între T4-2019 și T2-2022, adăugând 1,1 milioane de noi locuri de muncă. Acesta a fost urmat de activitățile imobiliare (creștere cu 18 % sau cu 190 000 de noi angajați) și de activitățile profesionale, științifice și tehnice (creștere cu 7,9 % sau 0,58 milioane de persoane). Administrația publică și apărarea au înregistrat cu 0,71 milioane de locuri de muncă mai mult în T2-2022 decât în T4-2019 (creștere cu 5,3 %). Următoarele sectoare au fost cel al construcțiilor (creștere cu 6,1 %) și al activităților profesionale, științifice și tehnice (creștere cu 3,1 %). În schimb, industria prelucrătoare, serviciile de cazare și alimentație publică și activitățile de sprijin administrativ nu au revenit încă la nivelurile de ocupare a forței de muncă din perioada anterioară crizei (fiecare dintre ele având cu aproximativ 0,2 milioane mai puține persoane angajate în T2-2022 față de T4-2019). Per ansamblu, creșterea ocupării forței de muncă este estimată la 1,7 % în 2022, înainte de a stagna în 2023 și de a crește moderat la 0,4 % în 2024, în contextul unui grad ridicat de incertitudine. Se anticipează că refugiații de război ucraineni din Uniune vor intra pe piețele muncii doar treptat, ceea ce va avea efecte tangibile abia începând cu anul viitor¹¹.

Ieșirea lucrătorilor din schemele privind reducerea timpului de muncă și scăderea înregistrată în ceea ce privește absențele de la locul de muncă au contribuit la creșterea numărului total de ore lucrate începând din 2021. Numărul de ore lucrate în UE s-a redresat lent, dar constant de la nivelul scăzut înregistrat în T2-2020, în T2-2022 ajungându-se la un total de 85,9 miliarde de ore¹². Aceasta este cea mai mare valoare înregistrată vreodată pentru acest indicator. În același timp, absențele trimestriale de la locul de muncă au continuat să aibă o tendință descendentă, de la 17,5 % la nivelul ocupării totale a forței de muncă în T2-2020 la 8,9 % în T2-2022¹³. Aceste cifre continuă să evidențieze rolul important pe care l-au avut schemele privind reducerea timpului de muncă pentru mulți lucrători și întreprinderi, la peste doi ani de la începutul crizei COVID-19 (a se vedea secțiunea 2.1). Măsurile privind piața muncii introduse la nivelul UE și al statelor membre în contextul

¹⁰ Ocuparea forței de muncă: conturile naționale (concept intern), indicatorul Eurostat [[namq_10_a10_e](#)]; [[lfsq_egan2](#)] și alte cifre: AFM-UE. În toată secțiunea de față se utilizează cifre trimestriale ajustate sezonier.

¹¹ Comisia Europeană, *Previziuni economice europene, toamna anului 2022*, Documentul instituțional 187, noiembrie 2022.

¹² Eurostat [[namq_10_a10_e](#)].

¹³ Eurostat [[lfsi_abt_q](#)] și [[lfsi_emp_q](#)], AFM-UE.

pandemiei de COVID-19 (în special SURE, REACT-EU și Inițiativa pentru investiții ca reacție la coronavirus, CRII și CRII plus) au permis firmelor să își păstreze angajații și competențele și au ajutat lucrătorii independenți să își reia treptat activitățile după ridicarea măsurilor de limitare a răspândirii bolii. Cel de al patrulea raport semestrial privind punerea în aplicare a instrumentului SURE¹⁴ arată că acesta a sprijinit aproximativ 31,5 milioane de persoane și 2,5 milioane de firme în 2020, ceea ce a reprezentat aproape o treime din totalul locurilor de muncă și din totalul firmelor din cele 19 state membre beneficiare.

Creșterea salariilor nominale a început să ia avânt, dar se preconizează că va rămâne sub nivelul inflației în 2022. În 2021, remunerația nominală a angajaților a crescut în toate statele membre și cu 4,1 % la nivel agregat în UE, pe bază anuală, depășind rata medie de creștere din perioada 2013-2019, care s-a situat la aproximativ 1,9 %. Această creștere a fost determinată în mare măsură de redresarea economică puternică și de creșterea numărului de ore lucrate (a se vedea secțiunea 2.1 pentru detalii la nivelul statelor membre). Inflația ridicată și înăsprirea condițiilor de pe piețele muncii au contribuit, de asemenea, la o ușoară accelerare a creșterii salariilor nominale în prima jumătate a anului 2022. Totuși, creșterile nominale au fost în mare parte erodate de creșterea inflației, ceea ce a dus la o scădere semnificativă a salariilor reale, cu 3,3 % în UE în T2-2022 (de la an la an), pe fondul unor îngrijorări tot mai mari cu privire la consecințele sociale nefavorabile ale impactului negativ asupra puterii de cumpărare, în special în cazul persoanelor cu venituri salariale mici. În viitor, se preconizează că creșterea salariilor va încetini din cauza înrăutățirii situației economice¹⁵.

Ponderea angajaților cu contracte temporare și a celor care desfășoară activități independente nu a crescut semnificativ, pe fondul unei piețe a muncii care a devenit mai dinamică. Ponderea persoanelor cu contracte temporare în rândul tuturor angajaților (20-64 de ani) a crescut ușor, de la 12,6 % în 2020 la 13 % în 2021. Nivelul său a ajuns la 13,1 % în T2-2022 (cu 0,8 puncte procentuale mai mult decât în același trimestru al anului 2020), fiind în continuare sub nivelul din T4-2019 (13,9 %). În 2021, cifrele au fost mai mari în rândul femeilor (13,8 % față de 12,2 % în cazul bărbaților) și al angajaților tineri (15-24 de ani) (50,9 % față de 12,9 % și 6,5 % pentru grupele de vârstă 25-54 și, respectiv, 55-64 de ani – a se vedea și secțiunea 2.3). Procentul angajaților cu contracte temporare a fost, de asemenea, semnificativ mai mare în cazul lucrătorilor slab calificați (19,2 % în 2021) în comparație cu cei cu calificare medie și înaltă (11,7 % și, respectiv, 12,2 %). Numărul persoanelor care desfășoară activități independente (20-64 de ani) a scăzut cu 0,9 milioane între 2019 și 2021. La nivel trimestrial, în T2-2022 existau 25,7 milioane de lucrători independenți, cu 0,6 milioane mai puțini decât în T4-2019¹⁶.

Ocuparea forței de muncă crește în paralel cu ratele locurilor de muncă vacante, ceea ce evidențiază necesitatea de a sprijini în continuare participarea pe piața muncii, corelarea cererii și a ofertei de locuri de muncă și tranzițiile¹⁷. Rata locurilor de muncă vacante în industrie, construcții și servicii a fost de 3 % în T2-2022 în UE-27 (3,2 % în zona euro), cu 0,8 puncte procentuale (0,9 puncte procentuale) mai mare decât în T2-2021 și, de

¹⁴ COM(2022) 483 final.

¹⁵ Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2022* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022 (în curs de apariție).

¹⁶ Eurostat [[lfst_r_e2tgaedcu](#)], [[lfsa_etpgan](#)] și [[lfsq_egaps](#)]. Întrerupere a seriilor în 2021 și, respectiv, în T1-2021.

¹⁷ Rata locurilor de muncă vacante reprezintă numărul total de locuri de muncă vacante (adică posturile remunerate nou create, neocupate sau care urmează să devină vacante), exprimat ca procent din posturile ocupate și vacante. Notă: activitățile B-S din NACE rev. 2. Cod online Eurostat: [[ei_lmjv_q_r2](#)].

asemenea, peste nivelurile anterioare pandemiei (2,1 % în T4-2019 pentru UE și 2,2 % pentru zona euro). Există însă diferențe semnificative între statele membre și între diversele ocupații (a se vedea secțiunea 2.1). Deși ultimele dovezi sugerează că creșterea acestora nu este un fenomen structural, pentru a evalua potențialele neconcordanțe de pe piețele muncii este esențial să se monitorizeze atent rata locurilor de muncă vacante¹⁸. Secțiunea 2.3 analizează adaptările efectuate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru a îmbunătăți eficacitatea și eficiența corelării dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și locurile de muncă vacante, inclusiv a serviciilor digitale și cu prezență fizică și a parteneriatelor cu angajatorii și cu serviciile sociale.

Per ansamblu, în majoritatea statelor membre ale UE și în zona euro ratele șomajului s-au apropiat de nivelurile anterioare crizei sau se situează sub acestea¹⁹. Rata șomajului (15-74 de ani) în UE și-a continuat tendința descendentă, ajungând la 6,1 % în T2-2022 (cel mai scăzut nivel înregistrat vreodată) și cu mult sub cel mai recent vârf înregistrat, de 7,8 % în T3-2020. În zona euro, rata șomajului a fost ușor mai ridicată, situându-se la 6,6 % în T2-2022 (cu 2,1 puncte procentuale sub valoarea din T3-2020). Datele lunare arată că rata șomajului a continuat să scadă, ajungând la 6 % în UE în august 2022 (6,6 % în zona euro), un nivel mai mic decât cel anterior pandemiei. Există însă o eterogenitate semnificativă între statele membre (a se vedea secțiunea 2.1). Rata șomajului de lungă durată a ajuns la 2,4 % din populația activă în T2-2022 în UE (2,7 % în zona euro), fiind cu 0,2 puncte procentuale și, respectiv, cu 0,3 puncte procentuale mai mică decât în T4-2019²⁰.

Deși persistă decalaje semnificative între femei și bărbați, performanța femeilor pe piața muncii continuă să se îmbunătățească. Aceasta a crescut la 67,7 % în 2021 (20-64 de ani), cu 1,6 puncte procentuale mai mult decât în 2020, în timp ce în cazul bărbaților a crescut la 78,5 %, cu 1,3 puncte procentuale peste 2020 – a se vedea figura 1.1.1. La nivel trimestrial, rata de ocupare a femeilor a fost de 69,5 % în T2-2022, cu 2,1 puncte procentuale mai mare decât în T1-2021 și peste nivelul anterior crizei, de 67,3 % în T4-2019. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă rămâne aproape neschimbată, situându-se la 10,7 puncte procentuale în T2-2022, cu 0,2 puncte procentuale sub nivelul din T2-2021. Rata de activitate a femeilor (20-64 de ani) a crescut la 74,1 % în T2-2022, cu 1,8 puncte procentuale mai mult decât în T4-2019, iar în cazul bărbaților (84,8 %) a fost cu 1 punct procentual mai mare decât în T4-2019.

Rezultatele obținute de tineri în ceea ce privește participarea la piața muncii s-au îmbunătățit în ultimul timp, însă rămân departe de nivelurile anterioare crizei în unele state membre. În pofida performanței în ansamblu pozitive, rata de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor (15-24 de ani) nu și-a revenit încă de pe urma crizei COVID-19: la 32,7 % în 2021, aceasta tot rămâne cu 0,8 puncte procentuale sub nivelul atins în 2019 – a se vedea figura 1.1.1. Ultimele evoluții indică o îmbunătățire rapidă, ajungându-se la 34,9 % în T2-2022 (cu 1,5 puncte procentuale mai mult decât în T4-2019). În ceea ce privește rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani), aceasta a scăzut de la 18,3 % în T1-2021 la 14,3 % în T2-2022. În ceea ce privește rata anuală, la 16,6 % în 2021, aceasta rămâne cu peste 1 punct procentual peste nivelul anterior pandemiei. În total, aproximativ 9,3 milioane de tineri (15-29 de ani) nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional

¹⁸ Notă: Deficitul de forță de muncă par a fi determinate în principal de redresarea pieței muncii și nu de îngreunarea realocărilor pe piața muncii. Comisia Europeană, *Raportul trimestrial privind zona euro, document instituțional*, 2022.

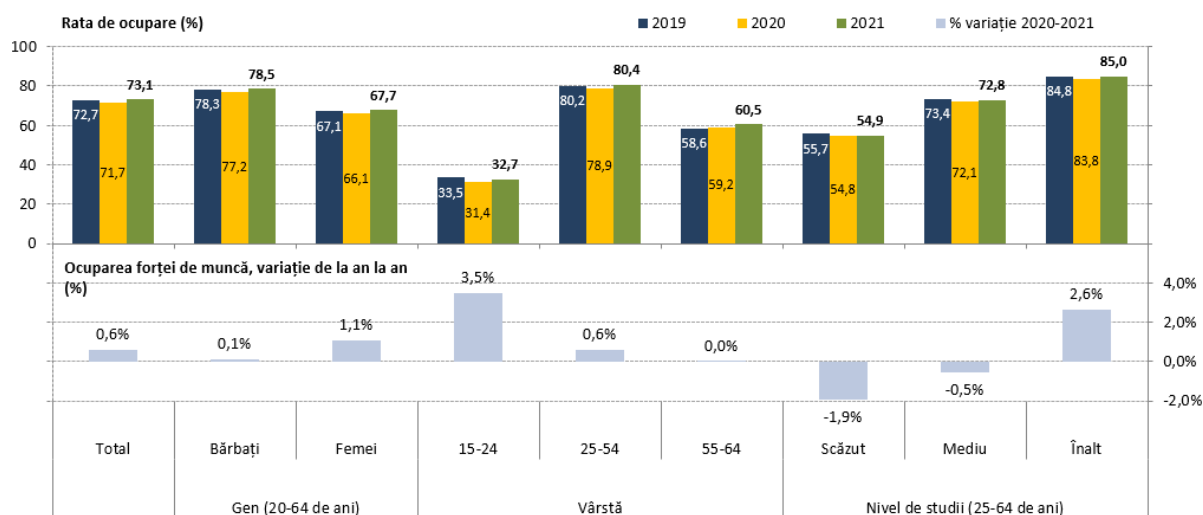
¹⁹ Pentru mai multe detalii, a se vedea: Comisia Europeană, *Employment and social developments in Europe 2022* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

²⁰ Eurostat [une_rt_m], [une_rt_q] și [une_ltu_q].

sau de formare (NEET) în 2021 (13,1 %); în T2-2022, numărul lor se ridică la aproximativ 8,3 milioane (11,7 %).

Figura 1.1.1: Rata de ocupare a forței de muncă a revenit la nivelurile anterioare pandemiei sau le-a depășit, ca urmare a îmbunătățirii ratei de ocupare a tinerilor, a femeilor și a persoanelor înalt calificate

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



Sursa: Eurostat, [lfsi_emp_a] și [lfsa_egaed], AFM-UE.

Participarea pe piața uncii continuă să crească, dinamica fiind mai puternică în rândul adulților în vârstă și al femeilor. În UE, rata de activitate a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani a fost de 73,6 % în 2021, cu 0,4 puncte procentuale și, respectiv, 1,3 puncte procentuale mai mare decât în 2019 și 2020. În T2-2022, aceasta a fost de 79,4 %, cu 1,1 puncte procentuale mai mare decât în anul anterior și cu 1,4 puncte procentuale peste nivelul din T4-2019. Creșterea continuă să fie determinată în mare măsură de persoanele în vârstă și de femei. Variațiile ratei de activitate pentru grupa de vârstă 55-64 de ani (în creștere cu 3,1 puncte procentuale, de la 62,3 % în T4-2019 la 65,4 % în T2-2022) au fost de trei ori mai mari decât creșterea observată în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani (cu 1 punct procentual) și în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani (cu 1,2 puncte procentuale).

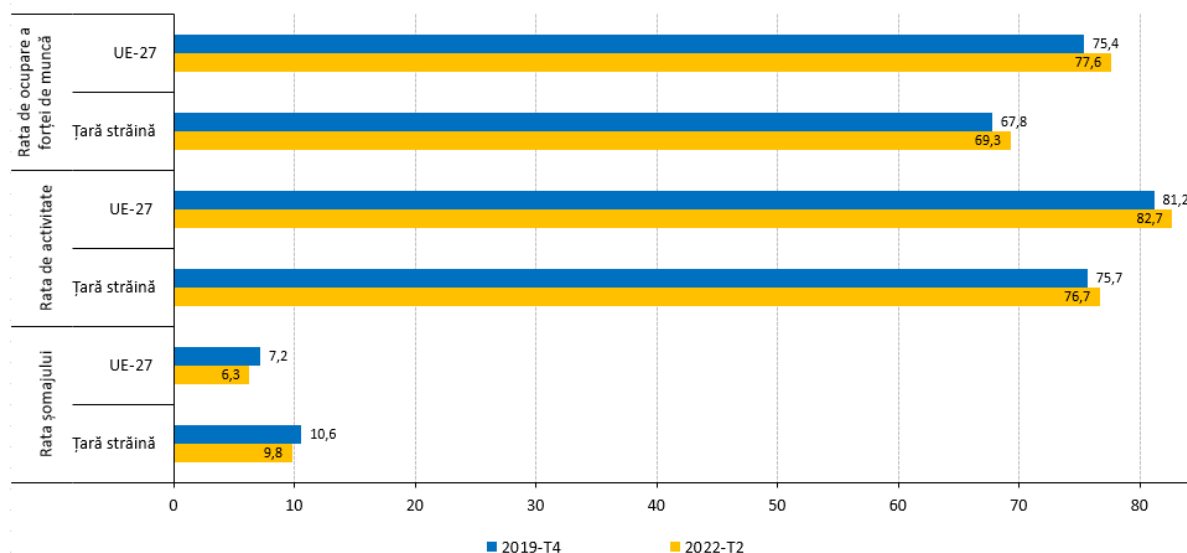
Numărul lucrătorilor cu înaltă calificare din economie a crescut, împreună cu decalajul în materie de ocupare a forței de muncă în funcție de nivelul de calificare. Numărul persoanelor (cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani) cu studii superioare încadrate în muncă a crescut cu 2,6 % în 2021, în timp ce rata de ocupare a lucrătorilor mediu și slab calificați (și anume ISCED 0-2 și 0-4) a scăzut cu 0,5 % și, respectiv, 1,9 % – a se vedea figura 1.1.1. Diferența dintre rata de ocupare a lucrătorilor slab calificați și rata de ocupare a celor cu înaltă calificare a fost de 30,1 puncte procentuale în 2021, cu 1 punct procentual mai mare decât în 2020 (a se vedea secțiunea 2.2).

Rezultatele obținute de persoanele născute în afara UE în ceea ce privește participarea la piața muncii au revenit la nivelurile anterioare crizei, însă persistă decalaje semnificative față de cetățenii născuți în UE. În 2021, rata de ocupare (20-64 de ani) a persoanelor născute în afara UE a fost de 66,7 %, cu 1 punct procentual sub valoarea din 2019 și cu 6,4 puncte procentuale mai mică decât în cazul populației autohtone. Rata

trimestrială de ocupare a persoanelor născute în afara UE a fost de 69,3 % în T2-2022, cu 1,5 puncte procentuale mai mare decât în T4-2019 – a se vedea figura 1.1.2. Rata șomajului (15-74 de ani) în rândul populației născute în străinătate a fost de 11,8 % în 2021, cu 0,6 puncte procentuale mai mică decât în 2020 (a se vedea secțiunea 2.2). Femeile care nu s-au născut în UE se confruntă cu niveluri ale șomajului comparativ mai ridicate (13,2 % în 2021) decât bărbații care nu s-au născut în UE (10,7 %). La nivel trimestrial, rata șomajului în rândul persoanelor născute în străinătate (9,8 % în T2-2022) și-a continuat tendința descendentă începută din T1-2021 (13,5 %), fiind în prezent cu 0,8 puncte procentuale sub nivelul din T4-2019. Ultimele date evidențiază principalele obstacole cu care se confruntă persoanele născute în străinătate (15-74 de ani) în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă potrivit în țara gazdă (de exemplu, nerecunoașterea calificărilor formale sau a competențelor lingvistice ori limitarea dreptului la muncă din cauza cetățeniei sau a permisului de ședere, printre altele)²¹.

Figura 1.1.2: Există diferențe semnificative între persoanele născute în UE-27 și în afara acestora din punctul de vedere al rezultatelor în ceea ce privește participarea la piața muncii

Rata ocupării forței de muncă, rata șomajului și rata de activitate în funcție de țara de origine (UE-27 sau țară străină), date ajustate sezonier, neajustate calendaristic (în %)



Notă: Grupa de vârstă 20-64 de ani pentru rata ocupării și rata de activitate, grupa de vârstă 15-74 de ani pentru rata șomajului.

Sursa: Eurostat, [lfsq_ergacob], [lfsq_urgacob] și [lfsq_argacob], AFM-UE.

1.2 Tendințe sociale

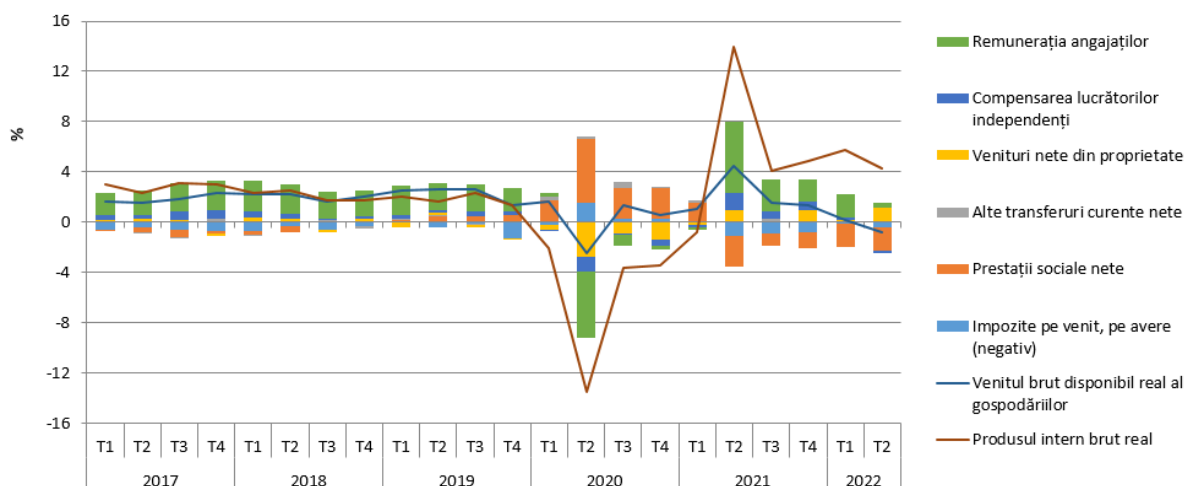
Veniturile reale ale gospodăriilor au crescut în UE în 2021 pe fondul redresării post-COVID și al continuării parțiale a măsurilor de politică menite să atenueze impactul pandemiei; este de așteptat ca creșterea inflației să afecteze puterea de cumpărare în următoarea perioadă. În medie, creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor (*gross disposable household income* – GDHI, trimestrial, de la an la an) a revenit în 2021 la nivelurile anterioare pandemiei (2 % față de 2,2 % în medie în perioada 2018-2019) – a se vedea figura 1.2.1. Creșterea a ajuns la un nivel remarcabil de 4,5 % în T2-2021 și la un nivel mai moderat de 1,7 % în T3-2021, încetinind apoi și mai mult până în T2-2022. Această creștere a fost determinată de redresarea economică din cursul anului 2021 și a făcut posibilă,

²¹ Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă, modulul 2021 (extracție ad hoc).

de asemenea, eliminarea treptată a măsurilor de urgență. O forță esențială a încetirii a fost scăderea rapidă a contribuției remunerațiilor primite de angajați și de lucrătorii independenți în termeni reali, în contrast cu creșterea puternică a PIB-ului real din T3-2021 până în T1-2022. Un factor important aflat la baza acestei tendințe este creșterea rapidă a inflației, discutată în secțiunea 1.1, care a limitat drastic contribuția remunerațiilor pentru angajați la creșterea GDHI în T2-2022, în pofida evoluțiilor favorabile ale salariilor nominale (a se vedea secțiunea 2.1.1 pentru mai multe detalii). În consecință, veniturile reale ale gospodăriilor s-au redus în T2-2022 pentru prima dată după șocul provocat de COVID-19 în T2-2020 și pentru a doua oară după criza din 2013. Dincolo de variațiile medii ale veniturilor reale, există diferențe considerabile între nivelurile veniturilor, impactul variației prețurilor fiind mai mare decât media în cazul gospodăriilor cu venituri mici și al unora dintre gospodăriile cu venituri medii care alocă pentru energie și hrană o cotă mai mare din coșul de cheltuieli (a se vedea și caseta 7 din secțiunea 2.4.1 privind efectul creșterii prețurilor și al sărăciei energetice).

Figura 1.2.1: Creșterile de prețuri din ultimul timp au afectat redresarea creșterii veniturilor reale agregate ale gospodăriilor observată după criza COVID-19

Creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) și a principalelor sale componente și creșterea PIB-ului real (UE-27, rate de creștere trimestriale de la an la an)



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 general, inegalitatea veniturilor pare să fi rămas, în linii mari, stabilă în UE în timpul crizei COVID-19. Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20) a fost de 4,97 în 2021, față de 4,89 în 2020 (pentru veniturile din 2020 și, respectiv, 2019). Stabilitatea generală a inegalității veniturilor în anul în care a izbucnit pandemia se datorează sprijinului public amplu pus în aplicare de statele membre, inclusiv cu sprijinul UE, și funcționării unor stabilizatori automați puternici prin intermediul sistemelor fiscale și de prestații sociale, care au atenuat efectele, în special pe cele suportate de grupurile vulnerabile. Estimările-semnal ale Eurostat privind raportul dintre chintila superioară și cea inferioară a venitului mediu la nivelul UE pentru anul de venit 2021 indică de asemenea stabilitate, reflectând impactul redresării și al continuării parțiale a intervențiilor de politică menite să atenueze impactul socioeconomic negativ al crizei²². Având în vedere evoluțiile mai recente, inclusiv criza

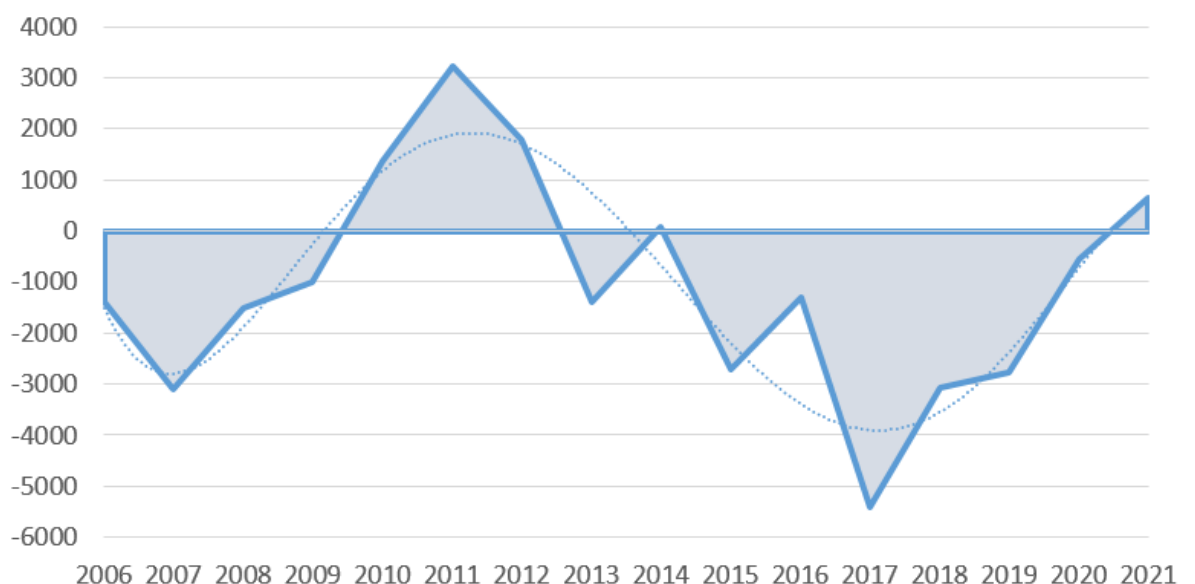
²² A se vedea [estimările-semnal pentru anul de venit 2021](#), publicate în august 2022, [pe site-ul Eurostat](#).

energetică și presiunile inflaționiste aferente, va fi cu atât mai important ca de acum înainte să se monitorizeze evoluțiile inegalităților. Evaluarea impactului distributiv al măsurilor de politică este esențială pentru a asigura faptul că măsurile luate contribuie la reducerea în continuare a inegalităților în materie de venituri și la combaterea sărăciei²³.

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas în general stabilă în pofida crizei COVID-19. În 2021, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost de 21,7 % în UE, rămânând practic neschimbată față de anul precedent (21,6 %) ²⁴. Această stabilitate survine după o scădere generală a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE-27 în ultimul deceniu și reflectă efectul atenuant al răspunsurilor politice adoptate în statele membre și la nivelul UE în timpul crizei COVID-19 – a se vedea figura 1.2.2.

Figura 1.2.2: Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut în ultimul deceniu și a rămas stabil în urma crizei COVID-19

Variația de la an la an a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE, mii, UE-27)



Notă: Datele se referă la AROPE (noua definiție) pentru anii 2016-2021 și la AROPE (vechea definiție) pentru anii 2006-2015 (a se vedea capitolul 1.4 pentru detalii). Astfel, datele pentru AROPE (noua definiție) sunt disponibile numai începând cu 2015. Valoarea agregată pentru UE-27 a fost construită pe baza tendințelor naționale; acolo unde există o întrerupere pentru un anumit stat membru sau unde nu sunt disponibile date, contribuția la modificarea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune este considerată zero.

Sursa: [ilc_peps01n] și [ilc_peps01], EU-SILC.

Niciuna dintre cele trei componente ale indicatorului AROPE nu a înregistrat variații semnificative în 2021 la nivelul UE. În 2021, rata riscului de sărăcie (AROP, cu referire la veniturile din 2020) a fost stabilă în UE, situându-se la 16,8 % (16,7 % în 2020, pentru anul de venit 2019). Conform estimărilor-semnal ale Eurostat, se estimează că rata AROP va rămâne stabilă la nivelul UE și în anul de venit 2021. Rata deprivării materiale și sociale severe a scăzut ușor în 2021, de la 6,8 % la 6,3 %, continuând tendința descendentă din anii anteriori. Ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare,

²³ În acest scop, Comisia a publicat o [Comunicare privind o mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre](#) [COM(2022) 494 final].

²⁴ A se vedea secțiunea 1.4 pentru o discuție privind componentele AROPE.

care se afla în scădere din 2015, a crescut ușor, cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 8,9 % în 2021 (cu referire la situația din anul calendaristic precedent). Această stabilitate generală a cifrelor se datorează efectului de atenuare al schemelor privind reducerea timpului de muncă și al altor măsuri de menținere a locurilor de muncă care au contracarat efectele măsurilor necesare de limitare a mișcării persoanelor. Impactul tot mai mare al transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei în primul an al pandemiei este o dovadă suplimentară a efectelor pozitive ale răspunsului politic decisiv la pandemia de COVID-19 instituit la nivelul statelor membre și al UE. În 2021 (cu referire la veniturile din 2020), transferurile sociale au redus sărăcia cu peste o treime (36,3 %) în medie în UE. Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei a rămas în general stabil, la aproximativ 32 %, cu fluctuații minore din 2015, dar a crescut la niveluri fără precedent în 2021 (cu 3,3 puncte procentuale, adică cu 10 %).

Sărăcia energetică a fost în scădere până în prima jumătate a anului 2021, dar se preconizează că va crește în următoarea perioadă, ca urmare a crizei energetice actuale. Înainte ca prețurile la energie să înceapă să crească semnificativ în 2022 din cauza războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, sărăcia energetică (măsurată în mod convențional la nivelul UE prin ponderea persoanelor care nu sunt în măsură să își încălzească locuința în mod adecvat) se afla pe o traiectorie în general descendentă la nivelul UE, ajungând la 6,9 % în 2021, de la 9,6 % în 2015²⁵. Totuși, în această perioadă ponderea a continuat să fie mult mai mare pentru populația expusă riscului de sărăcie, ajungând să fie de peste două ori mai mare în 2021, când se situa la 16,4 %. Recenta creștere a prețurilor la energie pune în pericol progresele înregistrate în ultimii ani și riscă să accentueze sărăcia energetică pe tot intervalul distribuției veniturilor – a se vedea caseta 7 din secțiunea 2.4.1. Comisia a prezentat o serie de inițiative care vor ajuta statele membre să reducă sărăcia energetică și impactul creșterii prețurilor la energie, în special pentru gospodăriile cu venituri mici. Încă din octombrie 2021, Comisia a adoptat o comunicare privind *abordarea creșterii prețurilor energiei*, care prezintă un set de instrumente pentru a contracara impactul creșterii prețurilor și a consolida reziliența la șocuri, urmată în septembrie 2022 de o propunere de Regulament al Consiliului pentru abordarea creșterii prețurilor și reducerea presiunii asupra gospodăriilor din întreaga UE²⁶.

Sărăcia persoanelor încadrate în muncă rămâne o provocare pentru statele membre ale UE. Ponderea persoanelor în vârstă de muncă care sunt angajate și expuse riscului de sărăcie în UE a crescut ușor între 2010 și 2019 (cu 0,5 puncte procentuale), dar a rămas stabilă între 2020 și 2021 (cu referire la veniturile din 2020), scăzând doar cu 0,1 puncte procentuale și ajungând la 8,9 %. Limitarea sărăciei persoanelor încadrate în muncă în primul an al pandemiei este, de asemenea, rezultatul intervenției rapide de politică instituite de statele membre și sprijinite de UE. Odată cu eliminarea treptată a măsurilor politice de atenuare, trebuie monitorizată îndeaproape sărăcia persoanelor încadrate în muncă, în special a celor din grupurile vulnerabile, ținând seama și de impactul negativ recent al inflației asupra salariilor reale.

Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas de asemenea stabilă în linii mari în timpul crizei COVID-19. În 2021, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în rândul copiilor a fost de 24,4 %, cu doar 0,4 puncte

²⁵ Nu există încă un indicator oficial unic al sărăciei energetice în UE. Incapacitatea de a se încălzi în mod adecvat este unul dintre indicatorii utilizați, fiind o dimensiune a deprivării materiale care, prin componenta de deprivare materială și socială, contribuie la indicatorii AROPE.

²⁶ A se vedea [Comunicarea Comisiei intitulată „Un set de măsuri de acțiune și de sprijin pentru abordarea creșterii prețurilor energiei” \(COM/2021/660 final\)](#) și [Propunerea de REGULAMENT AL CONSILIULUI privind o intervenție de urgență pentru abordarea problemei prețurilor ridicate la energie](#).

procentuale mai mare decât în 2020, și rămâne semnificativ mai scăzută decât în 2015 (27,4 %). Rata copiilor care trăiesc în gospodăria care se confruntă cu sărăcia monetară (rata AROP pentru copii) a rămas în general stabilă în 2021 (cu referire la anul de venit 2020), situându-se la 19,5 % (doar ușor în creștere față de 19,2 % în anul precedent), în timp ce indicatorul pentru 2021 privind ponderea copiilor care trăiesc în gospodăria cu un grad foarte scăzut de ocupare (referitor la situația din anul calendaristic precedent) a fost de 8,3 %, în creștere față de 7,6 % în 2020 (cu referire la anul de venit 2019). Deprivarea materială și socială severă a copiilor a revenit la nivelurile anterioare pandemiei, situându-se la 7,5 % în 2021, în scădere de la 8,3 % în 2020.

Riscul de sărăcie sau de excluziune socială în rândul persoanelor în vârstă (cel puțin 65 de ani) a crescut din 2015. În 2021, rata AROPE pentru persoanele cu vârsta de cel puțin 65 de ani a fost mai mare decât în 2015 (19,6 % față de 18 %). Această creștere a fost determinată de o creștere constantă a sărăciei monetare (AROP), în prezent mai mare în rândul persoanelor vârstnice decât în rândul populației în vârstă de muncă (18-64 de ani) (21,6 %), în principal ca urmare a creșterii veniturilor persoanelor în vârstă de muncă. Deprivarea materială în rândul persoanelor în vârstă a continuat să scadă, situându-se la 5,3 % în 2021 (în scădere de la 7,4 % în 2015), față de 6,3 % în cazul populației în vârstă de muncă.

Unele grupuri de populație sunt mai susceptibile de a fi afectate de sărăcie sau de excluziune socială decât populația generală. În pofida unei scăderi generale în toate statele membre în 2021, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială rămâne mai ridicată pentru persoanele cu handicap și pentru cele care provin dintr-un context de migrație decât pentru populația generală și, respectiv, persoanele autohtone. Sărăcia și excluziunea socială în rândul romilor au rămas în linii mari neschimbate în timpul pandemiei, dar rămân mult mai pronunțate decât în cazul restului populației, cu diferențe și mai mari în cazul copiilor.

1.3 Obiective principale ale UE și obiective naționale pentru 2030

În Planul de acțiune privind Pilonul drepturilor sociale, Comisia a prezentat obiectivele principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei, care au fost salutate de liderii UE la Porto și de Consiliul European din iunie 2021, și a invitat statele membre să își definească propriile obiective naționale ca o contribuție la efortul comun²⁷. Angajamentul social de la Porto din 7 mai 2021²⁸ a invitat, de asemenea, statele membre să stabilească obiective naționale ambițioase care, ținând seama în mod corespunzător de poziția inițială a fiecărei țări, să constituie o contribuție adecvată la realizarea obiectivelor europene. În Declarația de la Porto din 8 mai 2021, liderii UE au subliniat importanța monitorizării atente, inclusiv la cel mai înalt nivel, a progreselor înregistrate în direcția punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale și în vederea atingerii obiectivelor principale ale UE pentru 2030. Șefii de stat sau de

²⁷ A se vedea: Comisia Europeană, *Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021. Obiectivele principale ale UE până în 2030 sunt: cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să aibă un loc de muncă; cel puțin 60 % dintre adulți să participe în fiecare an la activități de învățare; numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială să scadă cu cel puțin 15 milioane.

²⁸ Semnat de președinta Parlamentului European și președinta Comisiei Europene, de prim-ministrul Costa (Președinția portugheză a Consiliului UE), de liderii partenerilor sociali din UE și de Platforma socială, [disponibil online](#).

guvern au salutat obiectivele principale ale UE în cadrul Consiliului European din 24-25 iunie 2021, în conformitate cu Declarația de la Porto²⁹.

În perioada septembrie 2021-iunie 2022, la invitația Comisiei, statele membre și-au prezentat obiectivele naționale. Acestea au făcut obiectul unor consultări intense, în majoritatea cazurilor cu implicarea a diferite părți interesate, inclusiv a parlamentelor naționale, a partenerilor sociali, a organizațiilor neguvernamentale, a autorităților locale și a membrilor comunității academice. Obiectivele naționale au fost discutate în cadrul unor reuniuni bilaterale cu serviciile Comisiei și au avut loc discuții multilaterale în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și al Comitetului pentru protecție socială (CPS). Procesul de stabilire a obiectivelor naționale s-a încheiat în cadrul EPSCO din iunie 2022, unde au fost discutate obiectivele naționale prezentate de toate statele membre (a se vedea tabelul 1.3.1). Majoritatea statelor membre (21) stabilesc, de asemenea, obiective complementare în cel puțin un domeniu. În majoritatea cazurilor, statele membre (19) au inclus un obiectiv complementar de reducere a numărului de copii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială și, într-un număr mare de cazuri, au prezentat obiective complementare privind reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, creșterea ponderii populației care are cel puțin competențe digitale de bază și reducerea ponderii tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET).

Tabelul 1.3.1: Obiectivele principale ale UE și obiectivele naționale ale fiecărui stat membru pentru 2030

	Ocuparea forței de muncă (%)	Învățarea în rândul adulților (%)	Reducerea sărăciei (AROE, mii)
Obiectiv principal al UE	78,0	60,0	-15 000
Toate SM împreună	78,5	57,6	-15 600*
BE	80,0	60,9	-279
BG	79,0	35,4	-787
CZ	82,2	45,0	-120
DK	80,0	60,0	-30 ⁽¹⁾
DE	83,0	65,0	-1 200 ⁽²⁾
EE	81,3	52,3	-39
IE	78,2	64,2	-90
EL	71,1	40,0	-860
ES	76,0	60,0	-2 815
FR	78,0	65,0	-1 100
HR	75,0	55,0	-298
IT	73,0	60,0	3 200
CY	80,0	61,0	-10
LV	80,0	60,0	-95
LT	80,7	53,7	-223

²⁹ A se vedea online [Declarația de la Porto](#) și [concluziile Consiliului](#) din 24-25 iunie 2021.

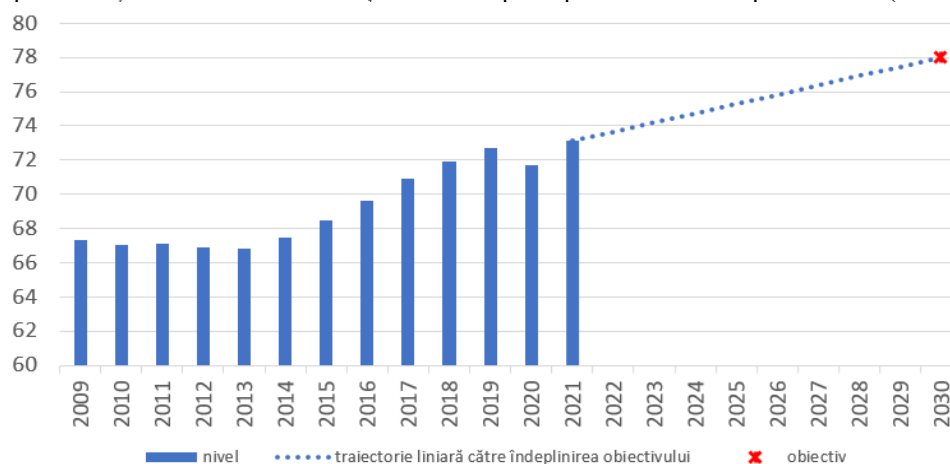
LU	77,6	62,5	-4
HU	85,0	60,0	-292
MT	84,6	57,6	(3)
NL	82,5	62,0	-163
AT	79,9	62,0	-204
PL	78,3	51,7	-1 500
PT	80,0	60,0	-765
RO	74,7	17,4	-2 532
SI	79,5	60,0	-9
SK	76,5	50,0	-70
FI	80,0	60,0	-100
SE	82,0	60,0	-15

Notă: (*) Valoarea agregată a obiectivului de reducere a sărăciei pentru toate statele membre este de cel puțin 15,6 milioane, fiind excluse statele membre care nu își exprimă obiectivul în funcție de nivelurile AROPE. (1) Danemarca își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere cu 30 000 a numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii (VLWI). (2) Germania își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere cu 1,2 milioane a numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii (VLWI). (3) Malta își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere a ratei AROPE cu 3,1 puncte procentuale.

Un nivel ridicat de ocupare reprezintă o prioritate-cheie pentru 2030, pentru a asigura participarea deplină a tuturor la economie și societate. Pe măsură ce piața muncii s-a redresat după criza COVID-19, rata medie de ocupare a forței de muncă în UE a crescut la 73,1 % în 2021, cu 4,9 puncte procentuale mai mică decât obiectivul principal al UE pentru 2030, și anume 78 %, dar apropiindu-se de acesta – a se vedea figura 1.3.1. Statele membre au stabilit obiective ambițioase privind rata de ocupare a forței de muncă la nivel național pentru 2030, ajungând împreună la un obiectiv cumulat ridicat: 78,5 %. Multe dintre acestea și-au stabilit un obiectiv național mai ambițios decât obiectivul principal al UE de 78 %. În general, statele membre care au pornit de la rate mai scăzute au stabilit obiective relativ mai ambițioase, ceea ce sprijină convergența ascendentă în Uniune. Până în 2021, în majoritatea statelor rata de ocupare a forței de muncă s-a apropiat de obiectivele naționale – a se vedea figura 1.3.2.

Figura 1.3.1: Rata de ocupare a forței de muncă în UE a crescut în urma crizei COVID-19

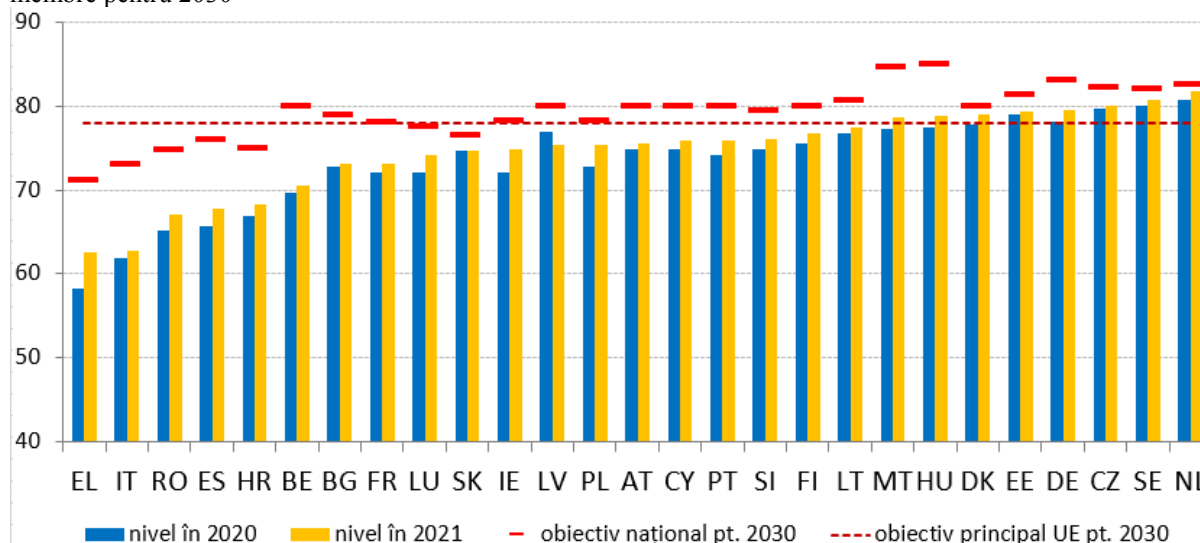
Rata de ocupare a forței de muncă în UE-27 și obiectivul principal aferent al UE pentru 2030 (20-64 de ani, %)



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

Figura 1.3.2: Statele membre au stabilit obiective naționale ambițioase privind ocuparea forței de muncă și aproape toate au înregistrat o creștere a ocupării forței de muncă în 2021

Rata de ocupare a forței de muncă (2020 și 2021, 20-64 de ani, %) și obiectivele naționale aferente ale statelor membre pentru 2030



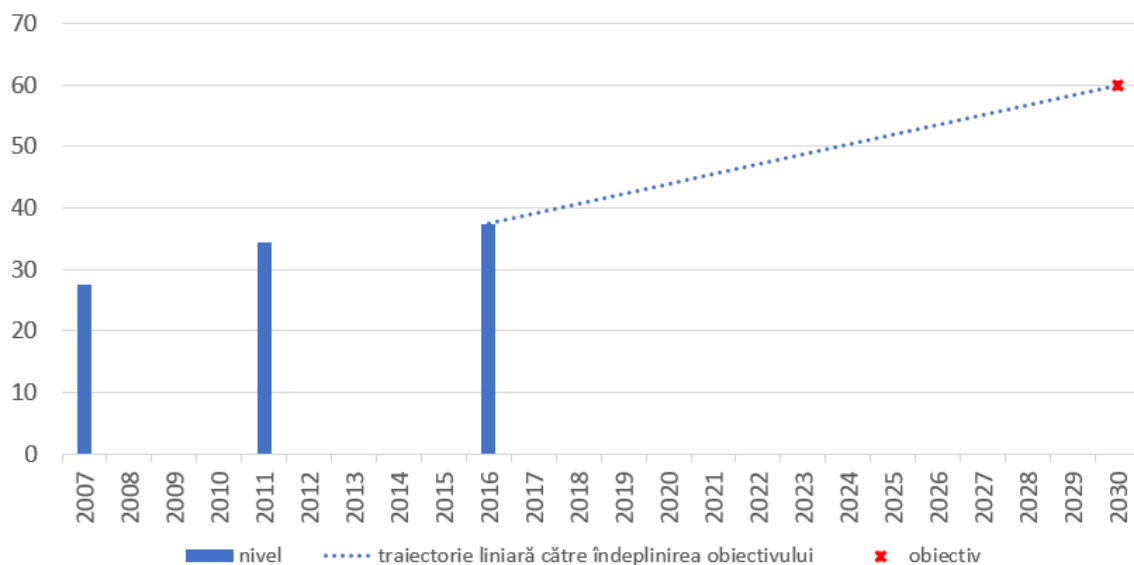
Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] și [tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030](#).

Ambițiosul obiectiv principal al UE pentru 2030 privind participarea adulților la activității de învățare reflectă necesitatea de a asigura menținerea potențialului lucrătorilor de a contribui la creșterea economică. O astfel de contribuție presupune capacitate de inserție profesională și capacitate de adaptare, precum și realizarea unor tranziții, ținând seama inclusiv de transformarea verde și cea digitală, dar și capacitatea de a inova și de a crește productivitatea. Dezvoltarea unor competențe adecvate reprezintă un factor-cheie pentru toate acestea. Obiectivul principal aferent este stabilit prin indicatorul „participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni”, care va fi disponibil din doi în doi ani începând cu 2023³⁰. Valorile indicatorului au înregistrat o tendință ascendentă din 2007 până la cele mai recente date disponibile pentru 2016 – a se vedea figura 1.3.3. Această rată de îmbunătățire va trebui menținută pentru a atinge obiectivul stabilit la nivelul UE până în 2030. Statele membre și-au stabilit obiectivele naționale privind competențele la diferite niveluri de ambiție, în conformitate cu necesitatea de a contribui la obiectivul principal al UE, ajungându-se la un angajament agregat de 57,6 % (care se situează ușor sub obiectivul principal de 60 % al UE) – a se vedea figura 1.3.4.

³⁰ Valorile actuale ale indicatorului pentru 2007, 2011 și 2016 au fost colectate prin intermediul Anchetei privind educația adulților (AEA). Începând din 2022, datele vor fi disponibile și prin intermediul Anchetei asupra forței de muncă în UE, care asigură un nivel ridicat de coerență cu indicatorii pieței muncii și o frecvență mai mare a datelor. Conceptul utilizat în această colectare de date a exclus formarea ghidată la locul de muncă, în conformitate cu indicatorul privind participarea adulților la activități de învățare în ultimele 4 săptămâni, folosit în cadrul Anchetei asupra forței de muncă în UE (AFM-UE). Îmbunătățirea considerabilă adusă acestui indicator constă în referirea la un an întreg, care reflectă mult mai fidel eforturile de învățare ale adulților.

Figura 1.3.3: Participarea adulților la activități de învățare a înregistrat o tendință ascendentă, care trebuie menținută pentru a atinge obiectivul principal al UE pentru 2030

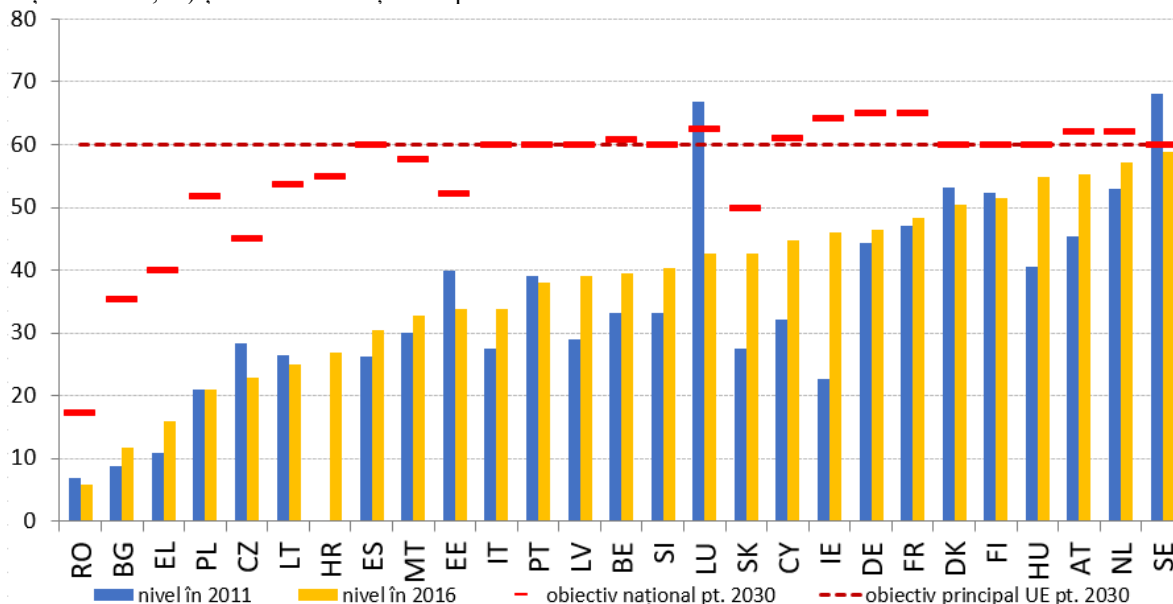
Rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni în UE-27 și obiectivul principal al UE pentru 2030 (persoane cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, %)



Sursa: Eurostat, extracție specială din Ancheta privind educația adulților referitoare la rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni, exclusiv formarea ghidată la locul de muncă, [disponibilă online](#).

Figura 1.3.4: Sunt necesare eforturi substanțiale la nivelul statelor membre pentru a atinge obiectivele naționale în materie de competențe și a contribui la atingerea obiectivelor ambițioase ale UE

Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni (2011 și 2016, persoane cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, %) și obiectivele naționale pentru 2030 ale statelor membre



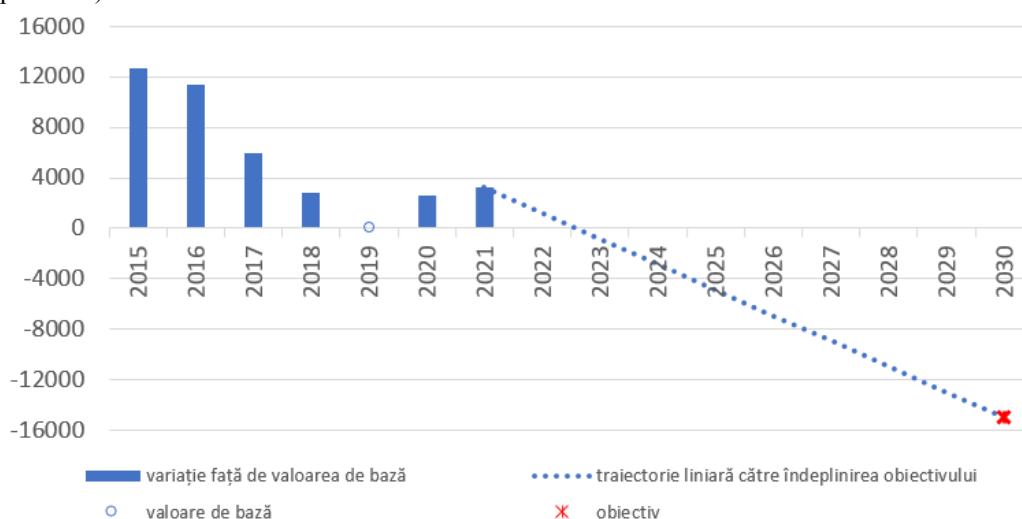
Sursa: Eurostat, extracție specială din Ancheta privind educația adulților referitoare la participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni, exclusiv formarea ghidată la locul de muncă, [disponibilă online](#), și [tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030](#).

Realizarea unei reduceri ambițioase a sărăciei și a excluziunii sociale este esențială pentru a asigura o creștere favorabilă incluziunii și o convergență ascendentă în UE.

Obiectivul principal aferent al UE este de a reduce numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) cu cel puțin 15 milioane până în 2030. Tendința anterioară pandemiei corespunde scăderii necesare pentru ca UE să se apropie de acest obiectiv – a se vedea figura 1.3.5. În 2020 și 2021, numărul persoanelor AROPE a crescut, dar acest lucru poate fi rezultatul unui artefact statistic³¹. O serie de state membre și-au stabilit propriile obiective naționale la niveluri ambițioase, acestea însumând o reducere a AROPE cu 15,6 milioane până în 2030 în UE (peste obiectivul principal al UE de 15 milioane), dacă se iau în considerare numai statele membre care au utilizat indicatorul AROPE pentru a-și stabili obiectivele naționale – a se vedea figura 1.3.6. Dacă se iau în considerare, în plus, Danemarca, Germania și Malta³², care au utilizat indicatori diferiți pentru a-și stabili obiectivele, rezultă că ambiția agregată privind reducerea sărăciei este chiar mai mare.

Figura 1.3.5: S-a observat o tendință descrescătoare a indicatorului AROPE înainte de pandemie, dar sunt necesare mai multe eforturi pentru a atinge obiectivul principal al UE pentru 2030

Modificarea nivelului AROPE în UE-27 și a obiectivului principal aferent al UE pentru 2030 (populația totală, mii de persoane)



Notă: Întrerupere a seriei în 2020 (a se vedea nota de subsol 21).

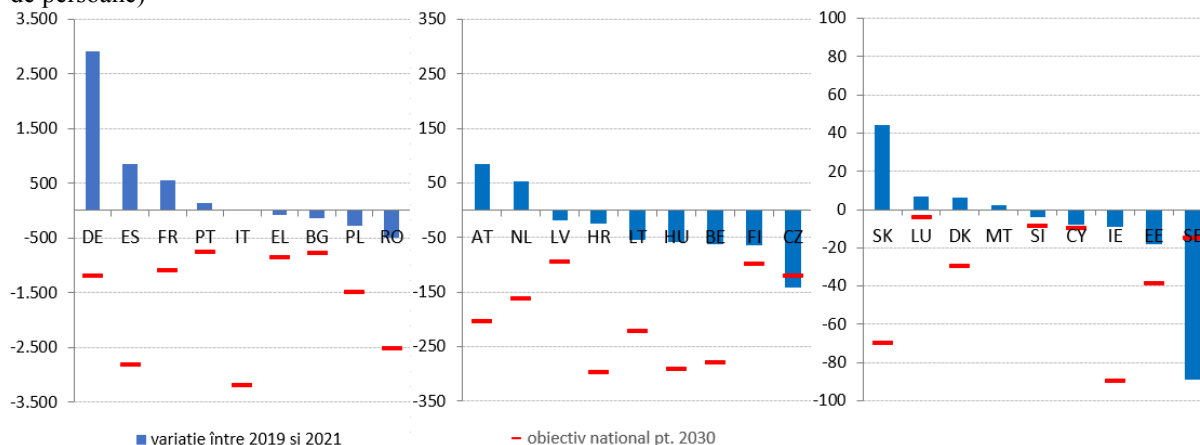
Sursa: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC.

³¹ O parte din diferența dintre niveluri este legată în mare măsură de modificarea metodelor de colectare a datelor în Germania între 2019 și 2020, care a influențat și media UE, dar nu și direcția schimbării din 2020 până în 2021.

³² Legat de estimările privind evoluțiile demografice din acest stat membru.

Figura 1.3.6: O serie de state membre au stabilit obiective naționale ambițioase

Variații ale nivelurilor AROPE din 2019 până în 2021 și obiectivele naționale pentru 2030 (populația totală, mii de persoane)



Notă: întrerupere a seriei în 2020 pentru DE, FR, IE, DK și LU. întrerupere a seriei în 2021 pentru LU. DK și DE își exprimă obiectivul național în termeni de reducere cu 30 000 și, respectiv, 1,2 milioane a numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii (VLWI). MT își exprimă obiectivul național în termeni de reducere a ratei AROPE cu 3,1 puncte procentuale.

Sursa: Eurostat [[ilc_peps01n](#)] și [tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030](#).

1.4 Prezentare generală a provocărilor pe baza tabloului de bord social

Tabloul de bord social sprijină monitorizarea Pilonului european al drepturilor sociale, contribuind la evaluarea principalelor provocări sociale și în materie de ocupare a forței de muncă din statele membre. Tabloul de bord social, propus în forma sa actuală de către Comisie în Planul de acțiune din martie 2021 privind Pilonul drepturilor sociale și discutat ulterior cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și Comitetul pentru protecție socială (CPS)³³, acoperă în mod cuprinzător principiile pilonului, ca principal instrument cantitativ de monitorizare a progreselor în direcția punerii în aplicare a pilonului în contextul semestrului european. Indicatorii principali ai tabloului de bord social au fost aprobați de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO) la 14 iunie 2021. Tabloul de bord completează instrumentele de monitorizare existente, în special raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă și monitorul performanței în materie de protecție socială³⁴.

Analiza din Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2023 se bazează pe indicatorii principali din tabloul de bord social aprobați de Consiliu³⁵. Indicatorii principali răspund principiului parcimoniei, al disponibilității, al comparabilității și al

³³ Actualul tablou de bord social face referire la 18 din cele 20 de principii ale pilonului, cu patru mai multe decât versiunea anterioară. Cele două principii încă necuprinse în tablou sunt 7 și 8 – „Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere” și, respectiv, „Dialogul social și participarea 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.

³⁴ Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO) și monitorul performanței în materie de protecție socială (SPPM) sunt întocmite anual de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și, respectiv, Comitetul pentru protecție socială și sunt integrate în rapoartele anuale ale acestora. În ele 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.

³⁵ Avizul EMCO și CPS referitor la acordul la care s-a ajuns cu privire la indicatorii principali ai tabloului de bord social revizuit a fost [aprobabil de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori la 14 iunie 2021](#).

robusteții statistice. Indicatorii asociați fiecăruia dintre cele trei capitole ale pilonului sunt următorii:

- *Egalitate de șanse*
 - Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni (25-64 de ani)
 - Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)
 - Ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația în vârstă de 16-74 de ani)
 - Rata tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) (% din totalul populației în vârstă de 15-29 de ani)
 - Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)
 - Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)
- *Condiții de muncă echitabile*
 - Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)³⁶
 - Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)
 - Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)
 - Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100)³⁷
- *Protecție și incluziune socială*
 - Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) (% din totalul populației)³⁸

³⁶ Începând din 2021, odată cu [intrarea în vigoare a Regulamentului privind IESS](#), Eurostat, prin intermediul institutelor naționale de statistică ale statelor membre, colectează date pentru AFM-UE în conformitate cu o metodologie revizuită. Această modificare vizează îmbunătățirea datelor privind piața muncii, dar trebuie să se țină seama de ea atunci când se interpretează variațiile indicatorilor survenite în apropierea momentului modificării, 1 ianuarie 2021. În plus, sunt afectați indicatorii principali privind rata tinerilor NEET, rata șomajului, rata șomajului de lungă durată, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și AROPE pentru copii.

³⁷ GDHI se măsoară în termeni reali. La cererea Comitetului pentru protecție socială, pentru acest 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), folosit în versiunea inițială a tabloului de bord social, pentru a asigura coerența cu indicatorii bazați pe EU-SILC.

³⁸ Împreună cu cele trei componente ale sale: riscul de sărăcie, întreaga populație (AROP 0+), deprivarea materială și socială severă, întreaga populație (SMSD 0+) și ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii (gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare), cu vârsta cuprinsă între 0 și 64 de ani (VLWI 0-64). În 2021, indicatorul AROPE a fost modificat prin prisma noului obiectiv principal al UE pentru 2030 privind reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială. În acest context, au fost revizuite două dintre componentele sale (deprivarea și gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare). Componenta „Deprivare materială și socială severă” înlocuiește componenta „Deprivare materială severă”. Grupa de vârstă de referință pentru gospodăriile cu grad foarte scăzut de ocupare s-a modificat de la 0-59 de ani la 0-64 de ani. Pentru toți indicatorii din EU-SILC care depind de venituri, perioada de referință a venitului este definită ca perioadă de 12 luni. Prin urmare, variabilele de venit implicate în calculul indicatorilor AROP și VLWI se referă la anul calendaristic anterior anului anchetei, cu excepția Irlandei (12 luni înainte de răspunsul la anchetă). În calculul indicatorului privind deprivarea

- Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) pentru copii (% din populația în vârstă de 0-17 ani)³⁹
- Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a AROP)⁴⁰
- Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (20-64 de ani)⁴¹
- Costuri suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)⁴²
- Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația cu vârsta mai mică de 3 ani)
- Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația în vârstă de 16+ ani)⁴³

materială și socială severă nu se regăsește nicio variabilă privind venitul; prin urmare, toate variabilele EU-SILC utilizate pentru calcularea acestuia se referă la anul anchetei.

³⁹ Împreună cu cei trei subindicatori ai săi: riscul de sărăcie, copii (AROP 0-17), deprivarea materială și socială severă, copii (SMSD 0-17) și ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii (gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare), copii (QJ 0-17). SMSD pentru copii este o versiune modificată a SMSD pentru întreaga populație, care acordă o pondere mai mică aspectelor legate de adulți pentru a evita ca indicatorul corespunzător copiilor să devină prea sensibil la deprivările specifice adulților. Anii de referință sunt identici cu cei corespunzători indicatorilor pentru întreaga populație.

⁴⁰ Acesta se măsoară ca reducere procentuală, în cadrul populației totale, a ratei riscului de sărăcie (AROP), după transferurile sociale monetare (altele decât pensiile) în comparație cu rata anterioară transferurilor respective. De exemplu, nu sunt incluse transferurile în natură legate de asistența medicală.

⁴¹ 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, conform indicelui 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 calculelor 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 (coeficientul de corelație Pearson = -0,6).

⁴² 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 chiriaș: pe locuință, dacă este cazul) și costul utilităților (apă, electricitate, gaze și încălzire). Pentru proprietarii care plătesc un credit ipotecar, 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 persoanelor care nu plătesc chirie, ajutoarele pentru locuință nu ar trebui să fie deduse din cheltuielile totale cu locuința.

⁴³ Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire 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.

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 vor deveni disponibile datele bazate pe AFM, 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, anterior fiind colectat numai prin intermediul Anchetei privind educația adulților (cu ultima ediție pentru 2016). Se va efectua o analiză aprofundată a datelor din cele două anchete-sursă atunci când vor deveni disponibile, pentru a 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 muncii, acest Raport comun privind ocuparea forței de muncă 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 precedent⁴⁴ 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 regulă 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 1.4.1 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 trei domenii: egalitatea de șanse și de acces la piața muncii, condițiile de muncă echitabile și protecția și incluziunea socială. Printre indicatorii care evidențiază cel mai mare număr de state membre marcate ca fiind în „situații critice” (cu roșu în figura 1.4.1) se numără persoanele care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, creșterea GDHI pe cap de locuitor, rata AROPE pentru copii și impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (5 state membre se află în „situații critice”). Acești indicatori arată un stat membru în plus în această situație în 2021 față de 2020, singura excepție fiind impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei, pentru care numărul statelor membre este cu unul în minus⁴⁵. Un număr mare de provocări critice (marcaj roșu pentru 4 state membre) sunt semnalate, de asemenea, în ceea ce privește rata tinerilor NEET, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, rata de ocupare a forței de muncă și diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, precum și nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală. Există mai puține state membre în situația „de supravegheat” decât în 2021, cel mai mare număr fiind semnalat cu referire la copiii mai mici

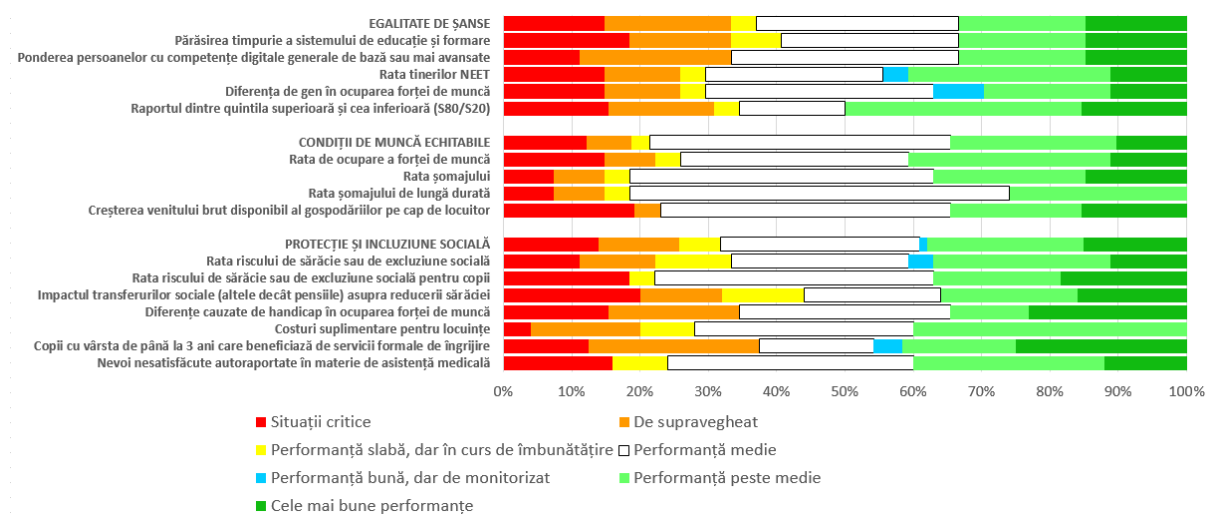
⁴⁴ Cu excepția venitului brut disponibil al gospodăriilor populației, care este măsurat ca indice (2008=100, reflectând astfel o variație față de anul anterior crizei financiare din 2009), de comun acord cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială.

⁴⁵ Din cauza faptului că pentru 2021 sunt disponibile date doar cu privire la un număr mic de state membre până la data-limită stabilită pentru culegerea datelor, evaluările privind creșterea GDHI pe cap de locuitor se bazează pe datele din 2020.

de 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a copiilor (6) și la ponderea persoanelor având cel puțin competențe digitale de bază (6), precum și la diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (5). În capitolul 2 este prezentată o analiză mai detaliată, care se bazează și pe un set bogat de indicatori contextuali.

Figura 1.4.1: 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

Ponderea statelor membre au clasificare specifică dintre toate cele clasificate (a se vedea legenda) pentru fiecare indicator principal și ponderea agregată pentru cele trei capitole ale pilonului



Note: 1) datele pentru indicatorul privind participarea adulților la activități de învățare nu sunt încă disponibile; 2) pentru unele țări nu există date cu privire la anumiți indicatori – a se vedea nota de la tabelul 1.4.1. Legendele tuturor indicatorilor sunt prezentate în anexe.

Sursa: indicatori din tabloul de bord social, astfel cum figurează în tabelul 1.4.1.

Tabelul 1.4.1: Indicatorii principali din tabloul de bord social: prezentare generală a provocărilor din statele membre

		Cele mai bune performanțe	Performanță peste medie	Performanță bună, dar de monitorizat	Performanță medie	Performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire	De supravegheat	Situații critice	
Egalitatea de șanse	Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)	2021	EL, HR, IE, SI	CZ, LT, NL, PL, PT		AT, BE, DK, FI, FR, LV, SK	ES, MT	CY, EE, LU, SE	BG, DE, HU, IT, RO
	Ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația în vârstă de 16-74 de ani)	2021	DK, IE, NL, FI	ES, HR, LU, AT, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		DE, IT, CY, LT, HU, SI	BG, PL, RO
	Rata tinerilor NEET (% din totalul populației în vârstă de 15-29 de ani)	2021	NL, SE, SI	AT, DE, DK, FI, HU, IE, MT, PT	LU	BE, CZ, EE, FR, LT, LV, PL	ES	CY, HR, SK	BG, EL, IT, RO
	Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	2021	EE, FI, LT	DK, FR, IE, PT, SE	LV, SI	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, LU, NL	MT	CY, PL, SK	CZ, EL, IT, RO
	Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)	2021	BE, CZ, FI, SI	AT, CY, DK, HU, IE, LU, NL, PL, SE		DE, EE, FR, HR	BG	EL, IT, MT, PT	ES, LT, LV, RO
Condiții de muncă echitabile	Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)	2021	CZ, NL, SE	DE, DK, EE, HU, IE, LT, MT, PL		AT, BG, CY, FI, FR, LU, PT, SI, SK	EL	BE, LV	ES, HR, IT, RO
	Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	2021	CZ, DE, MT, PL	DK, HU, LT, LU, NL, SI		AT, BG, CY, EE, FI, FR, HR, IE, LV, PT, RO, SK	EL	BE, SE	ES, IT
	Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	2021		CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL		AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, PT, RO, SE, SI	EL	HR, SK	ES, IT
	Creșterea GHDI pe cap de locuitor (2008=100)	2020	HU, LT, PL, RO	EE, IE, MT, SI, SK		CZ, DE, DK, FI, FR, HR, LU, LV, NL, PT, SE		BE	AT, CY, EL, ES, IT
Protecție și incluziune socială	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% din totalul populației)	2021	CZ, FI, SI	AT, BE, CY, DK, NL, PL, SE	SK	DE, EE, FR, HR, HU, IE, MT	BG, LT, RO	IT, LU, PT	EL, ES, LV
	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (% din populația în vârstă de 0-17 ani)	2021	CZ, DK, FI, NL, SI	BE, EE, HR, LT, PL		AT, CY, DE, FR, HU, IE, LV, MT, PT, SE, SK	BG		EL, ES, IT, LU, RO
	Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a AROP)	2021	BE, DK, FI, IE	AT, CZ, FR, SE, SI		CY, DE, LT, NL, PL	BG, ES, IT	EE, LU, MT	EL, HR, LV, PT, RO
	Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	2021	DK, ES, IT, LU, LV, PT	BG, EE, SE		CZ, EL, FI, FR, LT, MT, NL, SI		AT, CY, DE, HR, HU	BE, IE, PL, RO
	Costuri suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)	2021		CY, EE, FI, HR, HU, IE, LT, LU, MT, SI		AT, BE, CZ, IT, LV, PL, RO, SE	BG, EL	DE, ES, NL, PT	DK
	Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația cu vârsta mai mică de 3 ani)	2021	DK, ES, FR, LU, NL, SE	CY, EL, HR, SI	BE	AT, EE, FI, LV		BG, DE, IE, LT, MT, PL	CZ, HU, RO
	Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația	2021	CY, DE, MT	AT, BG, CZ, ES, HU, LU,		BE, DK, FR, HR, IE, LT, PL,	EE, LV		EL, FI, RO, SI

în vârstă de 16+ ani)			NL		PT, SE			
-----------------------	--	--	----	--	--------	--	--	--

Notă: actualizare din 21 octombrie 2022. Ca urmare a modificărilor substanțiale aduse definiției indicatorului referitor la ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate în 2021, nu este disponibilă o valoare comparabilă pentru 2019; prin urmare, analiza acestui indicator se bazează, în mod excepțional, doar pe nivelurile din 2021. Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, impactul transferurilor sociale, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, costurile suplimentare pentru locuințe, copiii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire și nevoile nesatisfăcute autodeclarate în materie de asistență medicală nu sunt disponibile pentru Slovacia. Creșterea GDHI pe cap de locuitor nu este disponibilă pentru mai mult de jumătate dintre statele membre; analiza se bazează pe valorile din 2020. Costurile suplimentare pentru locuințe nu sunt disponibile pentru Franța. Întreruperile de serie și alte marcaje sunt menționate în anexele 1 și 2.

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 pârgھیilor de politică care influențează calitatea și rezultatele politicilor. În plus, 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 în mai multe domenii care au fost discutate cu statele membre, în conformitate cu o abordare comună convenită de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și de Comitetul pentru protecție socială (CPS). Cadrele convenite până în prezent abordează următoarele domenii: 1) indemnizațiile de șomaj și politicile active în domeniul pieței forței de muncă, 2) competențele și învățarea în rândul adulților, 3) venitul minim (a se vedea caseta 8 din secțiunea 2.4.1, referitoare la evaluarea comparativă a veniturilor minime), 4) îngrijirea copiilor și sprijinul pentru copii și 5) pensiile.

Printre cadrele de evaluare comparativă elaborate în cadrul EMCO, se lucrează în prezent la finalizarea cadrului privind indemnizațiile de șomaj și politicile active în domeniul pieței muncii. Deși componenta cadrului referitoare la indemnizațiile de șomaj este deja finalizată și pe deplin operațională, se continuă în cooperare cu EMCO demersurile de elaborare a unor indicatori privind pârgھیile de politică pentru a monitoriza calitatea serviciilor de sprijin timpuriu furnizate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă.

Dintre cadrele de evaluare comparativă elaborate în cadrul CPS, cel privind pensiile a fost convenit în februarie 2022⁴⁶. Acesta cuprinde indicatori privind sărăcia în rândul persoanelor în vârstă și menținerea veniturilor după pensionare, precum și indicatori de context privind speranța de viață și cheltuielile publice. Pârgھیile de politică indică principalele caracteristici ale sistemelor de pensii care au un impact asupra adecvării pensiilor.

Deoarece consolidează înțelegerea comună a indicatorilor relevanți și a pârgھیilor de politică dintr-un domeniu de politică, cadrele de evaluare comparativă aduc o contribuție importantă la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. Principalele rezultate ale acestor exerciții sunt prezentate în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă, în funcție de relevanță.

⁴⁶ A se vedea un rezumat și detalii privind cadrele elaborate în cadrul SPC [online](#).

CAPITOLUL 2. 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 pune accentul pe principalele evoluții ale pieței muncii, reflectând de asemenea impactul crizei COVID-19 și al războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. Subsecțiunea 2.1.2 prezintă măsurile puse în aplicare de statele membre în aceste domenii, punând un accent special pe cele care au scopul de a menține ocuparea forței de muncă și de a sprijini crearea de locuri de muncă.

2.1.1 Indicatori-cheie

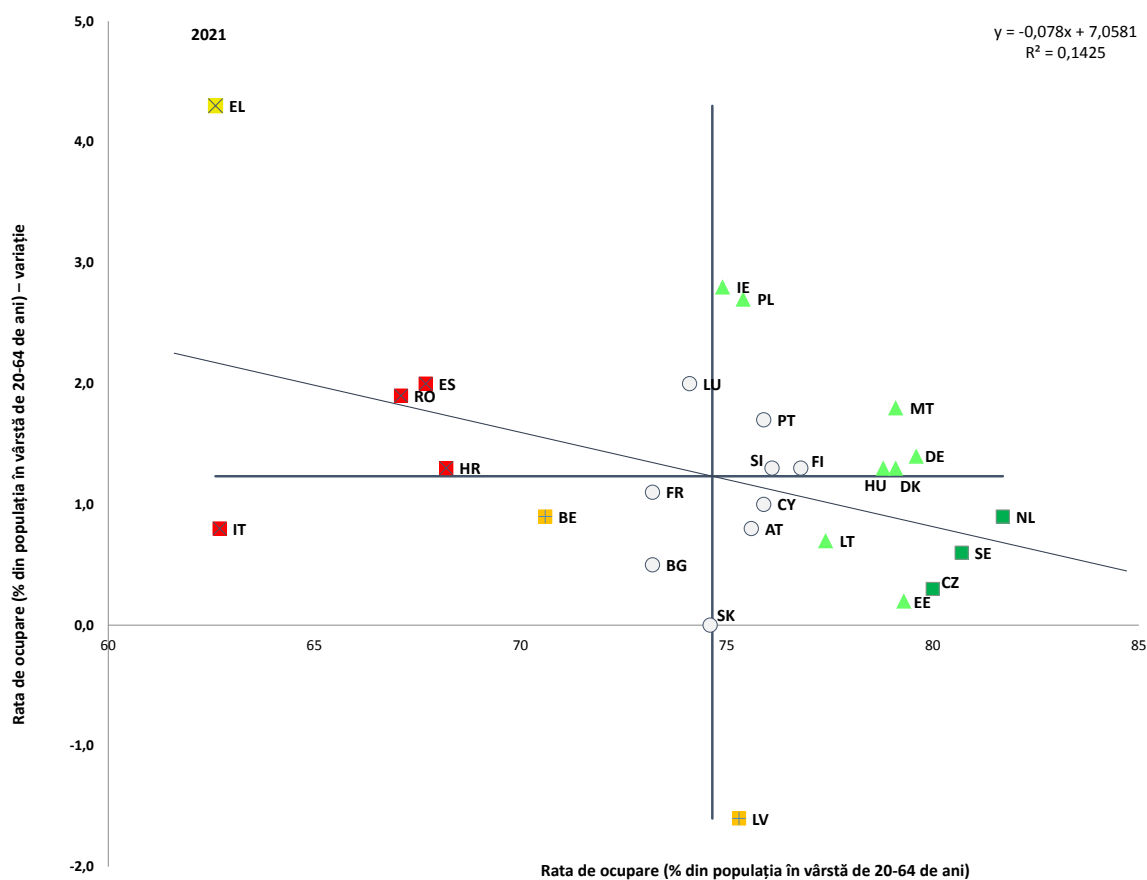
Piața muncii din UE a cunoscut o redresare puternică în 2021 și a continuat să înregistreze rezultate foarte bune în aproape toate statele membre în prima jumătate a anului 2022. Rata anuală de ocupare a forței de muncă în UE (grupa de vârstă 20-64 de ani) s-a îmbunătățit cu 1,4 puncte procentuale, ajungând la 73,1 % în 2021 și depășind nivelul de 72,7 % înregistrat în 2019, anterior pandemiei. Rata a crescut în toate statele membre, cu excepția Letoniei. Aceasta reprezintă un progres considerabil în direcția atingerii obiectivului principal al UE ca cel puțin 78 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să aibă un loc de muncă până în 2030. Cu toate acestea, există o eterogenitate substanțială între țări, cele mai mari creșteri fiind înregistrate în Grecia (4,3 puncte procentuale), urmată de Irlanda (2,8 puncte procentuale), Polonia (2,7 puncte procentuale), Spania și Luxemburg (ambele cu 2 puncte procentuale) – a se vedea figura 2.1.1. În schimb, Letonia a înregistrat o scădere (cu 1,6 puncte procentuale), în timp ce Slovacia, Estonia și Cehia au înregistrat rate de ocupare a forței de muncă stabile sau cu creșteri nesemnificative. Conform metodologiei tabloului de bord social, Italia, Croația, România și Spania se află în „situații critice”, în pofida creșterilor medii sau ușor peste medie ale ocupării forței de muncă (cu excepția Italiei, unde creșterea a fost sub medie), aceste țări rămânând la o rată de aproximativ 67 % sau mai mică. La polul opus, Suedia, Cehia și Țările de Jos au în continuare „cele mai bune performanțe” (cu rate de 80 % sau mai mari în 2021). Panta negativă a liniei de regresie sugerează o tendință de convergență, ratele de ocupare a forței de muncă crescând mai rapid în țările cu niveluri mai scăzute. Această performanță puternică a fost posibilă și datorită disponibilității pe scară largă a schemelor privind reducerea timpului de muncă și de menținere a locurilor de muncă, care au contribuit la păstrarea locurilor de muncă în 2020 și 2021, în timpul crizei COVID-19 (a se vedea și RCOFM 2022). Trimestrial, rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) a crescut cu 0,8 puncte procentuale, ajungând la 74,8 % în prima jumătate a anului 2022 pentru UE și îmbunătățindu-se în aproape toate statele membre. Cu toate acestea, statele membre cu rate inițiale mai scăzute de ocupare a forței de muncă au demonstrat un nivel mai ridicat de ambiție la stabilirea obiectivelor naționale – a se vedea secțiunea 1.3. Continuă să persiste diferențe între regiuni în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă, inclusiv în cadrul statelor membre individuale (a se vedea anexa 3).

Redresarea a fost mai puternică în sectoarele cu o intensitate mai redusă a contactelor și mai slabă în alte sectoare ale economiei. Crearea de locuri de muncă în industria prelucrătoare a rămas modestă, din cauza penuriei de factori de producție de bază și a

blocajelor din lanțurile de aprovizionare globale. Redresarea a rămas în urmă și în cazul serviciilor care presupun contacte intense⁴⁷, unde ocuparea forței de muncă la sfârșitul anului 2021 era încă sub nivelurile anterioare pandemiei (cu 1,3 %). Acest lucru reflectă impactul mai puternic asupra acestor sectoare al măsurilor de limitare a răspândirii introduse pentru a contracara reapariția pandemiei în a doua jumătate a anului 2021, precum și permanentizarea tranziției către serviciile online. În schimb, în serviciile cu contacte mai puțin intense, în care sarcinile pot fi îndeplinite prin intermediul instrumentelor informatice sau riscul de infectare este mai mic, ocuparea forței de muncă s-a extins mai rapid și la sfârșitul anului 2021 a ajuns la un nivel cu 2,6 % peste cel de dinainte de criză⁴⁸.

Figura 2.1.1: Rata de ocupare a forței de muncă a crescut în aproape toate statele membre în 2021

Rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social



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

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

Atât ocuparea totală a forței de muncă, cât și numărul de ore lucrate au crescut în comparație cu nivelurile anterioare pandemiei. În al doilea trimestru al anului 2022, numărul de angajați a depășit nivelurile anterioare pandemiei în toate statele membre cu excepția Bulgariei, a Estoniei, a Spaniei, a Letoniei, a României și a Slovaciei, iar la nivelul

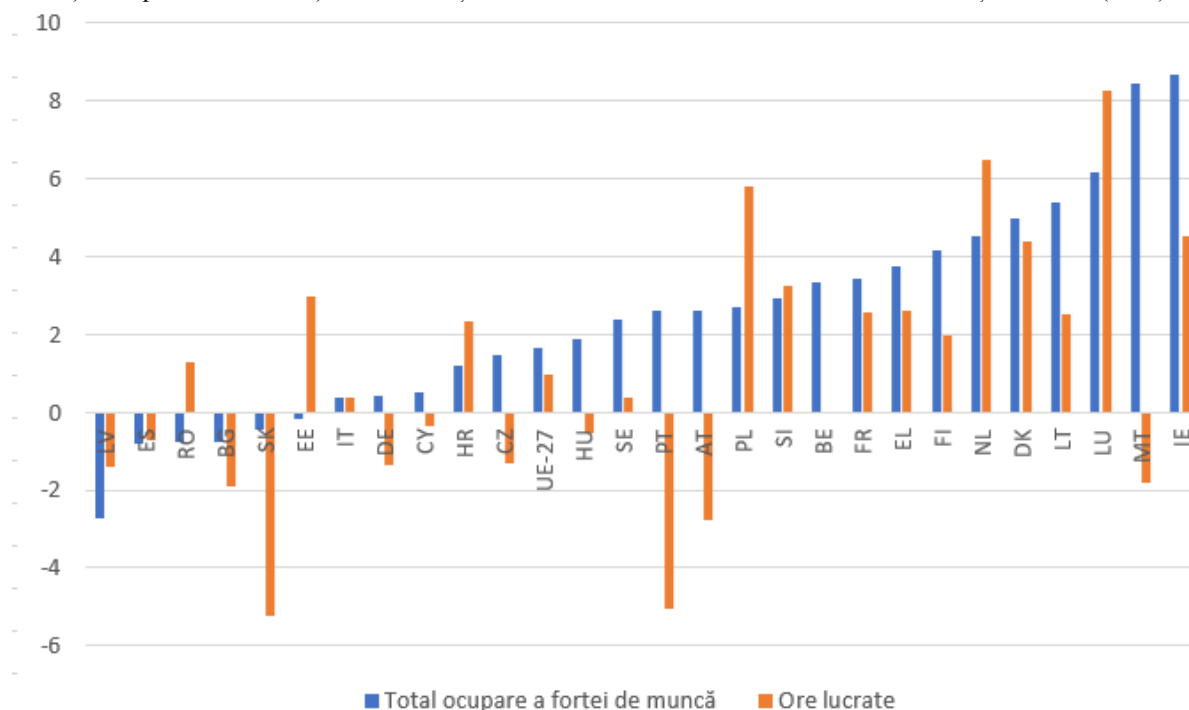
⁴⁷ Serviciile care presupun contacte intense cuprind comerțul cu ridicata și cu amănuntul, transportul, cazarea și serviciile de alimentație publică, precum și serviciile artistice și de divertisment.

⁴⁸ A se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2022* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022 (în curs de apariție).

întregii UE a depășit nivelul de dinainte de pandemie cu aproximativ 3,5 milioane – a se vedea figura 2.1.2. În același timp, a crescut și numărul total de ore lucrate în UE, în primul trimestru al anului 2022 acesta fiind cu 1,1 % mai mare decât în trimestrul precedent și depășind nivelurile anterioare pandemiei pentru prima dată de la declanșarea pandemiei la începutul anului 2020. Această rată de creștere a fost totuși eterogenă la nivelul statelor membre, numărul total de ore lucrate fiind în continuare sub nivelurile anterioare pandemiei în al doilea trimestru al anului 2022 în Germania, Portugalia, Spania, Austria, Bulgaria, Cipru, Cehia, Letonia, Slovacia, Ungaria și Malta. În pofida câtorva cazuri excepționale în care a existat o diferență majoră între rata de creștere a ocupării totale a forței de muncă și rata de creștere a numărului total de ore lucrate (de exemplu în Austria, Portugalia, Cipru, Malta, Ungaria și Suedia), în majoritatea statelor membre ratele de creștere ale celor două variabile au fost în general relativ mai aliniate.

Figura 2.1.2: Ocuparea forței de muncă și numărul de ore lucrate au depășit nivelurile anterioare pandemiei în majoritatea statelor membre

Variația ocupării totale a forței de muncă și a numărului total de ore lucrate între T4-2019 și T2-2022 (în %)



Notă: Date ajustate sezonier și calendaristic. Datele privind ocuparea totală a forței de muncă sunt ajustate sezonier numai pentru CZ, EL, FR, MT, PL, PT. Datele privind orele lucrate sunt ajustate sezonier numai pentru MT și nu sunt disponibile pentru BE.

Sursa: Eurostat [[namq_10_a10_e](#)], conturile naționale.

Schemele privind reducerea timpului de muncă și schemele similare de menținere a locurilor de muncă au protejat în mod semnificativ lucrătorii și locurile de muncă în timpul crizei COVID-19 și rămân un instrument important de politică pentru menținerea locurilor de muncă și a capitalului uman în contexte de criză, sprijinind în același timp modernizarea economiei. Ele au fost eliminate treptat în multe state membre după prima jumătate a anului 2021, odată cu atenuarea impactului pandemiei și cu ridicarea restricțiilor asupra activităților economice. Totuși, mai multe state membre au menținut și prelungit sistemele legate de pandemie, dar numărul persoanelor care au avut nevoie de sprijin prin intermediul schemelor de menținere a locurilor de muncă a fost mai mic în prima jumătate a anului 2022. Cheltuielile lunare aferente măsurilor eligibile pentru asistență financiară în cadrul Instrumentului european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE) au crescut temporar în ianuarie 2022, după care au

scăzut rapid⁴⁹. Potrivit estimărilor, chiar și aceste cheltuieli reduse din 2022 au sprijinit aproximativ 220 000 de lucrători și 10 000 de întreprinderi până la jumătatea anului 2022. În aproape jumătate dintre statele membre, sistemele preexistente au rămas în vigoare după expirarea modificărilor legate de pandemia de COVID-19⁵⁰. Schemele privind reducerea timpului de muncă și celelalte scheme de menținere a locurilor de muncă pot avea un rol util în menținerea ocupării forței de muncă și a capitalului uman specific întreprinderilor, inclusiv în actualul context macroeconomic incert. În același timp, conceperea și punerea lor în aplicare ar trebui să fie adaptate fiecărei situații specifice. Pentru industriile și sectoarele afectate de transformări structurale, schemele privind reducerea timpului de muncă ar trebui să fie concepute astfel încât să sprijine procesele de restructurare acolo unde este necesar și să contribuie la modernizarea economiei, în special prin măsuri asociate de recalificare și perfecționare, inclusiv având în vedere necesitatea actuală de a accelera tranziția către o energie curată.

Activitățile independente nu au devenit mai răspândite în contextul crizei COVID-19.

Ponderea activităților independente în total a scăzut ușor în ultimul deceniu, de la 14,8 % în 2010 la 13,4 % în 2020⁵¹. În contextul crizei COVID-19, numărul lucrătorilor independenți a scăzut de la 26,1 milioane în 2019 la 25,7 milioane în 2020. În 2021, numărul acestora se ridică la 25,1 milioane în UE, reprezentând până la 13 % din totalul locurilor de muncă⁵². Totuși, acest procent prezintă variații semnificative de la un stat membru la altul, cu ponderi de aproape 20 % sau mai mult în Italia și Grecia și de aproximativ 7 % în Germania și Danemarca. La nivelul UE, în 2020 aproximativ 70 % dintre persoanele care desfășurau activități independente (cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani) erau lucrători independenți fără angajați, ceea ce reprezenta 9,4 % din totalul locurilor de muncă. Această pondere era în ușoară scădere față de 10,2 % în 2010, scăderea fiind mai accentuată în cazul bărbaților decât în cel al femeilor (cu 1,1 puncte procentuale și, respectiv, 0,4 puncte procentuale). Între 2019 și 2020, numărul lucrătoarelor independente fără angajați a crescut în 13 țări și în UE-27 în ansamblu, ceea ce sugerează că este posibil ca povara suplimentară a îngrijirii copiilor în timpul pandemiei să fi determinat mai multe femei să înceapă activități independente. Lucrătorii pe cont propriu au reprezentat cea mai mare proporție de lucrători independenți în UE și în majoritatea statelor membre în 2021 (referitor la lucrul prin intermediul platformelor, „lucrătorii pe cont propriu” și „activitatea independentă fictivă”, a se vedea secțiunea 2.3.1 și caseta 5 din aceasta).

Redresarea în urma pandemiei de COVID-19 a fost caracterizată de o creștere bruscă a deficitului de forță de muncă în majoritatea statelor membre⁵³. Odată cu redresarea economică rapidă, deficitele de forță de muncă au reapărut rapid în 2021, în special în

⁴⁹ A se vedea [cel de-al patrulea raport semestrial privind punerea în aplicare a Instrumentului european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență \(SURE\)](#), disponibil pe site-ul SURE [COM(2022) 483 final].

⁵⁰ Eurofound, [baza de date EU PolicyWatch](#).

⁵¹ Eurostat [[lfsa_egaps](#)], AFM-UE.

⁵² Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#).

⁵³ În acest paragraf, deficitele de forță de muncă sunt approximate în funcție de ponderea întreprinderilor din UE care indică faptul că deficitul de forță de muncă este un factor care le limitează producția, măsurată de Ancheta europeană privind întreprinderile și consumatorii (AIC-UE). Există aproximări alternative ale deficitului de forță de muncă, cum ar fi ratele locurilor de muncă vacante în industrie, servicii și construcții, măsurate de Eurostat [[jvs_a_rate_r2](#)].

anumite sectoare și ocupații⁵⁴. Până la sfârșitul anului 2021, acestea au atins sau au depășit nivelurile anterioare pandemiei în mai multe țări în industrie, servicii și construcții, pe fondul scăderii șomajului și al deficitului de muncă⁵⁵. Principalele grupuri profesionale care au raportat deficite în UE în 2021 au fost cele legate de domeniile asistență medicală și îngrijire pe termen lung, software, transporturi, construcții și inginerie⁵⁶. Au fost observate deficite de lucrători calificați și în unele sectoare legate de tranziția verde⁵⁷. În T3-2022, deficitul de forță de muncă a fost de 35 % în sectorul serviciilor, de 32 % în sectorul construcțiilor și de 27 % în industria prelucrătoare – a se vedea figura 2.1.3. În același trimestru, cele mai mari deficite din industrie au fost raportate în Germania (42 %), Slovenia (41 %), Ungaria și Polonia (40 %) și Croația (39 %). În ceea ce privește serviciile, deficitul a fost cel mai ridicat în Malta (70 %), Țările de Jos (61 %), Germania și Irlanda (49 %), Suedia (48 %) și Finlanda (44 %). Îmbătrânirea populației are de asemenea un impact negativ asupra deficitului de forță de muncă. Ca urmare a evoluțiilor demografice, populația de vârstă activă a UE (20-64 de ani) a scăzut în termeni absoluți în ultimul deceniu (de la 269 de milioane în 2012 la 264 de milioane în 2021). Deși larg răspândit, fenomenul este deosebit de pronunțat în anumite state membre (cum sunt Letonia, Bulgaria și România) afectate de migrația externă, pe lângă ratele scăzute de fertilitate⁵⁸. Pe termen mediu și lung, afluxul de persoane strămutate din Ucraina, împreună cu migrația legală din alte regiuni ale lumii, pot contribui la atenuarea deficitelor în sectoarele cu cele mai puține obstacole în calea transferabilității competențelor. În acest sens sunt esențiale și măsurile de recunoaștere a calificărilor (a se vedea secțiunea 2.1.2). Totuși, este puțin probabil ca afluxul de persoane care fug din calea războiului să rezolve problemele structurale subiacente care influențează puternic deficitele din UE, iar accesul acestora la piața muncii poate presupune alte provocări, cum ar fi barierele lingvistice.

⁵⁴ A se vedea capitolul II din: *Comisia Europeană, Documentul instituțional 184, Raport trimestrial privind zona euro (QRE), vol. 21, nr. 2 (2022)*.

⁵⁵ În T4-2021, 24 % dintre angajatorii din industrie, 25 % dintre cei din sectorul serviciilor și 30 % dintre cei din sectorul construcțiilor au declarat că deficitul de forță de muncă a fost unul dintre principalii factori care le-au pus piedici în activitatea economică (în comparație cu nivelurile anterioare pandemiei, de 14 %, 19 % și, respectiv, 23 %).

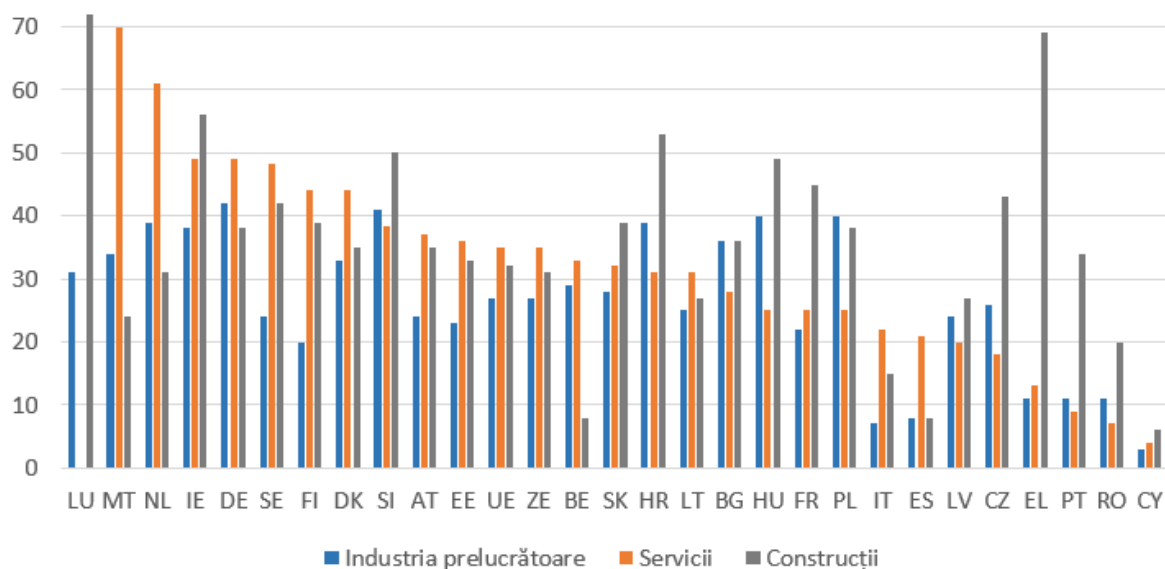
⁵⁶ *McGrath, J. (2021): Report on labour shortages and surpluses (Raport privind deficitele și surplusurile de forță de muncă). Autoritatea Europeană a Muncii, 2021*. Aceste patru grupuri profesionale reprezintă 21 dintre cele 28 de ocupații identificate în raport ca prezentând deficit de forță de muncă.

⁵⁷ A se vedea rapoartele de țară din cadrul semestrului european, anexa 6: Impactul tranziției verzi la nivel social și asupra ocupării forței de muncă în 2022.

⁵⁸ Sursa: Eurostat, [articol referitor la statisticile privind populația și schimbările demografice](#). În perioada 2020-2021, la cifrele în scădere ale populației s-a adăugat creșterea mortalității ca urmare a pandemiei de COVID-19.

Figura 2.1.3: Deficitele de forță de muncă raportate, în special în domeniul serviciilor, sunt semnificative în majoritatea statelor membre

Ponderea angajatorilor care raportează că disponibilitatea forței de muncă este un factor de limitare a producției, ordonată în funcție de valoarea pentru servicii (% , T3-2022)



Sursa: Ancheta europeană privind întreprinderile și consumatorii (AIC-UE).

Înverzirea economiei UE oferă oportunități semnificative pentru locuri de muncă de calitate și presupune acordarea de sprijin adecvat persoanelor aflate în tranziție profesională pentru a se asigura că nimeni nu este lăsat în urmă. Tranziția verde ar putea crea până la 884 000 de locuri de muncă până în 2030 și poate chiar un multiplu al acestui număr până în 2050, cu condiția să fie însoțită de politici adecvate⁵⁹. În perioada 2000-2019, numărul lucrătorilor din sectoarele bunurilor și serviciilor de mediu (EGSS) din UE-27 a crescut deja cu 43,3 %, fiind demnă de menționat creșterea cu 91,6 % în producția de energie din surse regenerabile⁶⁰. În 2019, ocuparea forței de muncă în EGSS a atins 2,2 % din totalul ocupării forței de muncă în UE-27 (comparativ cu 1,7 % în 2000), deși există diferențe substanțiale între statele membre – a se vedea figura 2.1.4. În unele țări, cum ar fi Finlanda, Estonia sau Luxemburg, această proporție a fost de aproape 5 % sau mai mare, în timp ce în altele a reprezentat doar o proporție limitată din populația angajată. În același timp, tranziția presupune redistribuirea forței de muncă și crește riscul deficitului și al neconcordanței între cererea și oferta de competențe. Politicile active eficiente în domeniul pieței forței de muncă, precum și oportunitățile de perfecționare și recalificare rămân esențiale pentru a sprijini o

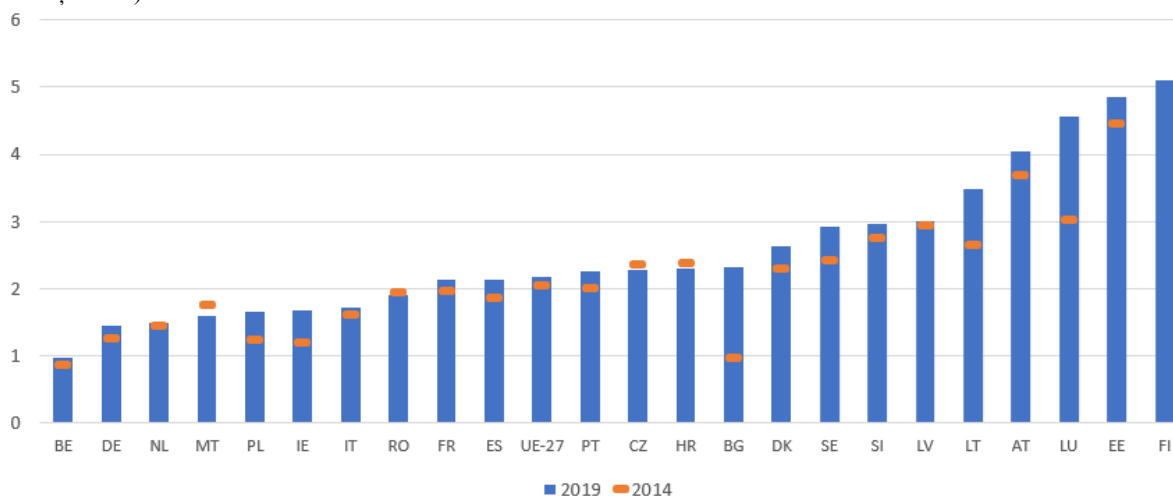
⁵⁹ A se vedea Comisia Europeană, Murauskaitė-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., et al., *The future of jobs is green* (Viitorul locurilor de muncă este verde), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021, JRC126047. Pentru estimările anterioare, a se vedea SWD(2020) 176 final, iar pentru proiecțiile specifice fiecărei țări, a se vedea Eurofound (2019), *Future of manufacturing - Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement* (Viitorul industriei prelucrătoare – Scenariul energetic: implicațiile Acordului de la Paris privind schimbările climatice asupra ocupării forței de muncă), raport de cercetare al Eurofound. A se vedea, de asemenea, evaluarea impactului *O planetă curată pentru toți*; un câștig potențial de aproximativ 2 milioane de locuri de muncă până în 2050 este raportat în Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2019* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2019), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019.

⁶⁰ Indicatorul Eurostat [env_ac_egss1]. EGSS poate fi considerat un indicator conservator pentru locurile de muncă ecologice. Conceptul se axează pe activitățile care generează produse de mediu, ceea ce exclude anumite activități care aduc o contribuție substanțială la obiectivele climatice și de mediu, de exemplu pe baza performanței lor în raport cu indicii de referință relevanți.

tranziție verde echitabilă și pentru a remedia deficitul de forță de muncă și de competențe care creează blocaje în calea unui model de creștere mai verde⁶¹ (a se vedea caseta 4 din secțiunea 2.2). Per ansamblu, producția de energie electrică, transporturile, industria prelucrătoare, agricultura și mineritul generează împreună aproape 90 % din totalul emisiilor de CO₂ din UE, dar generează mai puțin de 25 % din valoarea adăugată brută și 25 % din numărul locurilor de muncă. Aceasta înseamnă că provocările legate de tranziție vor fi prezente în special în aceste sectoare și în regiunile în care acestea reprezintă o parte importantă a economiei⁶².

Figura 2.1.4: Ponderea locurilor de muncă verzi în totalul locurilor de muncă a crescut în majoritatea statelor membre între 2014 și 2019

Ocuparea forței de muncă în sectorul bunurilor și serviciilor de mediu (% din totalul ocupării forței de muncă, 2014 și 2019)



Notă: Totalul locurilor de muncă în echivalent normă întregă în sectorul bunurilor și serviciilor de mediu împărțit la ocuparea totală a forței de muncă, ambele concepte interne. Nu sunt disponibile date pentru Cipru, Grecia, Ungaria și Slovacia.

Sursa: Eurostat [[env_ac_egss1](#)] și datele privind ocuparea forței de muncă din conturile naționale [[nama_10_a64_e](#)]

În paralel cu creșterea ocupării forței de muncă, majoritatea statelor membre au înregistrat o scădere a șomajului. Rata medie a șomajului în UE (15-74 de ani) a scăzut cu 0,2 puncte procentuale, de la 7,2 % în 2020 la 7,0 % în 2021, apropiindu-se de nivelul de 6,8 % din 2019, cel mai scăzut din 2009 până în prezent. Această scădere a fost determinată de crearea unui număr semnificativ de locuri de muncă în 2021, care a însoțit redresarea economică puternică în urma crizei COVID-19. Cu toate acestea, există diferențe considerabile între statele membre, cu un decalaj de 12 puncte procentuale între cea mai scăzută rată a șomajului și cea mai ridicată – a se vedea figura 2.1.5. În 2021, Grecia a înregistrat o scădere mult mai mare decât media (cu 2,9 puncte procentuale), urmată de Luxemburg și Lituania (cu 1,5 puncte procentuale și, respectiv, 1,4 puncte procentuale), în timp ce situația s-a deteriorat în special în Belgia, Suedia și Irlanda (cu creșteri de 0,5 puncte procentuale, 0,3 puncte procentuale și, respectiv, 0,3 puncte procentuale). Indicatorul principal din tabloul de bord social semnalează o „situație critică” pentru Italia, care a

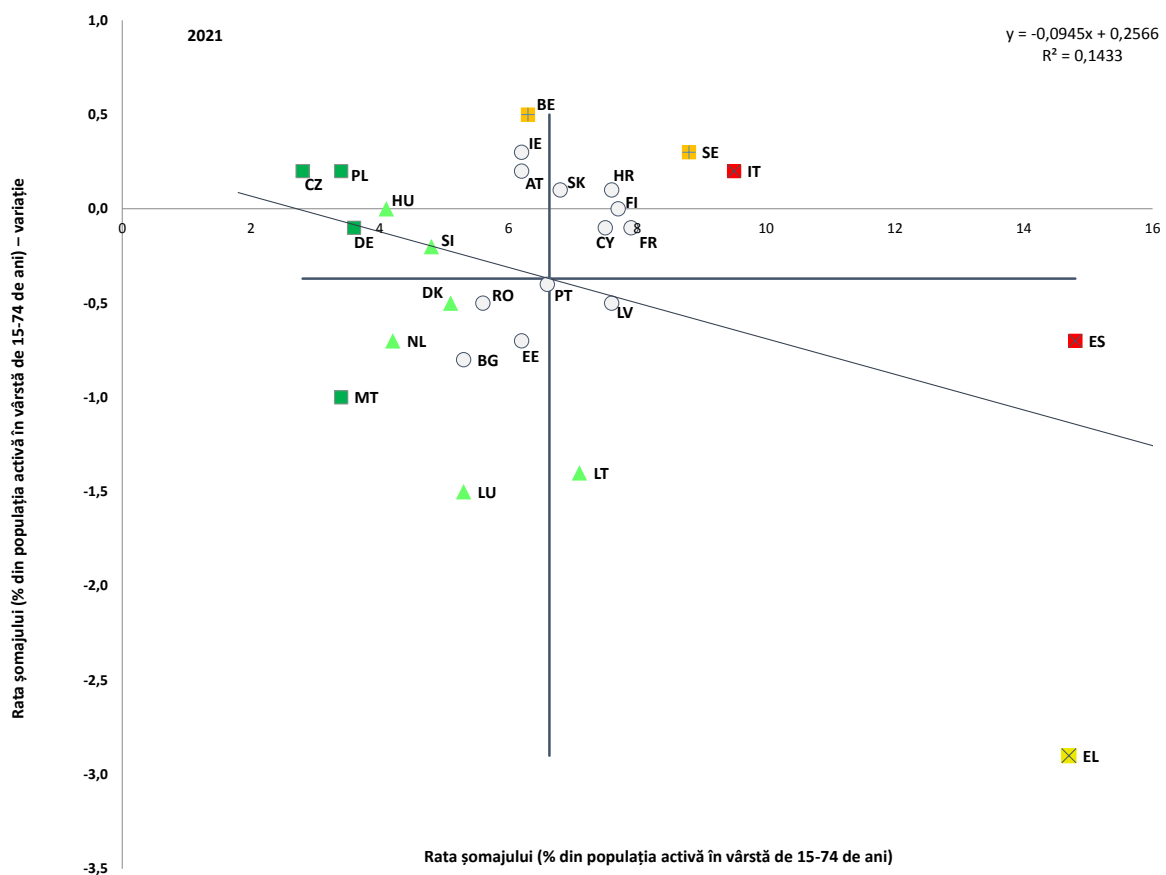
⁶¹ A se vedea [Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică \(2022/C 243/04\)](#).

⁶² A se vedea p. 175 în Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2019* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2019), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019.

Înregistrat o creștere moderată a șomajului încă din 2021, de la un nivel deja ridicat, și pentru Spania, unde rata a scăzut doar ușor, dar nivelul este în continuare cel mai ridicat din UE. Belgia și Suedia sunt clasificate ca state „de supravegheat” (prima având o valoare medie, dar o creștere peste medie, iar a doua având un nivel peste medie). În sfârșit, Grecia este marcată ca având o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” din cauza scăderii semnificative a șomajului în 2021, care rămâne totuși pe locul al doilea ca nivel. Scăderea șomajului a fost însoțită de o creștere a participării pe piața forței de muncă în UE, rata de activitate a grupei de vârstă 20-64 de ani crescând de la 75,8 % în al doilea trimestru al anului 2020 la 79 % în al patrulea trimestru al anului 2021. Trimestrial, rata șomajului a scăzut cu încă 0,4 puncte procentuale, ajungând la 6,1 % în prima jumătate a anului 2022 pentru UE, dar a crescut în câteva state membre (Belgia, Cehia, Estonia, Croația și Luxemburg).

Figura 2.1.5: Rata șomajului a scăzut în majoritatea statelor membre în 2021

Rata șomajului (15-74 de ani), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



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

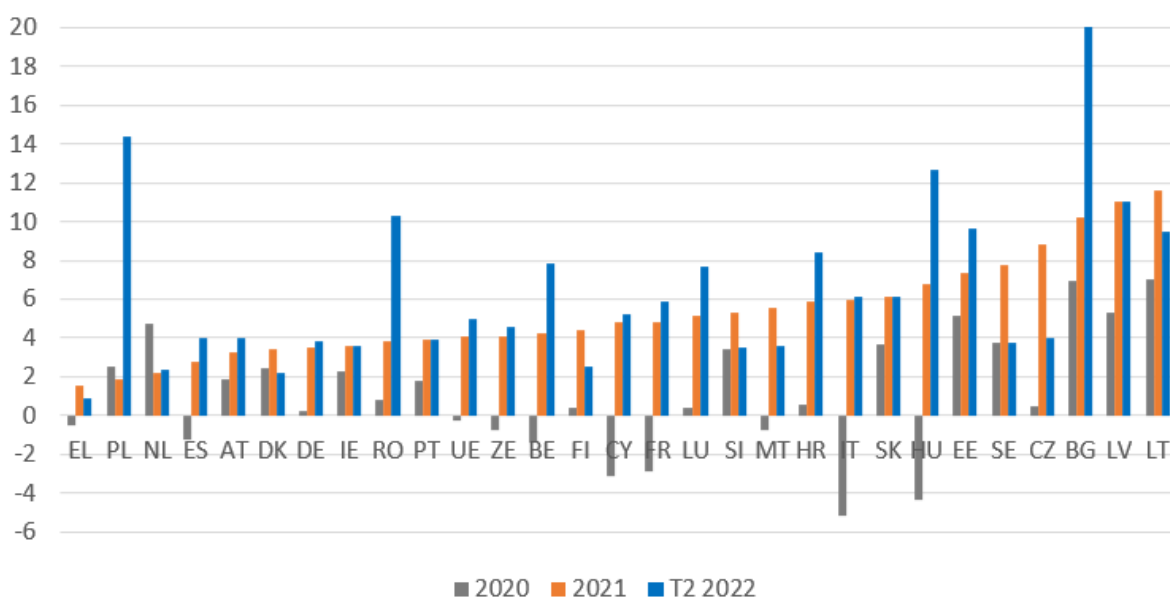
Sursa: Eurostat [une_rt_a], AFM-UE.

Creșterea salariilor nominale s-a accelerat în 2021, fiind susținută de creșterea numărului de ore lucrate și de redresarea economică puternică. Creșterea remunerației nominale per angajat a atins 4,1 % în UE în 2021, cu mult peste media de aproximativ 1,7 % din perioada 2013-2019. Acest lucru poate fi explicat doar într-o mică măsură prin presiunea exercitată de scăderea șomajului și de creșterea deficitelor de forță de muncă. Pe tot parcursul anului 2021, remunerația nominală per angajat a crescut în toate statele membre – a se vedea figura 2.1.6. În 2021 s-a înregistrat o rată de creștere de peste 6 % în Lituania, Letonia, Bulgaria, Cehia, Estonia, Ungaria și Slovacia, în concordanță cu redresarea economiilor acestor țări, precum și în Suedia. În schimb, remunerația per angajat a crescut cu mai puțin de 3 % în Grecia, Polonia, Țările de Jos și Spania. Creșterea remunerației nominale per angajat a

reflectat în mare măsură creșterea numărului de ore lucrate în 2021 după scăderea bruscă din 2020, iar în unele țări a reflectat și eliminarea treptată din 2021 a schemelor privind reducerea timpului de muncă, utilizate pe scară largă în 2020 (ceea ce implică o creștere mai mult decât proporțională a masei salariale totale față de creșterea numărului de angajați)⁶³. În prima jumătate a anului 2022, creșterea salariilor nominale s-a accelerat ușor, reflectând în special presiunea exercitată de inflația ridicată și tensiunile suplimentare de pe piețele muncii. În T2-2022, remunerația nominală per angajat a crescut anual cu peste 8 % în Ungaria, Bulgaria, Croația, Lituania, Letonia, Estonia, Polonia și România, dar cu mai puțin de 3 % în Grecia, Țările de Jos, Danemarca și Finlanda. În majoritatea statelor membre, creșterea a fost cuprinsă între 3 % și 6 % – a se vedea figura 2.1.6. Se preconizează că salariile nominale vor continua să crească în 2023, din cauza tensiunilor de pe piața muncii și a eforturilor de restabilire a puterii de cumpărare⁶⁴. Totuși, se preconizează că această creștere va atenua doar parțial pierderile de venituri reale, fără a da naștere unui cerc vicios între salarii și inflație.

Figura 2.1.6: Creșterea salariilor nominale s-a redresat în 2021

Remunerația nominală per angajat (variație procentuală anuală, 2020, 2021 și T2-2022)



Notă: (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 nominal în 2021.

Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO, Remunerația nominală per angajat [hwcdw]. Pentru T1 și T2-2022: Calculele EMPL pe baza datelor Eurostat, remunerația angajaților [namq_10_gdp] și ocuparea totală a forței de muncă (concept intern) [namq_10_a10_e].

Modificările salariilor negociate au rămas limitate în 2021, iar evoluția acestora arată că în zona euro salariile au continuat să crească într-un ritm mult mai lent decât

⁶³ Pentru mai multe detalii privind efectele schemelor privind reducerea timpului de muncă asupra măsurilor privind remunerația per angajat, a se vedea da Silva *et al.*, *Short-time work schemes and their effects on wage and available income* (Schemele privind reducerea timpului de muncă și efectele acestora asupra remunerației și a venitului disponibil), 2020, *Buletinul Economic al BCE nr. 4/2020*.

⁶⁴ A se vedea Comisia Europeană, *Previțiuni economice europene, toamna anului 2022*, Documentul instituțional 187, noiembrie 2022, pagina 37 și tabelul 26.

prețurile⁶⁵. Spre deosebire de evoluția remunerației per angajat, indicatorul privind salariile negociate reflectă rezultatul proceselor de negociere colectivă din zona euro și nu este influențat în mod direct de variațiile mari ale orelor lucrate în ultimii ani ca urmare a pandemiei. Salariile negociate în zona euro au înregistrat în 2021 o creștere modestă, de 1,5 %, ușor sub media perioadei 2013-2020 (1,7 %), în pofida redresării puternice a ocupării forței de muncă după pandemie. Acest lucru poate fi legat de întârzierile negocierilor salariale și de incertitudinea rămasă în unele sectoare din cauza pandemiei. În T1-2022, salariile negociate în zona euro au înregistrat o creștere anuală de 2,8 % în termeni nominali, după o creștere de 1,6 % în T4-2021⁶⁶. Totuși, creșterea salariilor negociate a încetinit, ajungând la 2,4 % în T2-2022⁶⁷.

În 2021, salariile reale s-au redresat în majoritatea statelor membre și în UE la nivel agregat, dar sunt din nou în scădere în 2022. Spre deosebire de 2020, în 2021 lucrătorii din aproape toate statele membre au înregistrat o creștere puternică a salariilor reale. În Letonia, Lituania și Bulgaria s-a observat o creștere substanțială a salariilor reale, de peste 5 %, în timp ce în Irlanda și Țările de Jos s-au înregistrat, dimpotrivă, scăderi mici. Redresarea salariilor reale a fost deosebit de puternică și în Italia, Franța și Belgia, care au înregistrat creșteri semnificative în 2021, după o scădere în anul precedent – a se vedea figura 2.1.7. Tendința pozitivă s-a oprit ori s-a inversat însă în primul trimestru al anului 2022, când creșterea salariilor reale a devenit din nou negativă în UE (-1,3 % de la an la an) și în majoritatea statelor membre. Inflația a început să se accelereze deja în a doua jumătate a anului 2021, iar războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei a exacerbât și mai mult presiunile existente, accentuând scăderea salariilor reale. Inflația anuală din UE a atins un vârf de 10,9 % în septembrie 2022, în creștere de la 5,3 % la sfârșitul anului 2021. În T2-2022, salariile reale au scăzut drastic, cu 3,3 % în medie în UE comparativ cu același trimestru al anului 2021 și cu un procent chiar mai mare în 17 state membre, pe fondul îngrijorărilor tot mai mari cu privire la consecințele sociale negative ale scăderii puterii de cumpărare, în special pentru persoanele cu venituri salariale mici. În următoarea perioadă, este de așteptat ca deteriorarea raporturilor de schimb și a perspectivelor economice, împreună cu incertitudinea cu privire la perspectivele inflației, să aibă un impact important asupra evoluției salariilor.

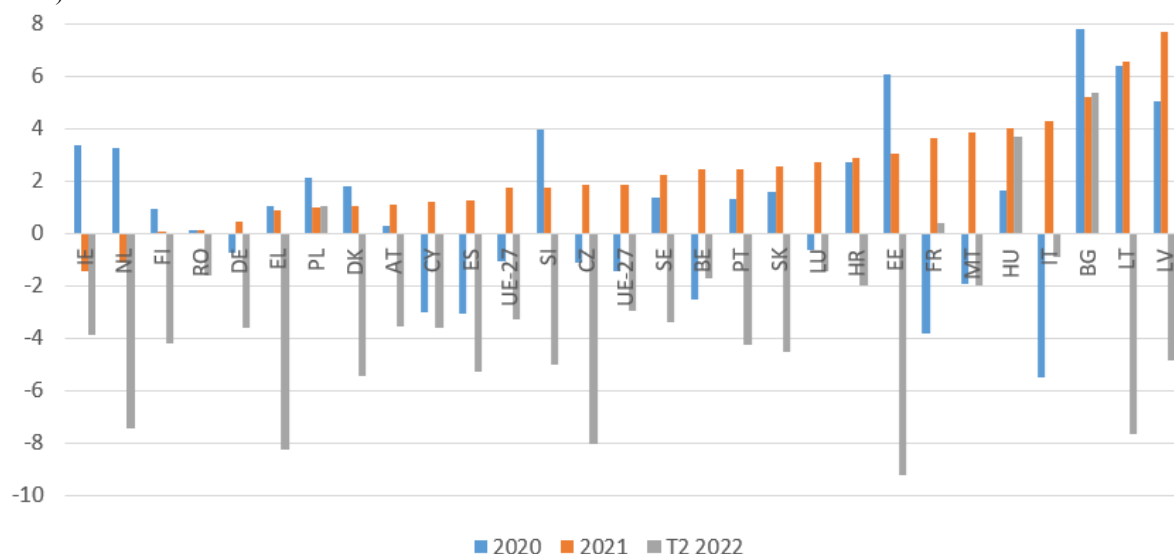
⁶⁵ Indicatorul BCE privind salariile negociate pentru zona euro reprezintă media ponderată a ratelor naționale de creștere de la an la an a salariilor convenite colectiv pentru majoritatea țărilor din zona euro. Spre deosebire de alți indicatori, cum ar fi remunerația per angajat, acesta nu este influențat de evoluția numărului de ore lucrate. Ca regulă generală, din acest indicator sunt de asemenea excluse primele, orele suplimentare și alte retribuții individuale care nu sunt legate de negocierile colective, iar în unele state membre acesta reprezintă mai degrabă salariul minim plătit în anumite sectoare decât remunerația efectivă plătită de întreprinderi. Indicele salariilor negociate este însoțit de unele rezerve în ceea ce privește acoperirea între țări și armonizarea metodologiei, inclusiv tratamentul anumitor tipuri de prime.

⁶⁶ La nivelul statelor membre, au avut loc creșteri considerabile în special în Germania (creștere anuală de 4,0 % în T12-2022, după 1,1 % în T4-2021 și mai puțin de 2 % începând cu T3-2020), Franța (aproximativ 3 % în T1-2022, după aproximativ 1 % cu fluctuații între 0,5 % și 1,5 % în perioada 2014-2021), Țările de Jos (2,4 % după 2,1 % în 2021), Belgia (+ 4,8 %), Austria (2,6 %, după 1,7 % în 2021) și Spania (+ 2,6 % în T2-2022, după aproximativ 1,7 % în 2020 și 2021).

⁶⁷ Pentru mai multe detalii, a se vedea capitolul 2 din Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2022* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022 (în curs de apariție).

Figura 2.1.7: În 2021, salariile reale s-au redresat în UE, dar în 2022 sunt în scădere în majoritatea statelor membre

Salarii și alte drepturi de natură salarială brute reale per angajat (variație procentuală anuală; 2020, 2021 și T2-2022)

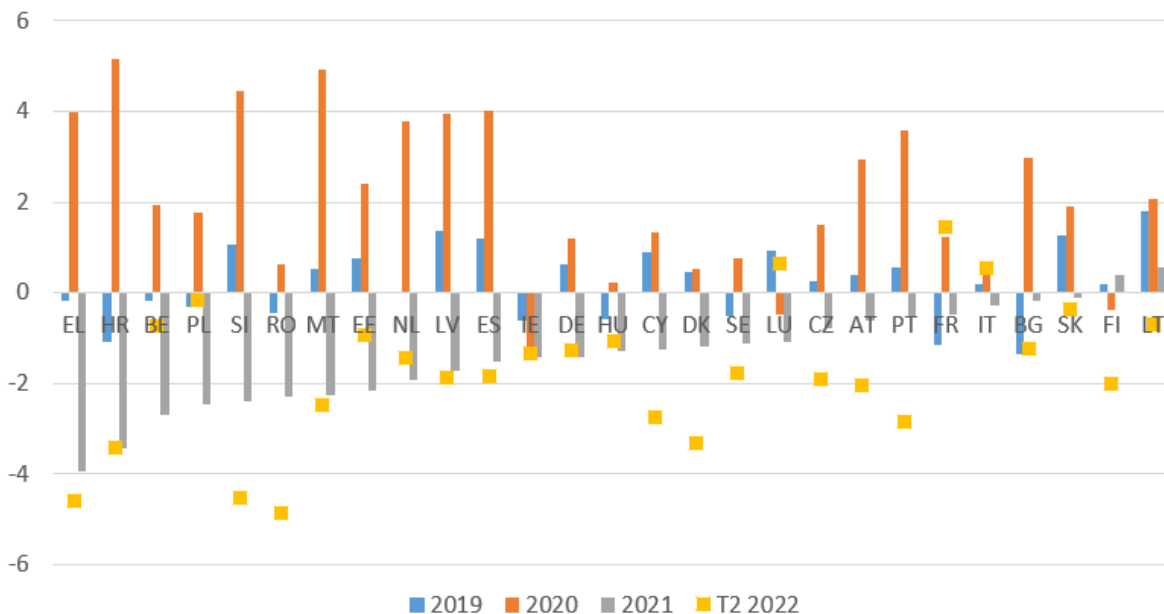


Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO, Salarii și alte drepturi de natură salarială brute reale per angajat; deflator: consumul privat [rwwdc]. Pentru T1 și T2-2022: calcule EMPL bazate pe datele Eurostat, salarii și alte drepturi de natură salarială [namq_10_gdp], ocuparea totală a forței de muncă (concept intern) [namq_10_a10_e] și indicele armonizat al prețurilor de consum [prc_hicp_midx].

Creșterea salariilor reale a rămas în urma creșterii productivității muncii în 2021 și se preconizează că va scădea și mai mult în 2022 în majoritatea statelor membre. Acest lucru a dus la o scădere a ponderii salariilor, care măsoară ponderea veniturilor naționale plătite forței de muncă. Atunci când salariile reale cresc mai lent decât productivitatea muncii, această pondere scade. În 2021, ponderea salariilor în UE a fost de 55,7 %, în scădere de la 56,9 % în 2020. În 2021 s-au înregistrat scăderi mai mari de 1 punct procentual în 20 de țări – a se vedea figura 2.1.8, în timp ce ponderea salariilor a crescut doar în Lituania și Finlanda, cu mai puțin de 1 punct procentual. În perioada 2013-2020, ponderea salariilor a crescut în statele membre ale căror niveluri inițiale au fost comparativ scăzute, în special în Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania, România și Slovacia, ceea ce a contribuit la convergență. În prima jumătate a anului 2022, ponderea salariilor a scăzut în aproape toate țările, reflectând creșterea lentă a salariilor. În plus, deteriorarea raporturilor de schimb ca urmare a creșterii puternice a prețului energiei importate a condus la o nouă pierdere a veniturilor interne reale.

Figura 2.1.8: Ponderea salariilor a scăzut în 2021, salariile crescând în medie mai lent decât productivitatea muncii

Ponderea salariilor (2019, 2020, 2021 și T2-2022, variație de la an la an, puncte procentuale)



Notă: (1) ponderea salariilor este calculată ca procent din PIB în prețuri curente; (2) țările sunt prezentate în ordinea descrescătoare a creșterii ponderii salariilor în 2021.

Sursa: calcule DG EMPL pe baza datelor Eurostat, [[namq_10_a10_e](#)] și [[namq_10_gdp](#)].

Creșterile recente ale salariului minim din multe state membre nu au împiedicat scăderea puterii de cumpărare în rândul beneficiarilor din cauza creșterii inflației, iar creșterile adecvate prin actualizări în timp util au un rol important în protejarea persoanelor cu venituri salariale mici. În pofida creșterilor nominale semnificative din 2021 (a se vedea secțiunea 2.1.2), salariile minime au scăzut în valori reale în toate statele membre, cu excepția a patru dintre acestea (Letonia, Portugalia, Slovenia și Slovacia). În schimb, în aceeași perioadă salariile reale medii au crescut în toate statele membre, cu excepția Irlandei și a Țărilor de Jos. Până în august 2022, angajații cu cele mai mici salarii au suferit o nouă scădere semnificativă a puterii de cumpărare⁶⁸ în majoritatea țărilor în care există un salariu minim legal – a se vedea figura 2.1.9. Singurele excepții au fost Belgia, Ungaria, Grecia și România, unde creșterile nominale au depășit inflația, iar în Franța salariul minim în termeni reali a rămas neschimbat. Aproximativ jumătate dintre statele membre cu salarii minime legale iau în considerare inflația atunci când le stabilesc, făcând acest lucru în moduri și în grade diferite⁶⁹. În majoritatea țărilor, procesul are ca rezultat o creștere a nivelului salarial în luna ianuarie a fiecărui an, fără intervenții de politică suplimentare în restul anului. Recent adoptata Directivă privind salariile minime adecvate⁷⁰ poate contribui la sprijinirea gospodăriilor vulnerabile prin încurajarea stabilirii unor salarii minime legale la niveluri adecvate, ținând seama, printre alte criterii, de puterea de cumpărare a salariului minim, de condițiile socioeconomice și de evoluțiile productivității pe termen lung (a se vedea și caseta 1). Mai precis, actualizările periodice ale salariilor minime în conformitate cu această directivă ar putea contribui la prevenirea scăderii generalizate a puterii de cumpărare în rândul lucrătorilor care câștigă salariul minim în contextul actual, în vederea menținerii nivelului lor de trai. În plus, în contextul crizei energetice, măsurile temporare de sprijin

⁶⁸ Calculată pe baza Eurostat [[prc_hicp_midx](#)].

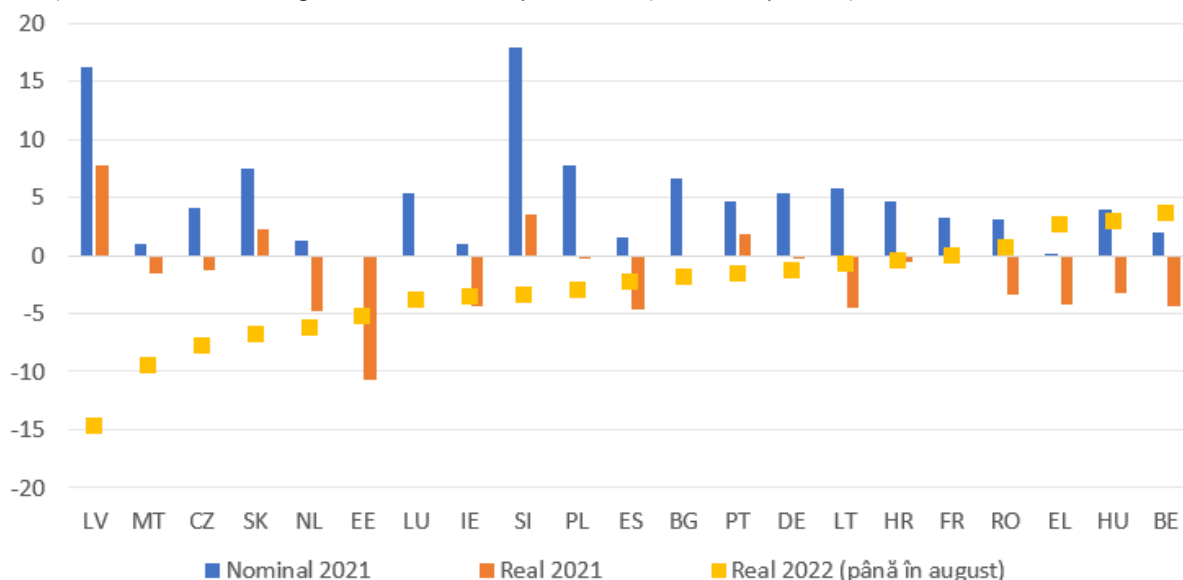
⁶⁹ Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* (Salariile minime în 2019: analiză anuală), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019.

⁷⁰ [Directiva \(UE\) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană](#), JO L 275, 25.10.2022, p. 33.

bugetar destinate persoanelor cu venituri mici pot contribui la atenuarea scăderii puterii de cumpărare.

Figura 2.1.9: Inflația a erodat creșterile salariilor minime din ultimul timp

Variația salariilor minime legale în termeni reali și nominali (rata de creștere, %)



Notă: Statele membre sunt ordonate descrescător în funcție de amploarea creșterii salariilor minime legale în termeni reali în 2022.

Sursa: Rețeaua de corespondenți a Eurofound și Eurostat [[prc_hicp_midx](#)], calcule Eurofound.

Caseta 1: Salariile minime

Atunci când sunt stabilite la niveluri adecvate, salariile minime, fie că sunt prevăzute de lege sau bazate pe negocieri colective, promovează convergența socială ascendentă. Salariile minime adecvate contribuie la reducerea sărăciei persoanelor încadrate în muncă și a inegalității salariale, la susținerea cererii interne și la consolidarea stimulentele pentru încadrarea în muncă. De asemenea, ele contribuie la reducerea disparității salariale de gen, având în vedere suprareprezentarea femeilor în locuri de muncă cu salarii mici, și la asigurarea unei concurențe loiale pentru angajatorii care plătesc salarii decente. Dreptul la salarii minime adecvate este consacrat în principiul 6 al Pilonului european al drepturilor sociale.

Mulți lucrători cu venituri mici nu sunt protejați prin salarii minime adecvate; în ansamblu, aproape unul din zece lucrători este expus riscului de sărăcie⁷¹. Având în vedere combinația actuală dintre inflația ridicată și creșterea relativ moderată a salariilor, care erodează puterea de cumpărare a gospodăriilor (a se vedea și caseta 7), asigurarea faptului că lucrătorii primesc salarii minime adecvate este esențială pentru a sprijini persoanele cele mai vulnerabile și pentru a atenua consecințele sociale ale crizei energetice.

Directiva privind salariile minime adecvate vizează consolidarea protecției oferite de salariul minim în întreaga UE. Aceasta a fost propusă de Comisie în octombrie 2020 și a fost adoptată la 19 octombrie 2022. Directiva va contribui la asigurarea faptului că lucrătorii

⁷¹ Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă a fost de 9 % în 2019 și a scăzut ușor la 8,9 % în 2021 pentru populația în vârstă de 18-64 de ani, măsurată de indicatorul Eurostat [[ilc_iw01](#)].

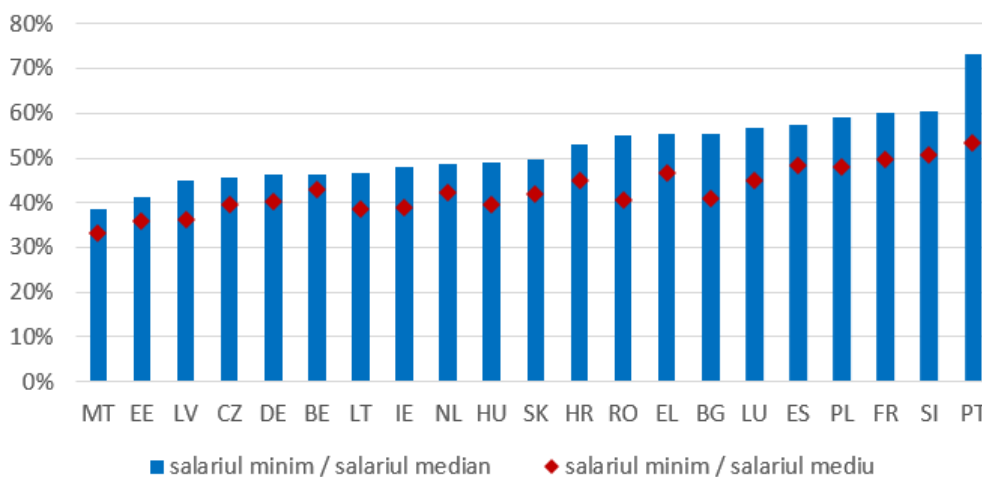
din Uniune sunt protejați prin salarii minime adecvate care le permit un trai decent. În acest scop, aceasta conține prevederi de promovare a negocierilor colective și de consolidare a mecanismelor de asigurare a respectării legii și de monitorizare în toate statele membre. În plus, directiva stabilește un cadru cu norme clare pentru a îmbunătăți gradul de adecvare al salariilor minime legale în statele membre care au instituit aceste salarii.

Negocierile colective joacă un rol esențial în asigurarea unui nivel adecvat al salariului minim. Buna funcționare a negocierilor colective presupune ca angajatorii și angajații să fie reprezentați în mod corespunzător și asigură faptul că condițiile salariale sunt în concordanță cu nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor și sunt adaptate la circumstanțele economice în schimbare. Modelând evoluția generală a salariilor, negocierile colective influențează și evoluția salariilor minime. În general, statele membre cu o rată ridicată de acoperire a negocierilor colective tind să aibă o pondere mai mică a persoanelor cu venituri salariale mici și salarii minime mai mari. Din acest motiv, directiva prevede că toate statele membre trebuie să ia măsuri pentru a promova negocierile colective privind stabilirea salariilor. De asemenea, ea impune stabilirea unui plan de acțiune și crearea unui cadru de condiții favorabile negocierilor colective în statele membre în care rata de acoperire a acestora este mai mică de 80 %.

Salariile minime legale sunt adesea mici în comparație cu alte salarii din economie și, de asemenea, insuficiente pentru a asigura un trai decent. În aproape toate statele membre, salariul minim legal este mai mic de 60 % din salariul median și mai mic de 50 % din salariul mediu (a se vedea figura de mai jos). În 2021, numai salariile minime legale din Portugalia, Slovenia și Franța au atins aceste două valori. În plus, în același an, salariul minim legal a fost sub 50 % din salariul median în unsprezece țări ale UE (Slovacia, Ungaria, Țările de Jos, Irlanda, Lituania, Belgia, Germania, Cehia, Letonia, Estonia și Malta). În două dintre aceste țări (Estonia și Malta), acesta a fost chiar sub 45 %. În plus, trei țări (Letonia, Estonia și Malta) au avut salarii minime sub 40 % din salariul mediu. În acest sens, directiva conține cerințe de consolidare a cadrelor de guvernare pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale. Acestea includ: (i) utilizarea unor criterii clare pentru stabilirea și actualizarea acestor salarii, (ii) utilizarea unor valori de referință pentru a contribui la evaluarea gradului lor de adecvare, (iii) actualizări periodice pentru a menține caracterul adecvat în timp, (iv) condiții clare pentru variațiile salariilor minime legale și pentru deducerile din acestea, precum și (v) implicarea efectivă și în timp util a partenerilor sociali pe tot parcursul procesului de stabilire și actualizare a salariilor.

În multe state membre, salariile minime legale rămân mici în comparație cu alte salarii

Salariile minime ca procent din salariul median brut și din salariul mediu brut (2021)



Sursa: calcule DG EMPL bazate pe datele Eurostat [[earn_mw_cur](#)], [[lc_lci_r2_a](#)] și Ancheta asupra structurii câștigurilor salariale.

Mecanismele eficiente de monitorizare și de asigurare a respectării legislației sunt esențiale pentru a asigura accesul adecvat al lucrătorilor la salarii minime adecvate.

Nerespectarea normelor referitoare la salariile minime pare a fi un fenomen semnificativ în întreaga UE, deși problemele legate de date limitează posibilitatea de a avea estimări precise⁷². Pentru a îmbunătăți asigurarea respectării acestor norme, directiva impune statelor membre cu salarii minime legale să consolideze controalele și intensitatea inspecțiilor pe teren și să garanteze resurse adecvate pentru autoritățile de aplicare a legii. În plus, directiva subliniază că statele membre trebuie să dispună de mecanisme eficiente de reparație și de sancțiuni în cazul în care nu sunt respectate drepturile lucrătorilor legate de salariile minime legale și de protecția salariului minim asigurată prin convențiile colective. Pentru a remedia deficiențele în ceea ce privește colectarea datelor, directiva impune tuturor statelor membre să elaboreze instrumente eficiente de monitorizare a acoperirii și a gradului de adecvare al protecției oferite de salariul minim și să raporteze Comisiei o serie de indicatori referitori la această protecție o dată la doi ani, începând din 2025.

O punere în aplicare anticipată a directivei poate sprijini eforturile statelor membre de a oferi asistență în timp util gospodăriilor vulnerabile în contextul actual. Deși statele membre au la dispoziție încă doi ani pentru a transpune directiva în legislația națională, inițiativa a încurajat deja dezbateri la nivel național, care au putut contribui la adoptarea de noi măsuri de îmbunătățire a accesului la salarii minime adecvate în întreaga UE.

Un loc de muncă nu oferă neapărat o cale de ieșire din sărăcie. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă din UE nu a scăzut în ultimul deceniu, situându-se la 8,9 % în 2021⁷³. Statele membre cu cele mai ridicate niveluri în 2010 (România, Grecia, Polonia și Lituania) au înregistrat, în general, o scădere puternică a sărăciei persoanelor încadrate în muncă, iar Lituania chiar a scăzut sub media UE-27, altele rămânând peste sau în jurul acesteia. În 2021, sărăcia persoanelor încadrate în muncă a rămas, în linii mari, stabilă în majoritatea statelor membre în comparație cu 2020 (în ceea ce privește anii de venit 2020 și, respectiv, 2019). Un număr mic de state membre au înregistrat o scădere de peste 1 punct procentual (Irlanda și Suedia), în timp ce un grup mai mare a înregistrat o ușoară creștere (România, Luxemburg, Spania, Grecia, Portugalia și Letonia), printre ele regăsindu-se și state membre în care sărăcia persoanelor încadrate în muncă rămâne peste media UE. Din figura 2.1.10 reiese că, în 2021,

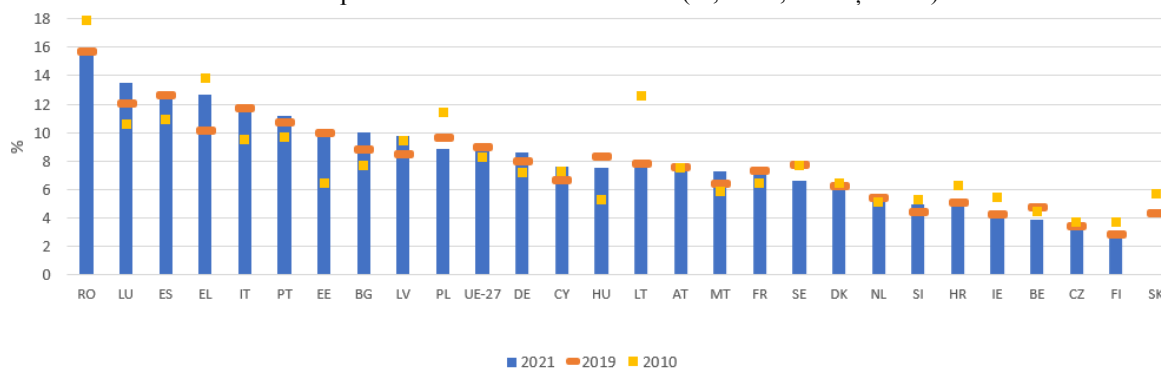
⁷² Acest lucru este valabil în special în cazul datelor din anchetele economice și sociale, cum ar fi EU-SILC. O trecere în revistă detaliată a dovezilor recente se găsește în Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* (Salariile minime în 2019: analiză anuală), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019. Neconformitatea se dovedește a fi un fenomen semnificativ în multe țări, inclusiv în cele cu protecție oferită de salariul minim – a se vedea, printre altele, Garnero, A., *The dog that barks doesn't bite: Coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy* (Câinele care latră nu mușcă: acoperirea și respectarea salariilor minime sectoriale în Italia), IZA Journal of Labor Policy 7, 3 (2018).

⁷³ Sărăcia persoanelor încadrate în muncă este ponderea persoanelor în vârstă de 18 ani sau peste care au un loc de muncă și un venit disponibil pe adult-echivalent sub pragul riscului de sărăcie, definit ca 60 % din mediana națională a veniturilor disponibile pe adult-echivalent (după transferurile sociale). Datele pentru 2021 se referă la anul de venit 2020. În UE-27, indicatorul a crescut semnificativ din 2010 (8,5 %) în 2016 (9,8 %), după care a început să scadă de la an la an, încet dar constant, până în 2020. Eurostat [[ilc_iw01](#)], [[ilc_iw04](#)], [[ilc_iw05](#)] și [[ilc_iw16](#)].

mai mult de 10 % dintre lucrători erau expuși riscului de sărăcie în România, Luxemburg, Spania, Italia, Grecia și Portugalia. Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat⁷⁴ referitoare la anul de venit 2021, situația nu pare să se fi schimbat în nicio țară în afară de Grecia, care se estimează că va înregistra o ușoară scădere, și Croația, Țările de Jos și Slovenia, pentru care se estimează o ușoară creștere. În general, lucrătorii cu un nivel scăzut de educație se confruntă cu riscuri mai mari de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă decât cei cu studii superioare (19,8 % față de 4 %), la fel ca și lucrătorii născuți în afara UE în comparație cu lucrătorii autohtoni (21 % față de 7,6 %). În plus, lucrătorii cu contracte temporare tind să fie mai expuși riscului de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă decât cei cu contracte permanente (12,9 % față de 5,3 % în UE).

Figura 2.1.10: Sărăcia persoanelor încadrate în muncă rămâne o provocare majoră în multe state membre

Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă (% , 2021, 2019 și 2010)



Notă: În cazul SK nu sunt disponibile date pentru 2021. Există o întrerupere a seriei cronologice pentru LU în 2021.

Sursa: Eurostat [[ilc_iw01](#)], EU-SILC.

O sarcină fiscală ridicată asupra costului forței de muncă poate influența în mod negativ cererea de forță de muncă, slăbind stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă și creșterea numărului de ore lucrate⁷⁵. Între 2011 și 2021, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită care câștigă un salariu mediu a scăzut în UE-27 de la 41,6 % la 39,6 %. În aceeași perioadă, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă a scăzut în șaisprezece state membre ale UE, cele mai puternice scăderi înregistrându-se în Ungaria, Grecia, România, Letonia și Belgia. În schimb, au avut loc creșteri semnificative în Portugalia, Malta, Luxemburg și Slovacia. Este important de precizat că, în UE-27, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită care câștigă un salariu mic (50 % din venitul mediu) a scăzut și mai mult, cu 2,8 puncte procentuale față de 2011, deși a crescut ușor între 2020 și 2021 (de la 31,5 % la 31,9 %). Reducerea sarcinii fiscale pentru persoanele cu venituri mici este deosebit de importantă și pentru a reduce barierele din calea angajării de lucrători slab calificați.

Sistemele de impozitare a veniturilor tind să fie progresive, ceea ce înseamnă că sarcina fiscală asupra costului forței de muncă este mai mică pentru cei aflați la limita inferioară a distribuției veniturilor. Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă (care include impozitul pe venitul persoanelor fizice și contribuțiile la asigurările sociale) pentru persoanele necăsătorite fără copii este mai mare în cazul celor cu salarii medii decât în cazul celor care câștigă 67 % din salariul mediu, aceasta din urmă fiind, la rândul său, mai mare

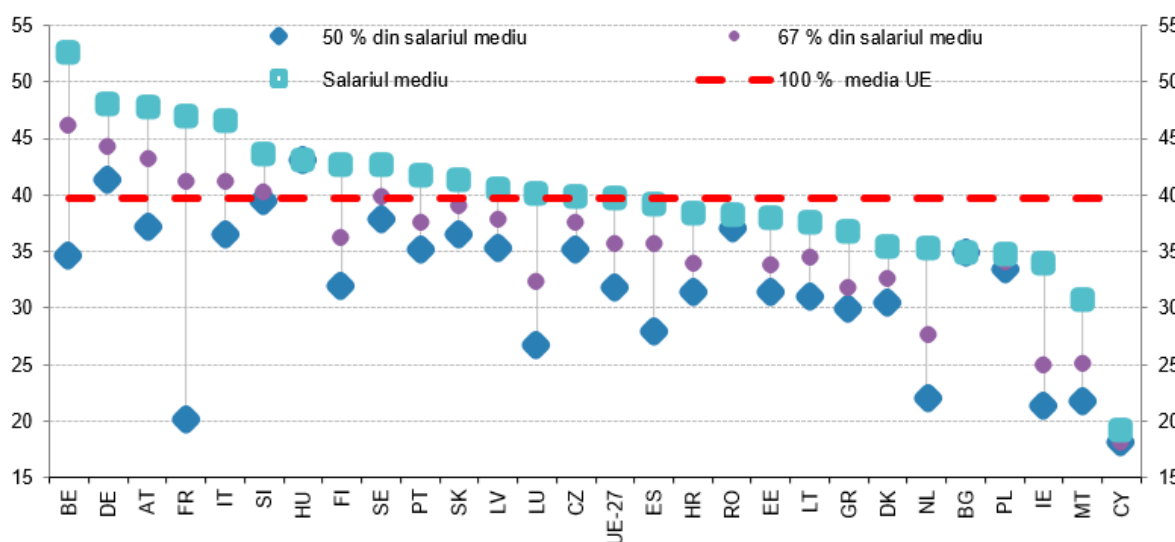
⁷⁴ A se vedea [estimările-semnal pentru anul de venit 2021](#), publicate în august 2022, pe [site-ul Eurostat](#).

⁷⁵ Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă măsoară diferența dintre costurile totale cu forța de muncă pentru angajarea unui lucrător și câștigurile salariale nete ale angajaților.

decât în cazul persoanelor cu salariu mic (50 % din medie). Acest lucru arată progresivitatea impozitării veniturilor salariale, un model care este destul de pronunțat în Franța, Belgia și Luxemburg, dar mai puțin evident în Ungaria, România, Bulgaria, Polonia și Cipru – a se vedea figura 2.1.11. Cu toate acestea, în mai multe state membre există o marjă de manevră pentru reorientarea impozitării dinspre forța de muncă, în special prin reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri mici și medii, inclusiv pentru a atenua efectele creșterii prețurilor la energie, către alte surse care să sprijine mai mult obiectivele de mediu.

Figura 2.1.11: Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă este mai mică în cazul salariilor mai mici

Sarcina fiscală pentru o persoană necăsătorită care câștigă un salariu mic (50 % și 67 % din salariul mediu) în comparație cu salariul mediu în 2021



Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în martie 2022).

Caseta 2: Economia socială și întreprinderile sociale

Economia socială numără 2,8 milioane de entități din întreaga UE al căror obiectiv principal este de a genera un impact social și/sau de mediu pozitiv mai degrabă decât câștiguri financiare pentru proprietari sau pentru părțile interesate. Printre acestea se regăsesc diverse modele organizaționale și de afaceri, de exemplu asociații, cooperative, societăți de ajutor reciproc, fundații și întreprinderi sociale, care valorifică rădăcinile locale și utilizează guvernanta participativă. Organizațiile economiei sociale oferă soluții concrete și inovatoare la principalele provocări ale societății într-o mare varietate de sectoare economice, printre care serviciile sociale, asistența medicală, educația, agricultura, energia, băncile, asigurările și gestionarea deșeurilor.

Locurile de muncă remunerate din economia socială variază între mai puțin de 1 % și 10 % din totalul forței de muncă în statele membre, ceea ce sugerează un potențial neexploatat de creștere a ocupării forței de muncă în acest sector pentru unele state

membre⁷⁶. Entitățile din economia socială angajează 13,6 milioane de persoane din UE și aduc valoare economiei locale și societății deoarece promovează incluziunea, reziliența și durabilitatea mediului. De exemplu, acestea oferă mai multe locuri de muncă de calitate în economie, contribuie la incluziunea grupurilor defavorizate, stimulează dezvoltarea economică durabilă și promovează participarea activă a cetățenilor în societate. Mai recent, economia socială a contribuit la atenuarea impactului crizei COVID-19 prin dezvoltarea de soluții ascendente, în principal în domeniul serviciilor sociale și sanitare, pentru a sprijini grupurile vulnerabile și aflate în situație de risc. De exemplu, în Polonia, Incubatorul pentru inovare socială Malopolska, cofinanțat de FSE, a oferit cetățenilor granturi pentru dezvoltarea, testarea și punerea în aplicare a unor proiecte menite să răspundă nevoilor persoanelor dependente. În plus, abordarea bazată pe valori a economiei sociale face din aceasta un actor important în asigurarea unei tranziții verzi și digitale echitabile.

Deși organizațiile economiei sociale și întreprinderile sociale își desfășoară activitatea în toate statele membre, gradul de înțelegere și de acceptare a conceptelor de întreprindere socială și de economie socială variază într-o măsură semnificativă de la un stat la altul. În multe state membre, din cauza lipsei de recunoaștere formală și de conștientizare cu privire la modelele lor de afaceri, entitățile din economia socială se confruntă cu dificultăți în a-și dezvolta activitățile. Prin urmare, sprijinul acordat poate fi consolidat și îmbunătățit, inclusiv prin cadre juridice și de politică adaptate la particularitățile lor, un acces mai bun la finanțare și la piețe și o mai bună integrare în rețelele de întreprinderi și în serviciile de sprijin.

Pentru a aborda această provocare, în decembrie 2021 Comisia Europeană a prezentat Planul de acțiune pentru economia socială (PAES)⁷⁷. PAES vizează îmbunătățirea ecosistemului pentru entitățile din domeniul economiei sociale, în special în țările în care acesta este încă subdezvoltat, în conformitate cu principiul 4 al Pilonului european al drepturilor sociale (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă). Propunerea de Recomandare a Consiliului privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale (planificată pentru mai 2023) – ca una dintre acțiunile-cheie ale PAES – ar trebui să contribuie la îmbunătățirea cadrului de politică și de reglementare pentru economia socială într-o serie de domenii, printre care ajutoarele de stat, achizițiile publice și fiscalitatea. În plus, ecosistemul „proximitate și economie socială” este recunoscut ca unul dintre cele paisprezece ecosisteme industriale esențiale în strategia industrială a Comisiei din martie 2020.

Accesul la finanțare reprezintă o provocare structurală esențială pentru întreprinderile sociale. Statele membre prezintă o mare eterogenitate în ceea ce privește disponibilitatea și utilizarea resurselor financiare rambursabile pentru întreprinderile sociale. În perioada 2014-2020, instrumentele financiare de pionierat ale UE disponibile în cadrul Programului UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI) au sprijinit întreprinderile sociale prin garanții pentru portofoliul de împrumuturi, prin capitaluri proprii și finanțare prin îndatorare. În perioada 2021-2027, sprijinul continuă prin intermediul componentei pentru investiții sociale și competențe a InvestEU, principalul partener de implementare pentru finanțarea întreprinderilor sociale fiind Fondul european de investiții. Sprijinul acordat prin

⁷⁶ Comitetul Economic și Social European, Monzon, J. L., Chaves, R., *Recent evolutions of the Social Economy in the European Union* (Evoluții recente ale economiei sociale în Uniunea Europeană), Comitetul Economic și Social European, 2017.

⁷⁷ Comisia Europeană, *Construirea unei economii în serviciul cetățenilor: un plan de acțiune pentru economia socială*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021. Planul de acțiune se bazează pe *Inițiativa pentru antreprenoriatul social* (2011).

instrumente financiare este completat de granturi finanțate în cadrul FSE+⁷⁸ (de exemplu, sprijin pentru costurile tranzacțiilor sau granturi pilot pentru finanțare socială).

În ultimii ani, mai multe state membre au adoptat strategii globale sau inițiative specifice menite să sprijine economia socială. Bulgaria a adoptat cel de al 5-lea Plan național de acțiune bianual pentru economia socială 2022-2023. **Finlanda** a adoptat în 2021 o strategie privind întreprinderile sociale și, în conformitate cu aceasta, a fost înființat un centru de expertiză național pentru întreprinderile sociale⁷⁹. În Programul său național de reformă pentru 2022, **Germania** și-a exprimat angajamentul de a elabora o strategie națională pentru întreprinderile sociale, cu scopul de a consolida întreprinderile care servesc binelui comun și unei economii solidare. În ceea ce privește recunoașterea juridică a întreprinderilor sociale, **Cehia** pregătește o lege privind antreprenoriatul social ca mijloc de integrare a persoanelor defavorizate pe piața muncii, iar **Polonia** a adoptat, ca parte a planului său de redresare și reziliență, o lege privind economia socială care stabilește normele pentru certificarea întreprinderilor sociale care vor reintegra persoane expuse riscului de excluziune socială. În 2022, **Spania** a adoptat un proiect strategic în valoare de 800 de milioane EUR pentru economia socială și a îngrijirii, finanțat în principal din Next Generation EU, cu scopul de a debloca întregul potențial al economiei sociale de a contribui la o dublă tranziție verde și digitală echitabilă și de a consolida sistemele de incluziune și de protecție socială. Se preconizează că planul va crește ponderea economiei sociale în PIB-ul Spaniei cu 1 punct procentual, ajungând la 11 %.

2.1.2 Măsuri luate de statele membre

Mai multe state membre au adoptat recent măsuri de sprijinire a creării de locuri de muncă. În ianuarie 2022, serviciul de ocupare a forței de muncă din **Croația** a adoptat, ca parte a planului său de redresare și reziliență, noi măsuri de creare de locuri de muncă pentru a sprijini tranziția verde și pe cea digitală, concepute astfel încât să acorde prioritate activării și încadrării în muncă (sau în activități independente) a persoanelor inactive, a șomerilor de lungă durată și a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). **Lituania** a extins domeniul de aplicare și diversitatea măsurilor de sprijin pentru ocuparea forței de muncă în iulie 2022, punând un accent mai mare pe locurile de muncă cu valoare adăugată ridicată și pe dubla tranziție, ca parte a angajamentului asumat prin planul său de redresare și reziliență. În martie 2022, **Portugalia** a început să acorde sprijin financiar angajatorilor care oferă contracte cu durată nedeterminată și care plătesc salarii adecvate în cadrul măsurii „Angajament privind ocuparea durabilă a forței de muncă”, inclus de asemenea în planul său de redresare și reziliență. În timpul pandemiei, **Belgia** (Valonia) a introdus o subvenție lunară specifică pentru ocuparea forței de muncă în valoare de 1 000 EUR, „Tremplin24mois+”, pentru angajarea șomerilor de lungă durată aflați în căutarea unui loc de muncă. Inițial, această subvenție a vizat sectoare specifice, dar în ianuarie 2022 măsura a fost extinsă pentru a include toți angajatorii publici și privați. În ianuarie 2022, guvernul de la Bruxelles a extins stimulentele de angajare „Phoenix” pentru recrutarea acelor persoane vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă care și-au

⁷⁸ Un exemplu preluat din cea mai recentă cerere de propuneri legată de cererea și oferta de finanțare socială (2020) este cooperarea dintre Erste Bank și Impact Hub în Austria, Cehia, Slovacia, Serbia și Croația, care sprijină dezvoltarea cvasicapitalului simultan cu acordarea de sprijin nefinanciar complementar întreprinderilor sociale. Prin stimularea capitalurilor proprii ale întreprinderilor sociale, acestea și-ar putea urma planurile de creștere, ar putea realiza proiecte noi sau și-ar putea extinde proiectele existente, sporind astfel impactul acestora.

⁷⁹ A se vedea online [Strategia privind întreprinderile sociale](#) și, respectiv, [Centrul de expertiză](#).

pierdut locul de muncă în timpul crizei sanitare și s-au înregistrat la serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM). Unele state membre au adoptat măsuri menite să asigure acces la locuri de muncă persoanelor strămutate din Ucraina, pentru a încuraja integrarea acestora pe piața muncii și pentru a sprijini crearea de locuri de muncă. De exemplu, în martie 2022 **Letonia** a instituit o subvenție pentru angajarea refugiaților din Ucraina, care oferă angajatorilor o indemnizație unică de 500 EUR la începutul raportului de muncă. În **Ungaria**, în martie 2022 a fost introdusă o subvenție temporară pentru ocuparea forței de muncă destinată angajatorilor care angajează cetățeni ucraineni care fug din calea războiului. Subvenția acoperă 50 % din costurile de cazare și de navetă pe o perioadă de până la un an. În **Danemarca**, serviciile de promovare a ocupării persoanelor strămutate din Ucraina sunt administrate la nivel municipal, inclusiv prin subvenții pentru ocuparea forței de muncă. Pentru o imagine de ansamblu a măsurilor active pe piața muncii care facilitează integrarea persoanelor strămutate din Ucraina, a se vedea secțiunea 2.3.2.

Unele state membre au eliminat treptat măsurile de sprijin de urgență după prima jumătate a anului 2021, în conformitate cu relaxarea restricțiilor în materie de sănătate publică. De exemplu, în perioada mai-octombrie 2021, **Ciprul, Danemarca, Estonia și Lituania** au eliminat treptat schemele temporare privind reducerea timpului de muncă și celelalte scheme de menținere a locurilor de muncă introduse ca răspuns la criza COVID-19. În aceeași perioadă, măsurile temporare au fost întrerupte și în Suedia, dar schemele preexistente respective au rămas în vigoare.

Alte state membre au prelungit schemele privind reducerea timpului de muncă, acestea fiind în vigoare pe parcursul primei jumătăți a anului 2022 și chiar mai mult. De exemplu, în Croația, Italia și Portugalia, măsurile de menținere a locurilor de muncă instituite în contextul pandemiei de COVID-19 au fost finanțate și în primul trimestru al anului 2022. În **Bulgaria**, subvențiile salariale pentru lucrători (schema 60/40) au fost prelungite până în iunie 2022. În **Malta și Grecia**, schema de suplimente salariale și schema privind reducerea timpului de muncă au fost prelungite până la sfârșitul lunii mai 2022. În martie 2022, **Belgia** a prelungit „procedura simplificată” (cu mai puține obligații administrative pentru angajatori) a schemei sale privind reducerea timpului de muncă până la sfârșitul lunii iunie 2022, ca răspuns la izbucnirea războiului din Ucraina, cu aceleași modalități ca cele aplicabile în timpul crizei COVID-19. În mod similar, **Franța** a prelungit aplicabilitatea schemei sale existente de activitate parțială (APLD) până la sfârșitul anului 2022, pentru ca întreprinderile afectate de războiul din Ucraina să poată beneficia de aceasta. **Luxemburgul** și-a prelungit inițial schema privind reducerea timpului de muncă până în iunie 2022 pentru IMM-uri, în vederea eliminării sale treptate. Totuși, în contextul crizei energetice, guvernul a anunțat în august 2022 că schema poate fi utilizată de întreprinderile grav afectate. În mai, și **România** și-a prelungit schema privind reducerea timpului de muncă până la sfârșitul anului 2022.

În unele cazuri, măsurile temporare adoptate ca răspuns la pandemia de COVID-19 au fost înlocuite cu scheme permanente privind reducerea timpului de muncă. Spania a eliminat treptat normele de urgență aferente schemei privind reducerea timpului de muncă ERTE (în timp ce o parte din prestațiile și reducerile de securitate socială au fost prelungite până la 31 martie 2022). În decembrie 2021 a intrat în vigoare o nouă lege, care instituie o schemă permanentă privind reducerea timpului de muncă în vederea adaptării la șocurile ciclice și structurale, ca parte a unei reforme ample definite în planul de redresare și reziliență. În acest context, întreprinderile sunt stimulate să ofere angajaților programe de formare pentru perfecționare și recalificare. În martie 2022, **Slovacia** a introdus de asemenea o nouă măsură permanentă pentru menținerea locurilor de muncă în perioadele de recesiune economică. În **Slovenia** este planificată adoptarea, înainte de sfârșitul anului 2022, a unei

scheme permanente privind reducerea timpului de muncă pentru perioadele de recesiune economică gravă.

Între ianuarie 2021 și iulie 2022, mai multe state membre au majorat substanțial salariile minime legale. Scopul a fost acela de a reacționa în fața scăderii puterii de cumpărare a lucrătorilor cu salarii mici, pe măsura creșterii inflației, iar în unele cazuri de a îmbunătăți adecvarea salariilor minime la nivel mai general, având în vedere nivelurile mici ale acestora și decalajul față de celelalte salarii⁸⁰. Cea mai mare creștere a salariului minim legal a fost înregistrată în Ungaria (19,5 %). Și alte țări au înregistrat creșteri considerabile, în special **Lituania** (13,7 %), **Belgia** (13,3 %), **Estonia** (12 %), **România** (11 %), **Croația** (10,3 %), **Germania** (10 %), **Grecia** (9,7 %) și **Bulgaria** (9,2 %). În unele dintre aceste țări, majorările au fost introduse prin actualizări discreționare realizate pe lângă negocierile sau mecanismele de indexare obișnuite. Alte state membre, printre care **Germania**, **Letonia**, **Țările de Jos**, **Portugalia** și **România**, au anunțat de asemenea creșteri ale salariului minim în cursul anului 2022 sau la începutul anului 2023 (în Portugalia, guvernul a semnat în octombrie 2022 un acord pe termen mediu cu partenerii sociali pentru a majora salariul minim la 900 EUR în 2026). În particular, în ianuarie 2023 **Letonia** și **Țările de Jos** intenționează să majoreze salariile minime legale cu 40 % și, respectiv, 10 %. De asemenea, în **Irlanda** se preconizează eliminarea salariului minim mai mic existent pentru lucrătorii tineri.

În plus, câteva state membre au introdus reforme ale cadrelor de stabilire a salariilor minime legale. Cea mai importantă a fost realizată în **Cipru**, unde s-a introdus pentru prima dată un salariu minim legal care se va aplica începând din ianuarie 2023, la un nivel de 940 EUR. Prin modificarea Codului Muncii, **România** a stabilit că unui lucrător i se poate plăti salariul minim numai pentru o perioadă de până la 24 de luni, după care trebuie plătit un salariu mai mare. În **Croația**, în baza planului de redresare și reziliență, Legea privind salariul minim a fost modificată pentru a îmbunătăți aplicarea normelor referitoare la salariul minim legal, printre altele în ceea ce privește sancțiunile pentru contravenienți și consolidarea controlului de către organele de inspecție. În **Irlanda**, ca parte a unei ample reforme a cadrului de stabilire a salariului minim, salariul minim legal va fi înlocuit cu un „salariu de subzistență”. Salariul de subzistență va fi stabilit la 60 % din salariul median în fiecare an, începând din 2023. Salariul minim la nivel național va rămâne în vigoare până la introducerea deplină a salariului de subzistență de 60 %, în 2026, dar va crește de-a lungul anilor ca de obicei, pentru a ajunge la nivelul salariului de subzistență. **Malta** a înființat o nouă Comisie pentru salariile mici, care ar trebui să formuleze primele sale recomandări pentru un nou mecanism de actualizare a salariului minim în 2023. În pofida acestor măsuri, mulți lucrători din UE nu beneficiază încă de o protecție adecvată prin salariul minim. Pentru a contribui la remedierea acestei situații, Comisia a prezentat în octombrie 2020 o propunere de Directivă privind salariile minime adecvate în UE, care a fost adoptată de Parlamentul European la 14 septembrie și de Consiliu la 4 octombrie 2022⁸¹. Caseta 1 explică mai în detaliu principalele provocări pe care urmărește să le abordeze directiva și principalele prevederi ale acesteia.

Doar câteva state membre au luat măsuri pentru a contracara tendința de scădere a numărului de lucrători vizați de contractele colective de muncă. Unele state membre au

⁸⁰ Unele actualizări din 2021 reprezentau deja un răspuns față de creșterea inflației.

⁸¹ Directiva stabilește un cadru pentru îmbunătățirea accesului la o protecție adecvată a salariului minim în întreaga UE, inclusiv prin promovarea negocierilor colective, contribuind astfel la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor cu salarii minime și mici. A se vedea, de exemplu: [Comisia salută acordul politic privind salariile minime adecvate pentru lucrătorii din UE – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană \(europa.eu\)](#).

adoptat măsuri de consolidare a cadrelor de negociere colectivă. De exemplu, în decembrie 2021, ca parte a unei reforme mai ample, **Spania** a stabilit că, în absența unei convenții colective aplicabile la nivel de întreprindere, angajații care lucrează pentru un subcontractant sunt incluși în domeniul de aplicare al contractului colectiv sectorial corespunzător activității subcontractate. În **România**, planul național de redresare și reziliență are în vedere o nouă legislație privind dialogul social, care se preconizează că va intra în vigoare în T4-2022. Planul include, de asemenea, o revizuire a definiției sectoarelor economice ca bază pentru acordurile colective la nivel de sector. În august 2021, **Estonia** a adoptat o nouă lege care extinde dispozițiile privind condițiile de muncă convenite în cadrul negocierilor colective. Condițiile privind remunerația, timpul de lucru și perioadele de repaus sunt extinse la întregul sector dacă există acordul angajatorilor a cel puțin 40 % din forța de muncă din sector și al sindicatelor care reprezintă cel puțin 15 % din angajați.

De asemenea, unele state membre au adoptat sau analizează oportunitatea adoptării a diverse măsuri legate de salariile din sectorul public. Având în vedere ponderea semnificativă a sectorului public în totalul ocupării forței de muncă, acestea pot avea efecte mai ample asupra economiei, întrucât creșterile salariilor din sectorul public ajută la creșterea puterii de cumpărare a angajaților respectivi, dar pot avea un efect de propagare și asupra salariilor din sectorul privat. În **Franța** s-a decis o creștere cu 3,5 % a salariilor funcționarilor publici, pentru a atenua impactul inflației asupra puterii de cumpărare. În 2022, **Portugalia** a majorat cu 4,7 % salariile absolvenților de studii doctorale și ale locurilor de muncă de început de carieră în administrația publică, cu scopul de a atrage și a păstra talentele. În **Slovenia**, o reformă a modificat sistemul de salarizare din sectorul public pentru a include dispoziții privind remunerația variabilă și corelarea remunerației cu rezultatele muncii. În **Letonia**, guvernul a decis să aloce prime lucrătorilor sociali din cauza volumului de muncă mai mare cauzat de sosirea refugiaților ucraineni.

O serie de state membre au pus în aplicare măsuri prin care să sporească echitatea sistemelor fiscale și să îmbunătățească stimulentele pentru muncă. În **Cehia**, sistemul forfetar de impozitare a veniturilor persoanelor fizice a fost eliminat prin introducerea unei noi cote marginale progresive. Începând din 2021 se aplică o cotă de impozitare de 23 % veniturilor care depășesc 1 701 168 CZK (aproximativ 67 300 EUR), în timp ce veniturilor situate sub acest prag li se aplică în continuare o cotă de 15 %. **Austria** a redus de la 25 % la 20 % cea mai scăzută cotă a impozitului pe venitul persoanelor fizice și a prelungit aplicarea cotei maxime de 55 % până în 2025 pentru veniturile de peste 1 milion EUR. În cadrul ultimului val de măsuri dintr-un pachet mai amplu de reforme fiscale începute în 2017, **Croația** a redus cotele impozitului pe venitul persoanelor fizice de la 36 % la 30 % și, respectiv, de la 24 % la 20 % pentru veniturile mai mari și, respectiv, mai mici de 360 000 HRK (49 000 EUR). Această măsură a redus progresivitatea schemei, dar și sarcina fiscală, sprijinind astfel în mod indirect gospodăriile în timpul pandemiei. Croația a redus, de asemenea, cota de impozitare a dividendelor de la 12 % la 10 %. În iulie 2022, **România** a modificat normele privind impozitarea veniturilor obținute din contractele de muncă cu fracțiune de normă. În cadrul noului regim, venitul luat în considerare pentru calcularea contribuțiilor sociale și de sănătate va fi salariul minim de bază, și nu venitul câștigat efectiv de angajat. În **Belgia**, guvernul flamand a anunțat în septembrie 2022 extinderea bonusului pentru ocuparea unui loc de muncă (prestație pentru muncă) la persoanele cu venituri mai mari și creșterea temporară a nivelului prestației.

Unele state membre au acordat facilități fiscale pentru a atenua impactul creșterii prețurilor la energie asupra persoanelor și gospodăriilor, în unele cazuri măsurile vizând persoanele cele mai vulnerabile. De exemplu, în **Germania** Legea privind deducerile fiscale, adoptată în martie 2022, prevede o creștere a sumei forfetare pentru

angajați, a indemnizației de bază și a cheltuielilor de deplasare care pot fi deduse din impozitul pe venitul persoanelor fizice. În aprilie 2022, **Portugalia** a implementat un regim extraordinar de amânare a plății impozitelor pentru întreprinderile și lucrătorii independenți din sectorul transporturilor, cel mai afectat de creșterea prețurilor la combustibili și la energie. **Lituania** a ridicat pragul de venit neimpozabil la 540 EUR, majorând venitul net în principal pentru angajații care câștigă salariul minim. Pragul neimpozabil a fost majorat și mai mult în cazul persoanelor în vârstă și al celor cu handicap. În plus, în **Malta**, începând din ianuarie 2022, rambursarea impozitelor a fost majorată la o valoare cuprinsă între 60 EUR și 140 EUR, cea mai mare rambursare fiind acordată persoanelor cu veniturile cele mai mici. În **Finlanda**, guvernul a decis să introducă o opțiune temporară de deducere a costurilor energiei electrice din baza de impozitare a veniturilor și un sprijin limitat pentru energia electrică destinat persoanelor care nu pot beneficia de deducerea fiscală care vizează gospodăriile cele mai sărace. Pentru o prezentare generală a măsurilor suplimentare de sprijin public adoptate ca răspuns la criza energetică actuală, a se vedea caseta 7 din secțiunea 2.4.1.

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 profesională 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 copilului și sprijin pentru copii) și 17 (incluziunea persoanelor cu handicap) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Secțiunea 2.2.1⁸² 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) continuă să crească, dar copiii care provin din medii defavorizate se confruntă în continuare cu obstacole. Între 2015 și 2020, participarea medie în UE-27 a copiilor cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta națională de începere a învățământului primar obligatoriu a crescut de la 92 % la 93 %, majoritatea țărilor înregistrând fie rate de creștere lente, fie scăderi foarte ușoare. Cinci state membre (Belgia, Danemarca, Franța, Irlanda și Spania) au atins deja obiectivul stabilit pentru 2030 în Spațiul european al educației⁸³, și anume o rată de participare de cel puțin 96 %. În schimb, în Grecia (71,3 %), Slovacia (78,1 %), România (78,2 %) și Croația (78,8 %), rata de participare rămâne sub 80 % – a se vedea figura 2.2.1. În toate țările UE, ratele de participare a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială sunt în mod constant mai scăzute decât cele ale celorlalți copii. De la criza din 2008, procentul copiilor cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de școlarizare obligatorie expuși riscului de sărăcie care participă la ECEC a crescut constant până la criza COVID-19. În urma impactului negativ semnificativ al pandemiei, în 2021 rata a rămas sub nivelurile anterioare pandemiei⁸⁴. Unele grupuri vulnerabile înregistrează o participare deosebit de scăzută. De exemplu, nivelul participării copiilor romi la educația timpurie rămâne mai mic de jumătate din populația totală (aproximativ 42-44 %, față de obiectivul pentru 2030 de cel puțin 70 % stabilit în noul Cadru strategic al UE privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor)⁸⁵. De asemenea, potrivit raportărilor, copiii defavorizați au suferit în mod disproporționat de pe urma

⁸² Analiza din această secțiune se bazează în mare măsură pe Monitorul educației și formării 2022 al Comisiei Europene, care însoțește Comunicarea Comisiei Europene privind primele progrese în direcția realizării Spațiului european al educației.

⁸³ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 30 septembrie 2020 privind „realizarea Spațiului european al educației până în 2025”, COM(2020) 625 final.

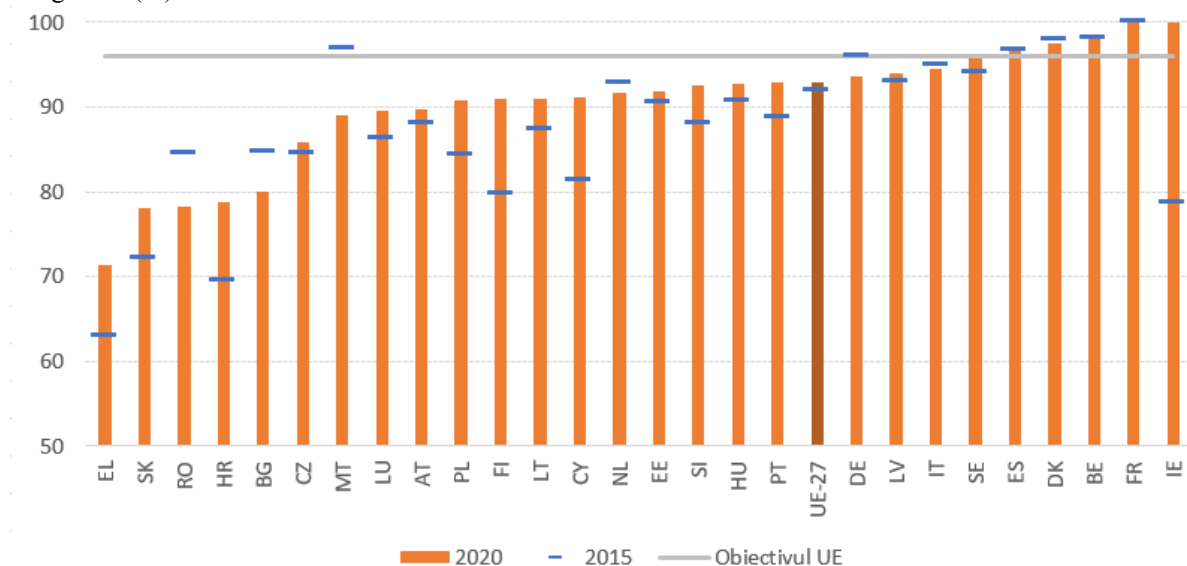
⁸⁴ Molinuevo, D. și Consolini, M., *Analysis of the Child Guarantee National Action Plans. Support for Refugees and trends in Member States* (Analiza planurilor naționale de acțiune privind Garanția pentru copii. Sprijin pentru refugiați și tendințe în statele membre), publicație pentru Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, Departamentul tematic pentru politici economice, științifice și privind calitatea vieții, Parlamentul European, 2022.

⁸⁵ Pe baza rezultatelor celui mai recent [sondaj privind romii al Agenției pentru Drepturi Fundamentale \(FRA\) din 2020-2021](#) pentru BG; CZ; EL; ES; HR; HU; PT; RO; SK – publicare în toamna anului 2022. Pentru mai multe informații, a se vedea: [Cadru strategic al UE privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor pentru 2020-2030](#).

închiderii sau a restricționării serviciilor în timpul pandemiei, fapt care a sporit și mai mult riscul de excludere⁸⁶.

Figura 2.2.1: Deși per ansamblu este în creștere, participarea la ECEC rămâne scăzută în mai multe state membre

Participarea la ECEC a copiilor cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu (%)



Notă: 2015: definiția diferă pentru BE, EL, PT. 2020: definiția diferă pentru BE, EL, IE, MT, PT; FR – date provizorii; BG, IE – estimare; întrerupere a seriei pentru BE.

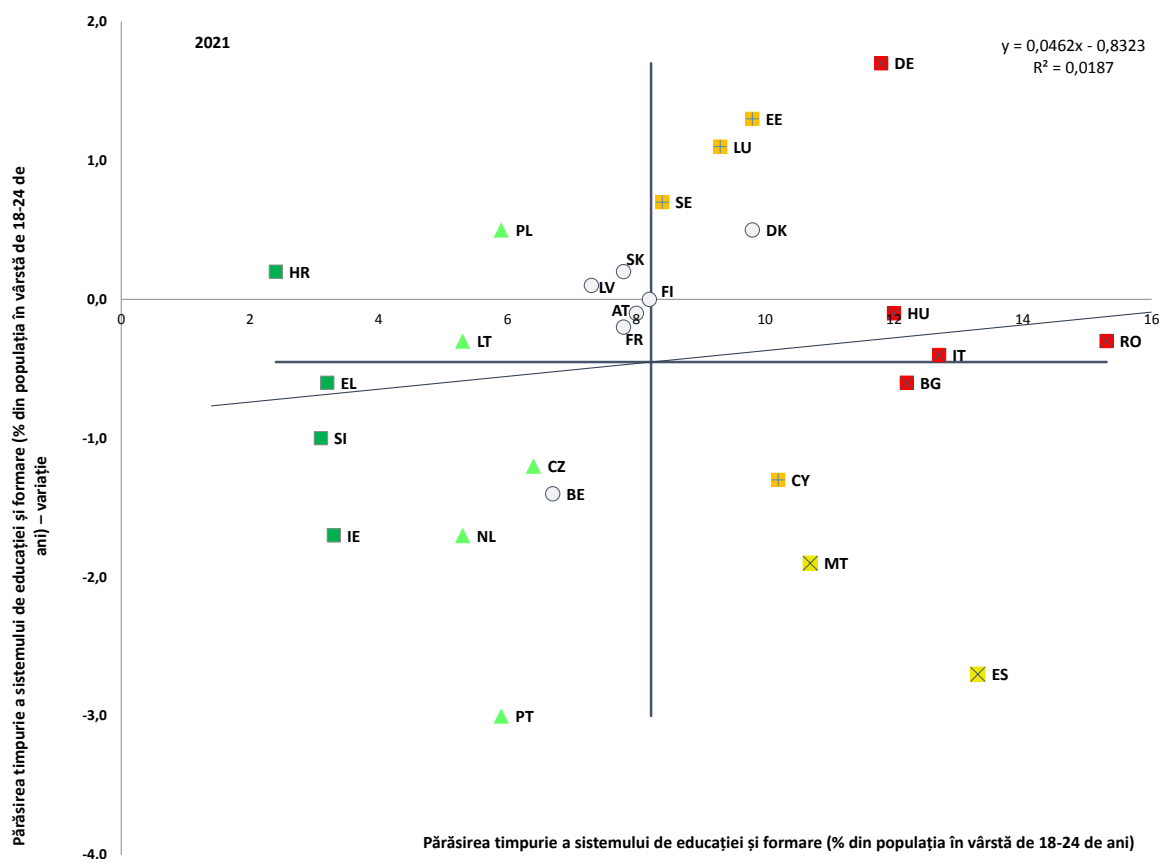
Sursa: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

Proporția persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare profesională (rata ELET) variază foarte mult, semnalând provocări în mai multe state membre. În medie, la nivelul UE procentul persoanelor în vârstă de 18-24 de ani care nu au absolvit învățământul secundar superior și nu mai urmează niciun program educațional sau de formare profesională s-a ridicat la 9,7 % din cohorta lor în 2021. În 16 state membre, rata ELET este sub 9 % (obiectivul pentru 2030 prevăzut în Spațiul european al educației pentru UE în ansamblu), țările cele mai performante fiind Croația (2,4 %), Slovenia (3,1 %), Grecia (3,2 %) și Irlanda (3,3 %), toate având „cele mai bune performanțe” conform metodologiei tabloului de bord social – a se vedea figura 2.2.2. În Slovacia (7,8 %), deși rata rămâne sub obiectivul UE, aceasta a crescut de la o bază scăzută (5,3 %) în 2012. Șase state membre prezintă rate apropiate de 12 % sau mai mari (România, Spania, Italia, Bulgaria, Ungaria și Germania). Diferențele dintre regiuni sunt, de asemenea, pronunțate; astfel, în mai multe regiuni din Spania, sudul Italiei, estul Bulgariei și României, nordul și estul Ungariei, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare profesională rămâne mai mare de 15 %. În estul Slovaciei, rata aproape s-a dublat în ultimul deceniu și se apropie în prezent de 15 % (14,4 % față de 7,9 % în 2012) (a se vedea anexa 3). Cu un decalaj relativ mare, de 3,5 puncte procentuale, bărbații tineri (11,4 %) părăsesc timpuriu educația și formarea profesională mai des decât femeile (7,9 %).

⁸⁶ Comisia Europeană, *Early childhood education and care and the Covid-19 pandemic – Understanding and managing the impact of the crisis on the sector* (Educația și îngrijirea timpurie și pandemia de COVID-19 – Înțelegerea și gestionarea impactului crizei asupra sectorului), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

Figura 2.2.2: Părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare profesională variază substanțial de la un stat membru la altul și rămâne o provocare

Părăsirea timpurie a sistemului de educației și formare profesională (18-24 de ani), nivelurile din 2021 și variația față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: întrerupere a seriilor cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#). Legenda este prezentată în anexă.

Sursa: Eurostat [[edat lfse 14](#)], AFM-UE.

Părăsirea timpurie a școlii este deosebit de răspândită în rândul elevilor romi, adesea din motive legate de segregarea școlară. În țările UE chestionate de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA) în perioada 2020-2021, în medie 71 % dintre romii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani au părăsit sistemul de învățământ înainte de a ajunge la învățământul secundar superior și nu urmează niciun program educațional sau de formare. De exemplu, cele mai scăzute cifre s-au înregistrat în Grecia și Portugalia, unde doar 16 % și, respectiv, 10 % dintre elevii romi cu vârste cuprinse între 20 și 24 de ani au absolvit cel puțin învățământul secundar superior⁸⁷. Noul cadru strategic al UE privind romii, lansat de Comisia Europeană în octombrie 2020, prevede obligația reducerii acestui decalaj între populația generală și romi cu cel puțin o treime până în 2030. De asemenea, cadrul invită statele membre să își intensifice eforturile de eliminare a segregării educaționale, asigurându-se că, până în 2030, mai puțin de unul din cinci copii romi (grupa de vârstă 6-15 ani) frecventează școli în care toți copiii sau majoritatea acestora sunt romi; în prezent, această situație afectează mai mult de jumătate dintre copiii romi (existând vârfuri de aproape două treimi în țări precum Bulgaria și Slovacia). Începând din 2016 și până în prezent, ponderea copiilor

⁸⁷ A se vedea Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, [Roma in 10 European Countries – Main results](#) (Romii în 10 țări europene – principalele rezultate), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

afecțați de segregare în educație a crescut în medie cu 10 %. În 2021, segregarea școlară a elevilor romi a avut cea mai mare prevalență în Bulgaria, Slovacia, Croația și România, unde majoritatea copiilor cu vârste cuprinse între 6 și 15 ani – iar în cazul primelor două state membre, aproape două treimi dintre aceștia – au frecventat o școală în care toți sau majoritatea celorlalți școlari erau romi⁸⁸.

Caseta 3: Combaterea părăsirii timpurii a școlii

Combaterea eficace a părăsirii timpurii a școlii este esențială pentru asigurarea unor perspective de angajare mai bune pentru tineri pe parcursul întregii lor vieți și pentru promovarea participării lor active la societate, în conformitate cu principiile 1 (educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții), 3 (egalitatea de șanse) și 11 (îngrijirea copilului și sprijin pentru copii) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Prin urmare, reducerea părăsirii timpurii a școlii reprezintă o prioritate politică esențială și, ca atare, este evidențiată în 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), precum și în Recomandarea Consiliului de instituire a unei Garanții europene pentru copii. Aceasta figurează, de asemenea, printre obiectivele complementare ale Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale.

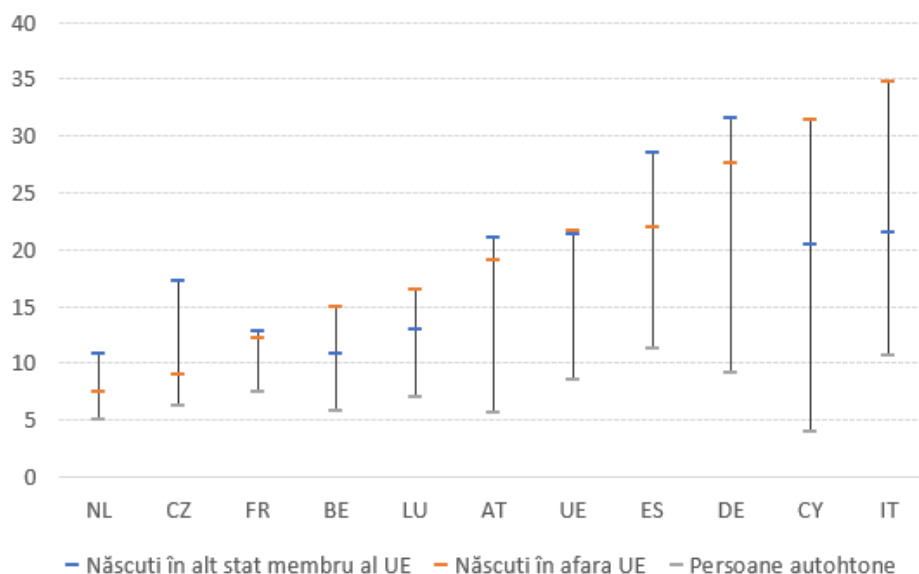
Tendința în ceea ce privește părăsirea timpurie a școlii se îmbunătățește în general la nivelul UE, iar pentru o reducere suplimentară este nevoie de punerea accentului pe grupurile cele mai defavorizate și mai greu accesibile. Două grupuri de tineri (cei cu părinți cu un nivel scăzut de educație și elevii născuți în străinătate) merită o atenție specifică din partea politicilor. Riscul de părăsire timpurie a școlii este de nouă ori mai mare în rândul tinerilor cu părinți cu un nivel scăzut de educație (26,1 %) față de cei cu părinți cu un nivel ridicat de educație (2,9 %). De asemenea, ratele medii de părăsire timpurie a școlii sunt de peste două ori mai mari în rândul elevilor născuți în străinătate decât în rândul elevilor autohtoni (21,5 % față de 8,5 %). În toate țările în care este disponibilă o defalcare între persoanele născute în altă țară din UE și persoanele născute în afara UE, ambele grupuri sunt semnificativ mai afectate de părăsirea timpurie a școlii în comparație cu populația autohtonă – a se vedea figura de mai jos⁸⁹.

⁸⁸ Ibidem.

⁸⁹ Numărul de ani de la sosire este un factor determinant clar al acestui dezavantaj. S-a constatat că ratele ELET în rândul celor care au sosit în țara raportoare înainte de a începe învățământul obligatoriu sunt similare cu cele ale populației autohtone. Prin urmare, trebuie să se acorde o atenție deosebită tinerilor care sosesc în țara raportoare în timpul – și în special către sfârșitul – vârstei de școlarizare obligatorii. A se vedea: Comisia Europeană, *Monitorul educației și formării*, 2022, în curs de publicare, pe baza extragerii de date ad-hoc de către Eurostat.

Persoanele născute în afara UE sau în alt stat membru al UE sunt mult mai susceptibile să părăsească timpuriu studiile decât persoanele autohtone

Ratele de părăsire timpurie a școlii în funcție de țara nașterii, în țările selectate (% , 2021)



Notă: persoane născute într-o altă țară din UE: fiabilitate scăzută pentru BE, CY, CZ, FR. Persoane născute în afara UE: fiabilitate scăzută pentru CZ și LU. Este inclus doar un număr limitat de state membre din cauza indisponibilității datelor.

Sursa: Eurostat [[edat lfse_02](#)], AFM-UE

Lipsa de implicare în educație din timpul pandemiei de COVID-19 poate influența ratele de părăsire timpurie a școlii. Deoarece indicatorul privind părăsirea timpurie a școlii se referă la persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani, va dura un timp până ce eventuala creștere a ponderii tinerilor care au părăsit prematur sistemul de educație și formare profesională în timpul pandemiei de COVID-19 să se reflecte pe deplin în date. Totuși, închiderea fizică a școlilor și măsurile de izolare au exercitat o presiune puternică asupra sănătății mintale și asupra bunăstării copiilor și tinerilor. Acest lucru tinde să fie strâns asociat cu rezultatele școlare, iar sistemele de învățământ nu au fost întotdeauna în măsură să ofere sprijin corespunzător în contextul critic respectiv⁹⁰.

Combaterea părăsirii timpurii a școlii și reducerea rezultatelor slabe în ceea ce privește competențele de bază sunt principalele obiective ale propunerii Comisiei de Recomandare a Consiliului privind căile către succesul școlar din 30 iunie 2022⁹¹. Propunerea vizează promovarea unor rezultate școlare mai bune și a unui mediu școlar favorabil incluziunii pentru toți cursanții, ținând seama de rolul esențial al bunăstării în școli⁹². Perspectiva adoptată este mai largă și mai sistemică decât cea din Recomandarea din

⁹⁰ Pentru mai multe informații privind o abordare a sănătății mintale și a bunăstării care să îi implice pe toți actorii de la nivelul școlii, a se vedea Comisia Europeană, Simões, C., Caravita, S., Cefai, C., *A systemic, whole-school approach to mental health and well-being in schools in the EU: Analytical report* (Raport analitic privind o abordare sistemică a sănătății mintale și a bunăstării, care să îi implice pe toți actorii de la nivelul școlii), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

⁹¹ A se vedea: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=COM:2022:316:FIN>.

⁹² Rezultatele în domeniul educației, în ceea ce privește cunoștințele, competențele și atitudinile dezvoltate în timpul școlarizării, sunt măsurate în mod tradițional în termeni de „realizări educaționale” (care se referă la progresele în materie de învățare ale cursanților și la alfabetizarea lor funcțională reală, cum ar fi citirea, scrierea, competențele numerice și științifice) și „nivel de instruire” [și anume absolvirea cu succes a anumitor niveluri de învățământ, de exemplu învățământul primar, gimnazial sau liceal (secundar superior)].

2011 privind părăsirea timpurie a școlii⁹³, având un cadru de acțiune reînnoit. Statele membre sunt invitate să dezvolte sau să consolideze în continuare, până în 2025, o strategie integrată și cuprinzătoare pentru promovarea succesului școlar, bazată pe elemente concrete și cu un accent puternic pe prevenire. Acest lucru este deosebit de important în perspectiva dublei tranziții, deoarece părăsirea timpurie a școlii privează tinerii inclusiv de șansa de a se adapta și de a dobândi competențele necesare pentru tranziția digitală și tranziția verde, care asigură faptul că toată lumea prosperă în noua lume a muncii. Recomandarea subliniază importanța combinării măsurilor care vizează toți cursanții cu acțiuni mai specifice și individualizate pentru aceia care sunt mai expuși riscurilor. Totodată, recomandarea face apel la elaborarea unor măsuri la nivel de sistem pentru a îmbunătăți echitatea și incluziunea în sistemele de educație și formare, inclusiv prin abordarea structurilor și a mecanismelor care pot avea un impact extrem de negativ din perspectiva inegalităților. Întrucât profesorii și directorii unităților de învățământ se află în centrul succesului educațional, pregătirea și sprijinirea corespunzătoare a acestora pentru a lucra cu cursanții expuși riscurilor sunt esențiale.

Unele state membre au înregistrat progrese considerabile în ceea ce privește reducerea părăsirii timpurii a școlii între 2011 și 2021⁹⁴. De exemplu, în **Malta**, rata de părăsire timpurie a școlii a scăzut de la 18,8 % la 11 % până în 2020 și a ajuns la 10,7 % în 2021. La acest rezultat au contribuit, printre alți factori, consolidarea educației și formării profesionale și lansarea unor programe de tip „a doua șansă”. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Malta** intenționează să introducă un sistem de urmărire a abandonului școlar timpuriu, proiectul *Data Warehouse*, pentru a combate mai puternic părăsirea timpurie a școlii. Rata de părăsire timpurie a școlii s-a redus la jumătate în **Grecia** (scăzând la 3,8 % în 2020 și la 3,2 % în 2021, de la 12,9 % în 2011). Țara și-a concentrat politicile asupra facilitării tranzițiilor între diferite parcursuri de învățare, asupra sprijinirii specifice a celor care părăsesc timpuriu școala, asupra orientării profesionale și asupra programelor de tip „a doua șansă”. **Spania** și **Portugalia** au reușit, de asemenea, să reducă părăsirea timpurie a școlii (de la 26,3 % la 16 % și, respectiv, de la 23,0 % la 8,9 % în perioada 2015-2020, ajungând la 13,3 % și, respectiv, 5,9 % în 2021), axându-se în principal pe abordări teritoriale. În Portugalia, programul privind teritoriile educaționale de intervenție prioritara (*Territórios Educativos de Intervenção Prioritária – TEIP*), pus în aplicare din 1996, vizează școli situate în zone cu niveluri ridicate de sărăcie și excluziune socială. Din 2016, Programul național de promovare a succesului școlar (*Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar – PNPSE*) urmărește să prevină eșecul școlar prin reducerea repetării claselor folosind abordări ascendente, prin care fiecare școală își poate pune în aplicare propriul plan strategic de acțiune. În Spania, succesul este legat de punerea în aplicare a unor programe de cooperare teritorială, cum ar fi PROA+ (sprijinit de planul de redresare și reziliență) și predecesoarele sale (PROEDUCAR, PROA). Totuși, în pofida tendințelor generale pozitive, în ambele țări persistă disparități semnificative între regiuni.

Diferențele socioeconomice continuă să se traducă în inegalitatea rezultatelor învățării. Rezultatele slabe la citire, matematică și științe sunt înregistrate de Programul OCDE pentru

⁹³ A se vedea: JO C 191, 1.7.2011, p. 1.

⁹⁴ Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#).

evaluarea internațională a elevilor (PISA, a cărui rundă cea mai recentă a avut loc în 2018)⁹⁵. La nivelul UE, ponderea tinerilor în vârstă de 15 ani care nu ating standardele minime de învățare la citire (22,5 %), matematică (22,9 %) și științe (22,3 %) este cu mult mai slabă decât obiectivul de sub 15 % stabilit pentru 2030 conform Spațiului european al educației. Decalajul dintre cursanții din medii socioeconomice defavorizate și medii mai bune în ceea ce privește rezultatele slabe (în toate cele trei domenii PISA combinate) este în medie de 19,3 puncte procentuale, depășind 35 de puncte procentuale în România (39 de puncte procentuale) și Bulgaria (38,3 puncte procentuale) – a se vedea figura 2.2.3⁹⁶. Decalajul socioeconomic în ceea ce privește rezultatele slabe este sub 10 puncte procentuale numai în Estonia și Finlanda, care se numără printre țările cu cele mai bune performanțe PISA (5,1 și, respectiv, 9,9). Studiile naționale arată variații mari în ceea ce privește impactul pandemiei de COVID-19 asupra rezultatelor învățării. Acestea reflectă diferențele în ceea ce privește amploarea închiderii fizice a școlilor, modurile de învățare la distanță sau hibride adoptate și disponibilitatea de a trece la învățarea online, precum și tipul, sfera de aplicare și calendarul măsurilor adoptate pentru a atenua pierderile în materie de învățare. Cercetările existente sugerează că, acolo unde au avut loc pierderi de învățare, de obicei acestea au exacerbât inegalitățile educaționale cauzate de decalajele socioeconomice preexistente. În general, s-a constatat că elevii care provin din familii defavorizate au suferit pierderi mai mari în ceea ce privește învățarea⁹⁷. În schimb, în cazul elevilor cu un mediu de învățare bun, care a inclus acces la internet, spațiu fizic și sprijin din partea părinților, au fost raportate doar pierderi minore de învățare⁹⁸.

⁹⁵ PISA se efectuează, de obicei, o dată la trei ani. Următoarea colectare de date a fost amânată până în 2022 din cauza pandemiei de COVID-19. Rezultatele vor fi publicate până la sfârșitul anului 2023.

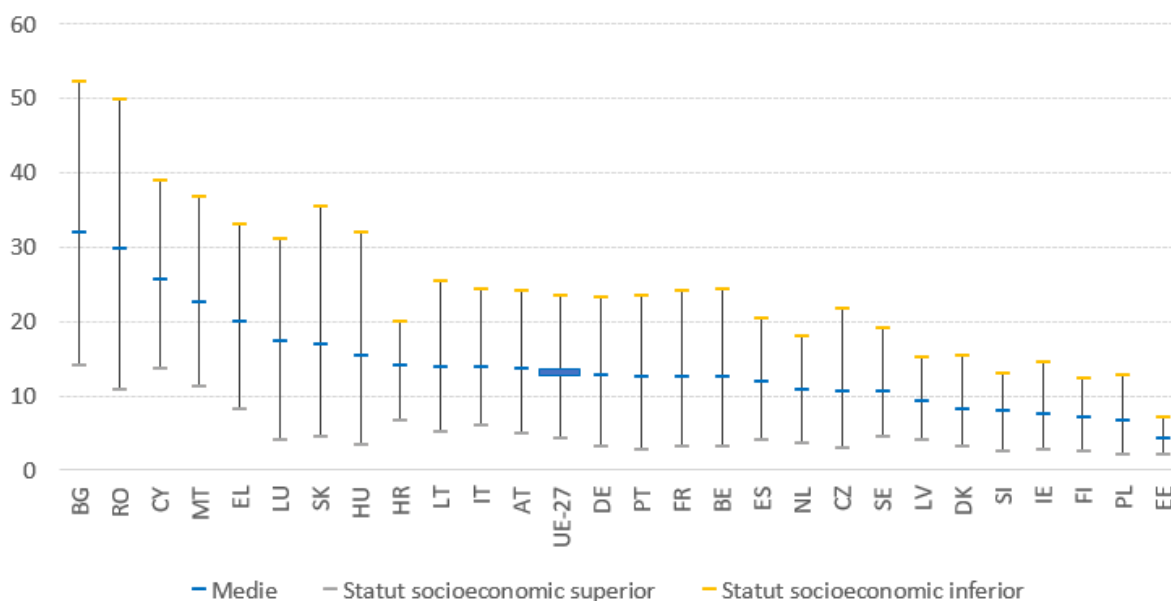
⁹⁶ Statutul socioeconomic se reflectă în indicele socioeconomic și cultural al OCDE (ESCS), care compară elevii din sfertul inferior cu cei din sfertul superior. Acest indice consacrat măsoară accesul elevilor la resursele familiale (capital financiar, social, cultural și uman). În cadrul său se măsoară elemente precum nivelul de educație al părinților, statutul ocupațional parental și diverse bunuri casnice.

⁹⁷ A se vedea Dorn, E. et al. (2020). *COVID-19 and learning loss—disparities grow, and students need help* (Pandemia de COVID-19 și pierderile în materie de învățare – disparitățile se adâncesc, iar elevii au nevoie de ajutor). McKinsey & Company, decembrie, 8, 6-7 și Dorn, E. et al. (2021). *COVID-19 and education: The lingering effects of unfinished learning* (COVID-19 și educația: Efectele persistente ale nefinalizării studiilor). McKinsey & Company, 27.

⁹⁸ A se vedea Agostinelli, F. et al., *When the great equalizer shuts down: Schools, peers, and parents in pandemic times* (Când marele egalizator se închide: Școli, colegi și părinți în vremuri de pandemie), în: *Journal of public economics*, 206, 2022, și Andrew, A. et al., *Learning during the lockdown: real-time data on children's experiences during home learning* (Învățarea în timpul restricțiilor de deplasare: date în timp real privind experiențele copiilor în timpul învățării la domiciliu), Nota de informare a IFS BN288, 2020.

Figura 2.2.3: Contextul socioeconomic este unul dintre principalii factori determinanți ai rezultatelor școlare, existând diferențe mari între statele membre

Rata combinată a rezultatelor slabe la citire, matematică și științe, în funcție de statutul socioeconomic (% , 2018)



Sursa: Calcule efectuate de JRC pe baza [datelor PISA 2018 ale OCDE](#).

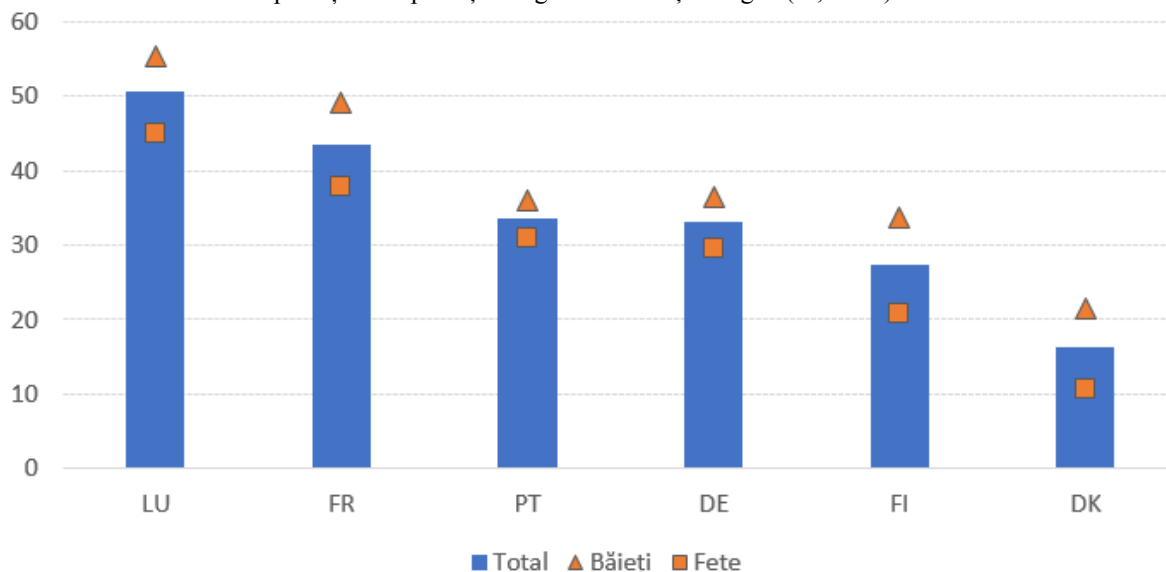
Dovezile disponibile indică un nivel încă insuficient al competențelor digitale în rândul elevilor. Obiectivul Spațiului european al educației pentru 2030 în ceea ce privește competențele digitale presupune ca proporția elevilor de clasa a opta (13 sau 14 ani) cu rezultate slabe în ceea ce privește competențele în domeniul informatic să fie sub 15 %. Studiul internațional privind competențele în domeniul informatic (ICILS)⁹⁹ arată că mulți elevi din țările participante nu dispun încă de un nivel adecvat de competențe digitale (a se vedea și RCOFM 2022). ICILS prezintă dovezi ale unei disparități de gen în favoarea fetelor în ceea ce privește performanțele medii, fiind mai mare ponderea băieților cu rezultate slabe – a se vedea figura 2.2.4. Mediul socioeconomic din care provin elevii este un indicator puternic al nivelului lor de competențe digitale. Pandemia de COVID-19 a accelerat tranziția digitală, dar de asemenea a accentuat decalajele preexistente în materie de competențe digitale și a scos la iveală noi inegalități emergente în UE. Un statut socioeconomic inferior a exacerbat probabil deficitele de învățare din cauza resurselor digitale limitate. Copiii migranți și strămutați, în special refugiații și solicitanții de azil, au fost mai vulnerabili la perturbările educaționale atunci când au avut acces limitat la resursele necesare pentru învățarea online¹⁰⁰. În plus, deficitul de cadre didactice la toate nivelurile educaționale periclitează din ce în ce mai mult dobândirea de către tineri și de către elevi a competențelor cele mai solicitate în prezent și în viitor pe piețele forței de muncă, aflate în continuă schimbare.

⁹⁹ ICILS măsoară rezultatele elevilor prin intermediul unei evaluări pe calculator în două domenii ale competențelor digitale: competențe în domeniul informatic și gândire computațională. Până în prezent au fost finalizate două cicluri, primul în 2013 și al doilea în 2018. Un al treilea ciclu este programat pentru 2023. La primul ciclu au participat nouă state membre, iar la al doilea ciclu – șapte.

¹⁰⁰ A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

Figura 2.2.4: Mulți elevi nu dobândesc un nivel suficient de competențe digitale

Rezultate slabe în ceea ce privește competențele digitale în funcție de gen (% , 2018)



Notă: Rezultatele slabe sunt definite ca performanță sub pragul nivelului 2 (492 de puncte) pe scara ICILS de alfabetizare în domeniul informaticii. Rezultatele din Italia nu sunt comparabile cu cele ale altor state membre și au fost excluse din figură.

Sursa: IEA, ICILS 2018.

Participarea la educația și formarea profesională (EFP) conduce la rezultate pozitive pe piața muncii; totuși, ratele de ocupare ale proaspeților absolvenți de EFP nu s-au redresat încă pe deplin în urma declinului cauzat de pandemia de COVID-19.

Aproximativ jumătate dintre elevii din învățământul secundar superior (48,7 % în 2020 în UE, adică peste 8,7 milioane de elevi) sunt înscriși în EFP (și nu în programe de filieră generală), deși există diferențe mari între statele membre. Între 2014 și 2019, rata de ocupare a proaspeților absolvenți de EFP de nivel mediu în UE-27 a crescut de la 72,3 % la 79,1 %, înregistrându-se prin urmare progrese în direcția atingerii obiectivului de 82 % până în 2025¹⁰¹. Declanșarea pandemiei de COVID-19 a cauzat o scădere la 75,7 % în 2020, urmată de o redresare parțială la 76,4 % în 2021 (76,4 %)¹⁰². Deși aproape toate statele membre au înregistrat o scădere între 2019 și 2020 (cu excepția Letoniei și a României), tendințele sunt mai diverse în anul următor¹⁰³. Majoritatea absolvenților EFP au beneficiat de învățare la locul de muncă (în 2021, media UE a fost de 61 %, peste obiectivul de 60 % stabilit pentru 2025¹⁰⁴), dar cu diferențe mari de la o țară la alta. Dacă în unele țări (printre care Germania, Spania, Austria și Țările de Jos) peste 90 % dintre absolvenți au beneficiat de învățare la locul de muncă, în altele rata a fost sub 20 % (România, Grecia și Polonia).

În pofida recentelor creșteri constante ale ratei de absolvire a învățământului terțiar, persistă disparități sociale și de gen. După o creștere constantă de la 36,5 % în 2015 la 40,5 % în 2020 pentru UE-27, rata de absolvire a învățământului terțiar de către persoanele

¹⁰¹ Obiectiv stabilit în [Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională \(EFP\) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență 2020/C 417/01](#).

¹⁰² Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a Regulamentului privind IESS](#).

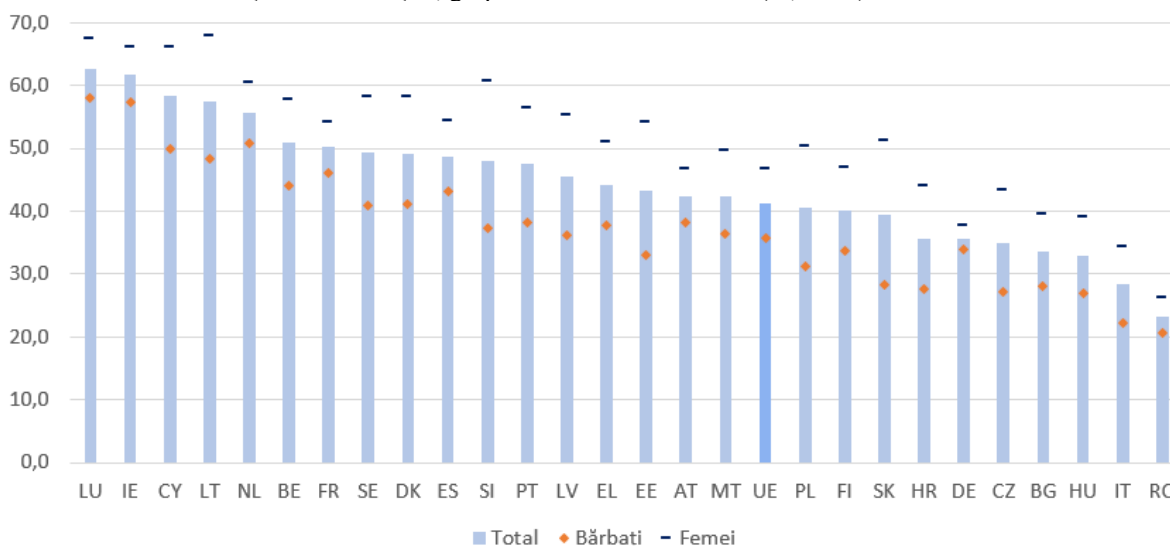
¹⁰³ A se vedea Comisia Europeană, [Employment and Social Developments in Europe 2022](#) (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

¹⁰⁴ Obiectiv stabilit în [Recomandarea din 2020 privind EFP](#), precum și în [Cadrul strategic privind Spațiul european al educației](#).

cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani a atins 41,2 % în UE în 2021. În prezent, obiectivul de 45 % stabilit pentru 2030 al Spațiului european al educației a fost depășit în 13 state membre, țările cu cele mai bune performanțe fiind Luxemburg (62,6 %), Irlanda (61,7 %), Cipru (58,3 %), Lituania (57,5 %) și Țările de Jos (55,6 %) – a se vedea figura 2.2.5. În schimb, două state membre (România și Italia) se situează în continuare sub 30 %. Rata de absolvire a învățământului terțiar este semnificativ mai mare în rândul femeilor decât în rândul bărbaților din grupa de vârstă 25-34 de ani (46,8 % față de 35,7 % în 2021 în UE). Acest decalaj s-a accentuat în ultimele două decenii și este în prezent semnificativ în toate statele membre. De asemenea, rata este în general mai scăzută pentru persoanele născute în afara UE (34,7 %) decât pentru persoanele autohtone (42,1 %) și cele născute în altă țară din UE (40,7 %). Pentru a atinge obiectivul stabilit la nivelul UE până în 2030 este necesar să se reducă aceste decalaje. Acest lucru va necesita schimbări instituționale la nivel terțiar pentru a asigura egalitatea de gen și incluziunea socială, însoțite de intervenții la nivelurile inferioare de învățământ.

Figura 2.2.5: În pofida creșterii generale, rata de absolvire a învățământului terțiar prezintă variații semnificative între statele membre

Rata de absolvire a învățământului terțiar, grupa de vârstă 25-34 de ani (% , 2021)



Sursa: Eurostat [edat_lfse_30], AFM.

Pentru a rămâne competitivă, a promova locurile de muncă de calitate și a-și proteja modelul social, Europa trebuie să dezvolte în continuare competențele forței sale de muncă, inclusiv în sprijinul tranziției verzi și al celei digitale. Transformarea digitală și trecerea la o societate neutră din punct de vedere climatic au schimbat cererea de competențe. Acest model a fost accelerat de pandemia de COVID-19 și de situația geopolitică actuală, precum și de tranziția către o energie curată, creându-se un deficit important de forță de muncă și de competențe. Pentru ca tinerii să dobândească competențe relevante pentru piața forței de muncă este esențial să existe sisteme funcționale și eficiente de educație și formare inițială, iar o participare ridicată a forței de muncă existente la activități de învățare este fundamentală pentru a asigura actualizarea constantă a competențelor. Obiectivul principal al UE pentru 2030 privind învățarea în rândul adulților presupune ca cel puțin 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an în UE până în 2030. Acest obiectiv, împreună cu obiectivele naționale aferente, sunt definite în termeni de participare în ultimele 12 luni (excluzând formarea ghidată la locul de muncă), pentru a reflecta mai bine realitatea formării continue, asigurată în mare parte prin cursuri specifice de scurtă durată. Deși acest indicator va fi colectat regulat începând din 2023 prin intermediul anchetei asupra forței de muncă, cele mai recente date disponibile din ancheta privind educația adulților (AEA) din

2016 indică o rată medie de participare de 37,4 % pentru UE, cu mult sub obiectivul pentru 2030 – a se vedea secțiunea 1.3. Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare creionează modul în care statele membre pot combina sprijinul financiar și nefinanciar într-un mod eficace, astfel încât toți adulții să aibă capacitatea de a-și dezvolta competențele pe tot parcursul vieții profesionale și să realizeze progrese în direcția atingerii obiectivului privind învățarea în rândul adulților în următorul deceniu¹⁰⁵. MicrocertIFICATELE au un potențial social și economic uriaș întrucât oferă o perfecționare și recalificare rapidă și specifică lucrătorilor, cursanților și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională urmărește să asigure calitatea, recunoașterea și înțelegerea microcertificatelor, care sunt utilizate din ce în ce mai mult în sistemele de educație și formare, precum și pe piața muncii¹⁰⁶.

În toate statele membre, cea mai ridicată participare a adulților la activități de învățare se înregistrează în rândul persoanelor cu un nivel ridicat de educație și descrește odată cu scăderea nivelului de educație; există, de asemenea, diferențe importante între zonele urbane și cele rurale. Acest lucru este valabil indiferent dacă participarea la învățare este măsurată în ultimele 12 luni sau doar în ultimele 4 săptămâni¹⁰⁷. În 2021 (pe baza indicatorului de patru săptămâni), rata medie de participare la nivelul UE a persoanelor slab calificate (4,3 %) a fost de aproximativ jumătate din rata persoanelor mediu calificate (8,2 %), iar aceasta, la rândul său, a fost de sub jumătate din rata persoanelor cu calificări de nivel terțiar (18,6 %) – a se vedea graficul de sus din figura 2.2.6. Acest tipar este vizibil în toate țările, cu unele variații în ceea ce privește decalajele, care tind să scadă în țările cu o rată globală de participare mai ridicată. Decalajele sunt ușor mai scăzute, dar încă mari în cazul indicatorului de 12 luni: în 2016, rata de participare a persoanelor slab calificate (17,9 %) a fost de sub o treime din rata celor cu calificări de nivel terțiar, care la 58,1 % se apropia deja de obiectivul de 60 % pentru 2030 – a se vedea graficul de jos din figura 2.2.6. Sunt necesare eforturi susținute pentru a spori participarea la formarea profesională a adulților slab calificați, care în 2021 reprezentau aproximativ o cincime (20,7 %) din populația în vârstă de muncă (25-64 de ani) și, de asemenea, o proporție semnificativă (14,8 %) din adulții tineri (25-34 de ani). Intensificarea punerii în aplicare a Recomandării privind parcursurile de actualizare a competențelor, însoțită de o promovare eficace în rândul potențialilor beneficiari și de stimulente financiare și nefinanciare adecvate, ar contribui la atingerea acestui obiectiv. De asemenea, în toate statele membre participarea adulților la activități de învățare este mai frecventă în mediul urban decât în zonele rurale. În 2021, rata UE de participare a adulților la cursuri de formare (măsurată prin indicatorul de patru săptămâni) a fost, în medie, de 13,6 % în municipii, de 9,8 % în orașe și de 7,8 % în zonele rurale. Acest lucru poate fi legat de rezultatele educaționale, deoarece persoanele cu o mai bună calificare tind să locuiască în zone urbane, dar poate reflecta și o disponibilitate mai scăzută a oportunităților de învățare în zonele cu densitate mai mică a populației.

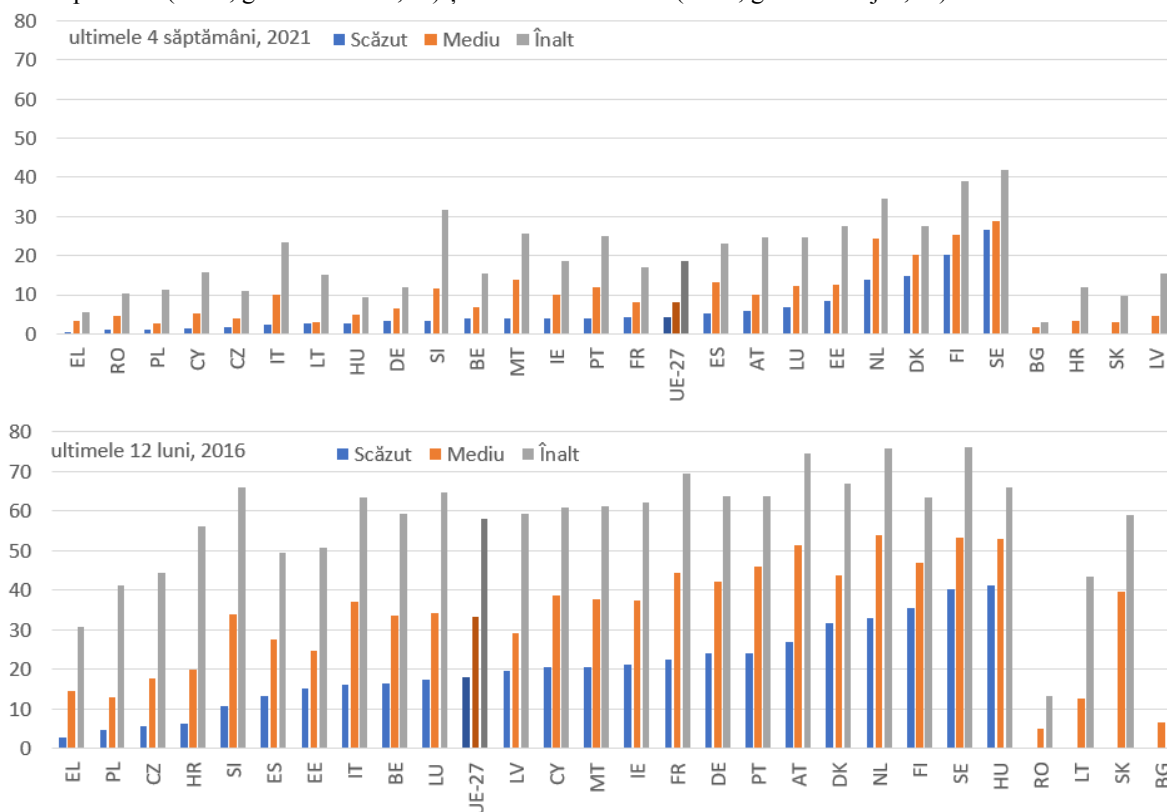
¹⁰⁵ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare.

¹⁰⁶ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională.

¹⁰⁷ Indicatorul care măsoară participarea în ultimele patru săptămâni este disponibil în mod regulat. Eurostat, [edat_lfse_03], AFM. Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#).

Figura 2.2.6: Puțini dintre adulții slab calificați participă la învățare

Participarea adulților la activități de învățare în funcție de nivelul de instruire (scăzut, mediu și înalt) în ultimele patru săptămâni (2021, graficul de sus, %) și în ultimele 12 luni (2016, graficul de jos, %)



Notă: Pentru Bulgaria, Lituania, România și Slovacia nu sunt disponibile date privind persoanele slab calificate în anul 2016.

Sursa: Eurostat [[trng_lfs_03](#)], AFM și [[extracție specială](#)], AEA.

Sunt necesare măsuri de politică pentru a înzestra cetățenii cu competențele de care au nevoie pentru tranziția digitală. În 2021, conform Indicelui economiei și societății digitale 2022, doar 54 % din populația adultă a UE avea cel puțin competențe digitale de bază. Prin urmare, există un decalaj considerabil față de obiectivul de 80 % stabilit pentru 2030, astfel cum este definit în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și în Busola pentru dimensiunea digitală a deceniului digital¹⁰⁸. Conform indicatorului privind competențele digitale 2.0¹⁰⁹ (bazat pe anumite activități legate de utilizarea internetului și a software-ului pe care persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani le efectuează în cinci domenii specifice), există diferențe majore între statele membre în ceea ce privește performanța. Țările cu cele mai bune performanțe (Țările de Jos, Finlanda, Irlanda și Danemarca) ating deja niveluri de aproape 80 %, în timp ce în România și Bulgaria mai puțin de o treime din populația adultă are competențe digitale de bază; cele două țări sunt marcate în tabloul de bord, împreună cu Polonia, ca „situații critice” – a se vedea figura 2.2.7. În medie, generațiile mai tinere stăpânesc mai bine tehnologiile digitale decât adulții mai în vârstă. Totuși, chiar și în rândul tinerilor, o proporție substanțială nu dispun de competențe

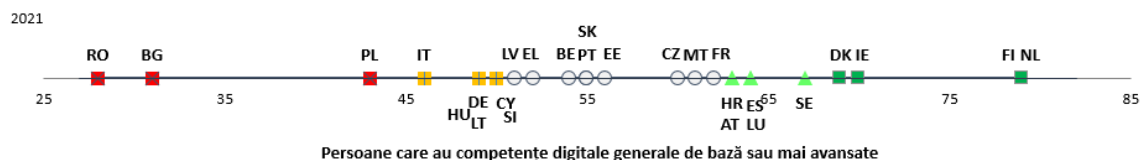
¹⁰⁸ Deceniul digital reprezintă viziunea strategică orientată spre viitor a Comisiei Europene pentru dezvoltarea economiei digitale și transformarea întreprinderilor europene până în 2030. Planul a fost prezentat de Comisia Europeană în martie 2021. Pe lângă obiectivul privind competențele digitale, în cadrul său s-a stabilit un obiectiv privind existența a 20 de milioane de profesioniști TIC până în 2030 (față de aproximativ 9 milioane în 2021).

¹⁰⁹ A se vedea: Comisia Europeană, *Metodologia indicatorului privind competențelor digitale 2.0*, 2022, registrul de documente al JRC.

digitale (29 % la nivelul UE în 2021). Persoanele cu nivel scăzut de instruire, șomerii și persoanele din afara forței de muncă tind să aibă niveluri mai scăzute de competențe digitale și mai puține ocazii de a dezvolta astfel de competențe¹¹⁰.

Figura 2.2.7: Se observă diferențe mari între țări în ceea ce privește competențele digitale ale adulților

Ponderea populației cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (16-74 de ani), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Legenda este prezentată în anexă. Ca urmare a modificărilor substanțiale aduse definiției indicatorului în 2021, la evaluarea acestui indicator se utilizează, în mod excepțional, numai niveluri.

Sursa: Eurostat, codul datelor online [tepsr_sp410].

În cadrul Agendei europene pentru competențe, Comisia Europeană ajută statele membre să ajungă la o înțelegere comună a competențelor necesare pentru tranziția verde. În ianuarie 2022, Comisia Europeană a publicat o clasificare a competențelor pentru tranziția verde în cadrul clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO)¹¹¹. Clasificarea cuprinde 381 de aptitudini, 185 de concepte privind cunoștințele și 5 competențe transversale considerate a fi cele mai relevante pentru o piață a muncii mai verde. Printre exemplele de „competențe verzi” se numără modul de efectuare a auditurilor energetice, de măsurare a sustenabilității activităților turistice, precum și modul de formare a personalului cu privire la programele de reciclare. De asemenea, la începutul anului 2022 Comisia Europeană a prezentat cadrul european de competențe în materie de durabilitate („GreenComp”), care oferă o imagine de ansamblu a competențelor mai transversale de care au nevoie cetățenii pentru a trăi și a lucra într-o societate mai verde¹¹². GreenComp cuprinde patru domenii de competență interconectate: „adoptarea valorilor durabilității”, „acceptarea complexității în materie de durabilitate”, „conceperea de scenarii viitoare durabile” și „luarea de măsuri pentru durabilitate”. Împreună, clasificarea competențelor pentru tranziția verde și GreenComp oferă sistemelor de educație și formare profesională orientări privind modul în care se pot adapta la tranziția verde.

Situația tinerilor pe piața muncii s-a îmbunătățit în urma crizei COVID-19, dar rămâne deosebit de dificilă în unele state membre. În UE, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) a scăzut de la vârful de 19,1 % înregistrat în T3-2020 și se situează în prezent sub nivelul de dinainte de criză (14,4 % în T2-2022 față de 15,3 % în T4-2019). Mai precis, de la vârful înregistrat în T3-2020, aceasta a scăzut cu peste 11 puncte procentuale în Lituania și Spania și cu aproape 10 puncte procentuale în Luxemburg, Portugalia, Irlanda și Italia,

¹¹⁰ A se vedea Centeno, C., Karpinski, Z. și Urzi Brancati, M.C., *Supporting policies addressing the digital skills gap* (Sprijinirea politicilor care abordează decalajul în materie de competențe digitale), 2022, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

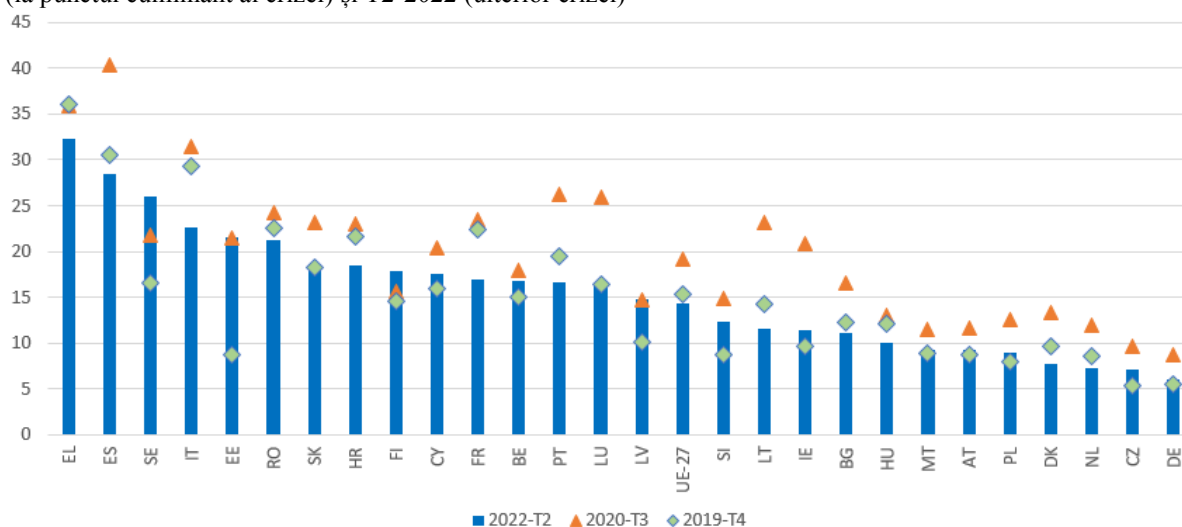
¹¹¹ A se vedea: *Comisia Europeană, Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification (Competențe și concepte privind cunoștințele verzi: Etichetarea clasificării ESCO)*, 2022, Raport tehnic, Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune.

¹¹² A se vedea: JRC, *GreenComp: Cadrul european de competențe în materie de durabilitate*, 2022, Registrul de publicații al JRC.

continuând să crească doar în Finlanda (+ 2,1 puncte procentuale), Suedia (+ 4,2 puncte procentuale) și Estonia (+ 0,1 puncte procentuale). Totuși, rata șomajului în rândul tinerilor rămâne de aproape trei ori mai mare decât rata șomajului în rândul populației cu vârsta cuprinsă între 25 și 74 de ani, care a fost de 5,2 % în T2-2022. Aceasta este încă deosebit de ridicată în România, Estonia, Italia, Suedia, Spania și Grecia, toate înregistrând rate de peste 20 % – a se vedea figura 2.2.8. Provocările structurale cu care se confruntă tinerii pe piața forței de muncă impun măsuri de politică decisive, inclusiv pentru a preveni riscurile unor efecte negative pe termen lung asupra competențelor tinerilor și a perspectivelor acestora pe piața muncii.

Figura 2.2.8: Șomajul în rândul tinerilor s-a atenuat în urma crizei COVID-19, dar rămâne deosebit de ridicat în unele țări

Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani, % din populația activă) în T4-2019 (anterior crizei), T3-2020 (la punctul culminant al crizei) și T2-2022 (ulterior crizei)



Note: date ajustate sezonier. Fiabilitate scăzută pentru EE, HR, LU, MT și SI în T4-2019 și T3-2020 și pentru LU, MT și SI în T2-2022. Definiția diferă pentru FR și ES în T2-2022.

Sursa: Eurostat [une_rt_q], AFM.

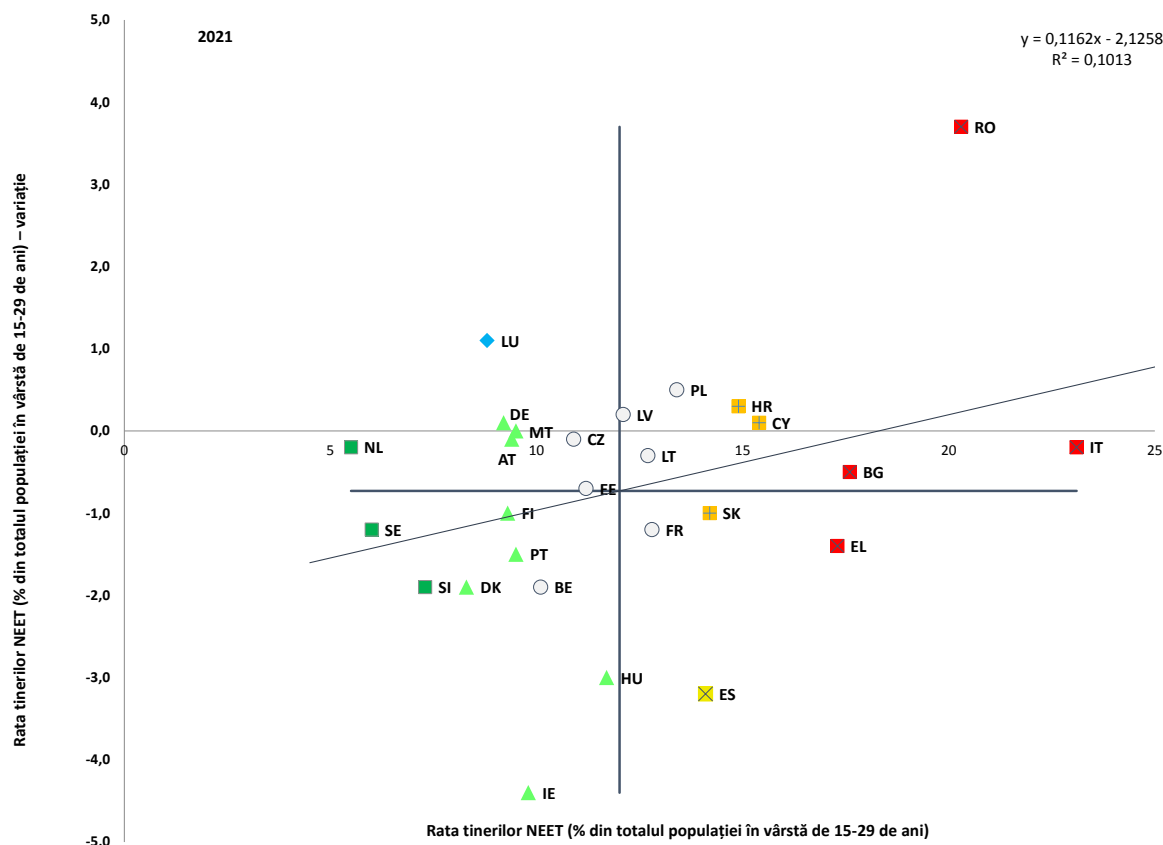
După o tendință negativă care a durat cinci ani în ceea ce privește ponderea persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (rata NEET), persistă diferențe substanțiale între statele membre în urma crizei COVID-19. După o tendință descrescătoare de la 16,1 % în 2013 la 12,6 % în 2019, în 2020 s-a înregistrat o creștere de peste 1 punct procentual a ratei NEET în UE-27¹¹³. În 2021, la un an de la perioada de vârf a crizei COVID-19, rata NEET pentru UE a fost de 13,1 %, cu o eterogenitate semnificativă între statele membre. Italia (23,1 %), România (20,3 %), Bulgaria (17,6 %) și Grecia (17,3 %) au înregistrat cele mai ridicate rate ale NEET în 2021, toate indicând o situație „critică” pe baza metodologiei tabloului de bord social, în timp ce în alte unsprezece state membre rata este sub 10 %, în fruntea clasamentului aflându-se Țările de Jos (5,5 %) – a se vedea figura 2.2.9. Majoritatea statelor membre înregistrează diferențe regionale, în unele cazuri semnificative, în ceea ce privește ratele tinerilor NEET (a se vedea anexa 3). Rata tinerilor NEET șomeri în 2021, adică a tinerilor care nu sunt încadrați profesional, deși sunt disponibili și își caută activ un loc de muncă, este raportată ca fiind 5,0 %, adică practic identică cu rata de 4,9 % din

¹¹³ Eurostat [edat_lfse35], AFM. Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#).

2019, anterior crizei¹¹⁴. Majoritatea tinerilor NEET se află în afara forței de muncă și, prin urmare, sunt inactivi; acest subgrup a resimțit deosebit de puternic impactul crizei COVID-19, crescând de la 7,8 % în 2019 la 8,7 % în 2020. În 2021, rata persoanelor NEET inactiva a fost deosebit de ridicată în Italia (15,4 %), România (15 %), Bulgaria (13,7 %) și Polonia (10,2 %). La polul opus, aceasta a fost mai degrabă scăzută în Suedia (3,1 %) și Țările de Jos (3,8 %) ¹¹⁵.

Figura 2.2.9: Se observă diferențe considerabile între statele membre în ceea ce privește ratele NEET după perioada de vârf a crizei COVID-19

Rata NEET (15-29 de ani), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: întrerupere a seriilor cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#). Definiția diferă pentru ES și FR în 2021. Legenda este prezentată în anexă.

Sursa: Eurostat [[edat_lfse_35](#)], AFM-UE.

Per ansamblu, rata NEET rămâne deosebit de ridicată în rândul femeilor și al persoanelor care provin din familii de migranți. Ponderea femeilor care nu erau încadrate profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare în UE (14,5 %) era cu 2,7 puncte procentuale mai mare în 2021 decât cea a bărbaților (11,8 %), în principal din cauza responsabilităților de îngrijire mai numeroase – a se vedea figura 2.2.10¹¹⁶. Deși diferența a fost mai mică de 1 punct procentual în unele state membre (Belgia, Danemarca, Irlanda, Franța, Spania, Luxemburg, Țările de Jos, Portugalia, Finlanda, Suedia), în altele aceasta a

¹¹⁴ Eurostat [[edat_lfse_20](#)], AFM.

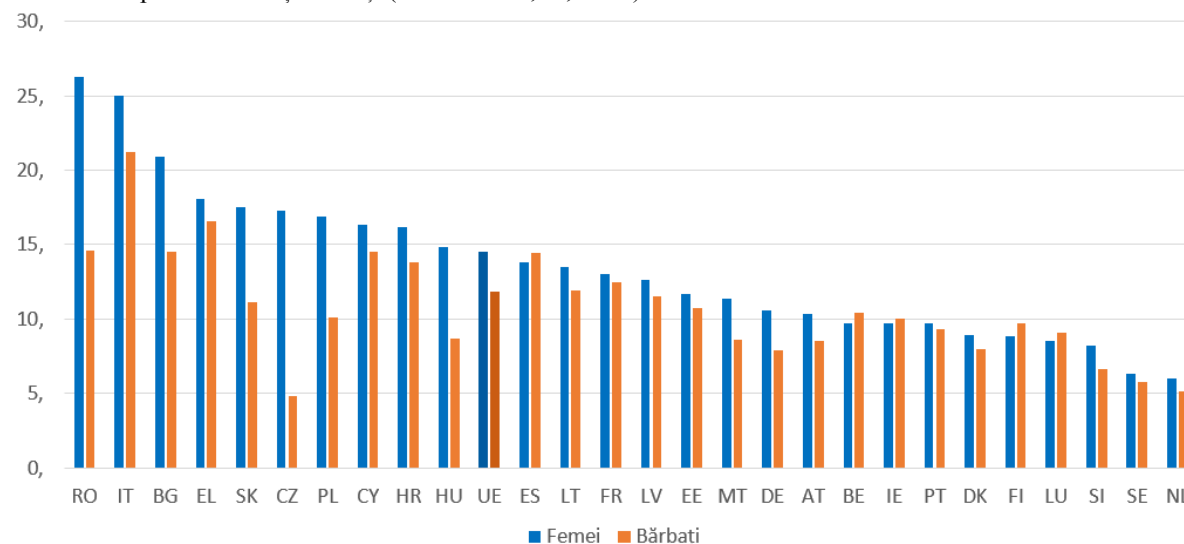
¹¹⁵ A se vedea: Comisia Europeană, *Employment and social developments in Europe 2022* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

¹¹⁶ Eurofound, *Impact of COVID-19 on young people in the EU* (Impactul pandemiei de COVID-19 asupra tinerilor din UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

fost de peste 10 puncte procentuale (Cehia și România). În rândul femeilor NEET, inactivitatea este mult mai frecventă decât șomajul (10,2 % față de 4,3 %), în timp ce pentru bărbații NEET inactivitatea este doar ușor mai ridicată decât șomajul (6,3 % față de 5,5 %) ¹¹⁷. Rata NEET a persoanelor născute în afara UE a fost, de asemenea, cu mult mai mare decât cea a persoanelor autohtone în 2021 (24,7 % față de 12,3 %) ¹¹⁸. În plus, situația a fost în medie mai gravă pentru femeile născute în afara UE, cu o rată de 31,6 %, cu peste 17 puncte procentuale mai mare decât în rândul femeilor autohtone (13,3 %).

Figura 2.2.10: În aproape toate statele membre, rata NEET este mai mare în rândul femeilor

Rata NEET pentru femei și bărbați (15-29 de ani, %, 2021)



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR.

Sursa: Eurostat [edat_lfse_20], AFM-UE.

Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă a continuat să crească în 2021 în toate statele membre. Urmând o tendință pe termen lung, care reflectă schimbările demografice și creșterea vârstei de pensionare în multe state membre, rata de ocupare a persoanelor cu vârstă cuprinsă între 55 și 64 de ani a înregistrat o creștere suplimentară în 2021, ajungând la 60,5 % (cu 1,3 puncte procentuale mai mult decât în 2020 și cu 15,4 puncte procentuale mai mult decât în urmă cu un deceniu). În general, pandemia nu a influențat această tendință ascendentă. Persistă totuși diferențe între statele membre, unele dintre acestea înregistrând rate de ocupare cu mult peste 70 % pentru lucrătorii în vârstă (Suedia, Danemarca, Germania, Țările de Jos și Estonia), în timp ce altele rămân sub 50 % (Croația, Grecia, Luxemburg și România). Se observă o diferență semnificativă (mai mult de 30 de puncte procentuale) între rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă de 55-64 de ani și cea a lucrătorilor în vârstă de 25-54 de ani în țări precum Luxemburg, Slovenia, Malta, România, Croația și Polonia, față de o diferență medie de 19,9 puncte procentuale la nivelul UE.

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a rămas neschimbată și semnificativă pe parcursul crizei COVID-19, înregistrând doar o scădere ușoară în ultimul an. Valoarea indicatorului a rămas practic neschimbată la un nivel ridicat în timpul crizei COVID-19 (la 11,2 puncte procentuale 2019 și 11,1 puncte procentuale în 2020). Redresarea pieței muncii în 2021 a coincis cu o scădere ușoară, de 0,3 puncte procentuale, a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, aceasta ajungând la 10,8

¹¹⁷ Eurostat [edat_lfse_14], AFM-UE.

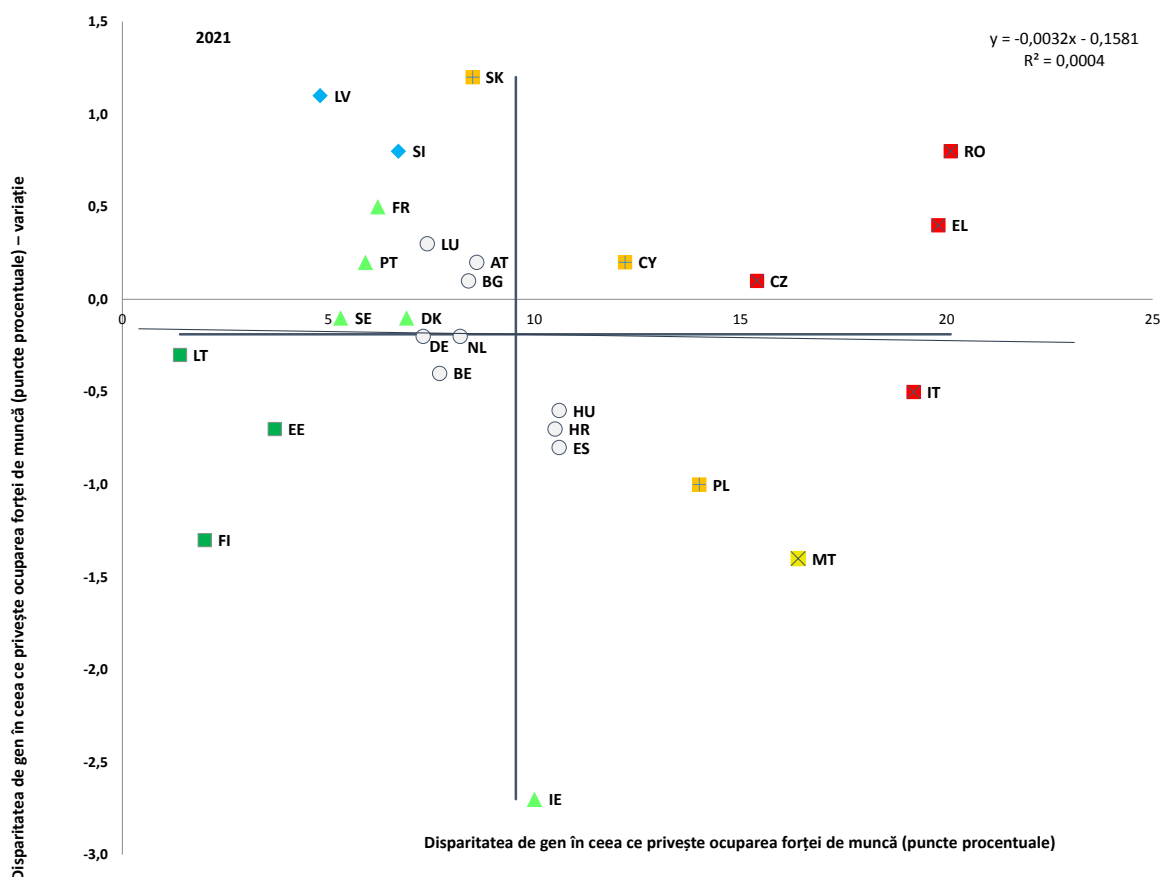
¹¹⁸ Eurostat [edat_lfse_28], AFM-UE.

puncte procentuale. Acest lucru reflectă o dinamică oarecum diferită în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și al bărbaților pe perioada pandemiei: deși ambele grupuri au înregistrat o scădere cu aproximativ 1 punct procentual a ratei de ocupare în 2020, redresarea ocupării forței de muncă în 2021 a fost oarecum mai puternică în cazul femeilor (1,6 puncte procentuale) decât al bărbaților (1,3 puncte procentuale). Astfel, în 2021 rata de ocupare a bărbaților a fost de 78,5 %, față de 67,7 % în cazul femeilor, ambele depășind nivelurile de ocupare a forței de muncă anterioare pandemiei. După ce a scăzut în 2020, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă a rămas stabilă, la 12,7 puncte procentuale, fiind mai mare decât cifra corespunzătoare pentru grupa de vârstă 20-64 de ani (10,8 puncte procentuale).

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă prezintă în continuare diferențe semnificative între țări, fără semne clare de convergență. În 2021, cele mai mici disparități în acest sens s-au înregistrat în Lituania (1,4 puncte procentuale), Finlanda (2 puncte procentuale) și Estonia (3,7 puncte procentuale), toate având „cele mai bune performanțe” în conformitate cu metodologia tabloului de bord social – a se vedea figura 2.2.11. În schimb, au fost semnalate „situații critice” pentru România (20,1 puncte procentuale), Grecia (19,8 puncte procentuale), Italia (19,2 puncte procentuale) și Cehia (15,4 puncte procentuale). Nu este vizibil un model clar de convergență între statele membre. Cele două state membre care prezentau deja cele mai mari disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă au înregistrat creșteri suplimentare (România cu 0,8 puncte procentuale și Grecia cu 0,4 puncte procentuale), iar următoarele două țări în ordinea disparităților (Italia și Malta) au înregistrat scăderi (cu 0,5 puncte procentuale și, respectiv, 1 punct procentual). În ceea ce privește ratele de ocupare ale femeilor, Suedia rămâne țara cea mai performantă din UE, cu 78 %, urmată îndeaproape de Estonia, Țările de Jos și Lituania, toate depășind 76 %. La polul opus, Italia și Grecia au înregistrat cele mai mici rate, ambele sub 54 %, urmate de România cu 56,9 %.

Figura 2.2.11: În pofida unei ușoare reduceri a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, persistă diferențe mari între statele membre

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (20-64 de ani), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (%), indicatorul principal în tabloul de bord social)



Notă: Legenda este prezentată în anexă. Definiția diferă pentru ES și FR.

Sursa: Eurostat, [tesem060], AFM-UE.

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este mai mare atunci când se iau în considerare orele lucrate efectiv, incluse în ocuparea exprimată în echivalent normă întreagă (ENI), care reflectă o pondere mai mare a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor (în 2021 lucrau cu fracțiune de normă 28,3 % dintre femeile angajate, față de 7,6 % dintre bărbați)¹¹⁹. În 2021, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă exprimată în ENI pentru persoanele în vârstă de 20-64 de ani a fost de 16,3 puncte procentuale, înregistrând o ușoară scădere în comparație cu 2020 (cu 0,7 puncte procentuale). Această scădere a fost oarecum mai mare decât cea a numărului de angajați, reflectând creșterea gradului de ocupare cu normă întreagă în rândul femeilor. În 2021, diferențele de gen exprimate în ENI au înregistrat cele mai scăzute valori în Lituania, Finlanda și Letonia și cele mai mari valori în Italia (23,5 puncte procentuale), Grecia (21,2 puncte procentuale) și Țările de Jos (20,1 puncte procentuale).

Unul dintre motivele aflate la baza disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în UE este impactul mai puternic al calității de părinte și al altor

¹¹⁹ Rata de ocupare a forței de muncă exprimată în ENI compară diferențele dintre grupuri în ceea ce privește numărul mediu de ore lucrate. Această rată 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 al unui program cu normă întreagă (aproximativ 40) și la numărul de persoane cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani. Sursa: Cadru comun de evaluare (JAF), calcul pe baza datelor Eurostat.

responsabilități de îngrijire asupra ocupării femeilor, ceea ce indică importanța esențială a disponibilității unor servicii de îngrijire de calitate la prețuri accesibile și a unor politici adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, având în vedere și provocarea demografică reprezentată de scăderea ratei natalității. În 2021, în toate statele membre rata de ocupare a bărbaților cu vârsta cuprinsă între 25 și 49 de ani a fost mai mare în rândul celor cu cel puțin un copil mai mic de șase ani decât în rândul celor fără copii de vârstă mică (cu 9,7 puncte procentuale în medie la nivelul UE), aceeași rată fiind mai mică în rândul femeilor (cu 10,6 puncte procentuale la nivelul UE) în toate statele membre, cu excepția a trei dintre acestea (Suedia, Portugalia și Slovenia) – a se vedea figura 2.2.12¹²⁰. În Cehia, diferența în detrimentul femeilor a fost deosebit de mare (peste 45 de puncte procentuale). Impactul diferit asupra femeilor și bărbaților este asociat și cu o distribuție inegală a muncii neremunerată. În 2021, femeile au petrecut săptămânal pentru muncă neremunerată considerabil mai mult timp (31 de ore) decât bărbații (18 ore), o mare parte din diferență fiind cauzată de timpul petrecut pentru activități de îngrijire, în special a copiilor¹²¹. În 2021, aproximativ 1,4 milioane de femei din UE cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani (20 % din total) nu și-au căutat un loc de muncă din cauza responsabilităților de îngrijire, deși doreau să lucreze, în comparație cu doar aproximativ 130 000 de bărbați (3 % din total). Aproximativ una din patru femei care lucrează cu fracțiune de normă a ales această formulă de lucru din cauza responsabilităților de îngrijire, comparativ cu unul din douăzeci de bărbați¹²². Impactul asupra ocupării forței de muncă este strâns legat și de diferențele între nivelurile de instruire. În 2021, rata de ocupare a femeilor slab calificate cu cel puțin un copil mai mic de șase ani a fost de 36 %, în contrast cu rata de 63,9 % în cazul femeilor cu studii secundare superioare și de 81,5 % în cazul femeilor cu studii terțiare. Îngrijirea persoanelor cu nevoi de îngrijire pe termen lung este un alt factor care împiedică multe femei să intre pe piața forței de muncă. În medie, aproximativ 52 de milioane de europeni (14,4 % din populația cu vârsta cuprinsă între 18 și 74 de ani), dintre care 60 % sunt femei, oferă săptămânal îngrijire informală pe termen lung membrilor familiei sau prietenilor. Atunci când se utilizează echivalente normă întreagă, îngrijitorii informali reprezintă aproape 80 % din furnizorii de servicii de îngrijire la nivelul UE¹²³.

¹²⁰ Eurostat [[lfst_hheredch](#)]. Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#).

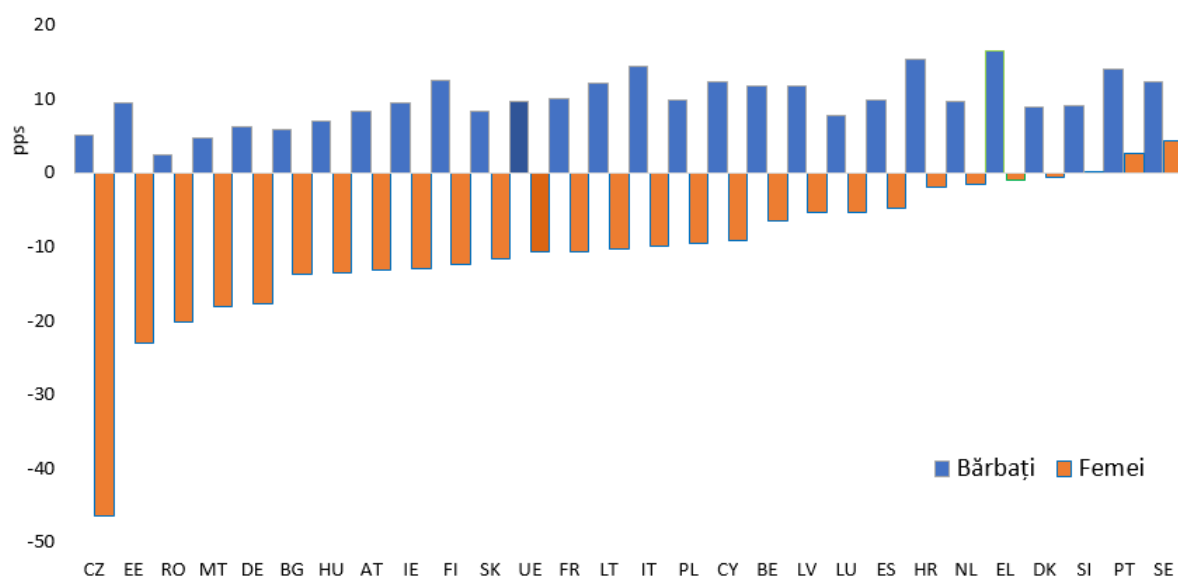
¹²¹ Eurofound, *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home* (Pandemia de COVID-19 și disparitățile de gen la locul de muncă și acasă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

¹²² Calculele Comisiei Europene, DG EMPL, bazate pe [[lfsa_epgar](#)] și [[lfsa_epgaed](#)].

¹²³ Van der Ende, M. *et al.* (2021), [Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU \(Studiu privind explorarea incidenței și a costurilor îngrijirii informale pe termen lung în UE\)](#).

Figura 2.2.12: Impactul calității de părinte asupra ocupării forței de muncă diferă între bărbați și femei

Diferența în ceea ce privește ratele de ocupare în rândul părinților (cu vârste cuprinse între 25 și 49 de ani) cu copiii (0-6 ani) și al adulților fără copii, în funcție de gen (puncte procentuale, 2021)



Sursa: Eurostat [[lfst_hheredch](#)], AFM-UE.

Accesul la servicii de educație și îngrijire timpurie (ECEC) de calitate și la prețuri accesibile este esențial pentru promovarea participării pe piața muncii, în special în rândul femeilor, precum și pentru reducerea impactului negativ al mediului socioeconomic al copiilor asupra nivelului lor de instruire viitor. Pe baza acestui indicator principal din tabloul de bord social, participarea copiilor mai mici de 3 ani la serviciile ECEC formale a fost de 36,6 % în UE în 2021 (depășind astfel obiectivul de la Barcelona, stabilit la 33 %) ¹²⁴. Persistă însă diferențe între statele membre, majoritatea lor neîndeplinind încă acest obiectiv. În cazul Cehiei, al României și al Ungariei, analiza tabloului de bord social înregistrează o situație „critică” – a se vedea figura 2.2.13 ¹²⁵. La celălalt capăt al spectrului, în Danemarca, Țările de Jos și Luxemburg, peste 60 % dintre copiii mai mici de 3 ani sunt înscriși în ECEC. Totuși, în Țările de Jos majoritatea acestora frecventează aceste servicii mai puțin de 30 de ore pe săptămână. Unele state membre oferă familiilor măsuri diverse de sprijin, de la locuri garantate (de exemplu în Danemarca, Estonia și Letonia, deși nu neapărat gratuite) la reduceri de taxe și subvenții care acoperă parțial sau integral costurile și până la credite fiscale, deși acestea din urmă tind să fie regresive. Deși sprijinul specific poate duce la reduceri substanțiale pentru persoanele cu venituri mici, costurile neacoperite ale serviciilor ECEC pot fi în continuare destul de ridicate (1/4 din câștigurile salariale pentru un program cu normă întreagă), în special atunci când utilizarea lor atrage pierderea unor alocații generoase pentru îngrijirea la domiciliu sau pentru creșterea copilului oferite în unele state

¹²⁴ Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, prezentată în septembrie 2022, stabilește noi obiective privind educația și îngrijirea timpurie, revizuind astfel obiectivele de la Barcelona. Până în 2030 ar trebui să beneficieze de educație și îngrijire timpurie cel puțin 50 % dintre copiii mai mici de trei ani și 96 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu.

¹²⁵ Slovacia prezintă și o rată de participare foarte scăzută (1,4 %) conform datelor din 2018 (datele pentru 2019 nu erau disponibile la data-limită stabilită pentru culegerea datelor).

membre (Finlanda, Slovenia și Slovacia)¹²⁶. Pe lângă servicii de îngrijire a copiilor accesibile și de calitate, un alt rol important în reducerea obstacolelor din calea participării pe piața muncii a persoanelor cu responsabilități de îngrijire îl au politicile adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, cum sunt formulele flexibile de lucru sau concediile din motive familiale.

Figura 2.2.13: Există în continuare diferențe mari între statele membre în ceea ce privește participarea la serviciile de îngrijire a copiilor

Copii mai mici de 3 ani care beneficiază de îngrijire formală și variația anuală, nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru IT și PL sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU. Nu sunt disponibile date pentru SK și PT.

Sursa: Eurostat [[tepsr_sp210](#)], EU-SILC.

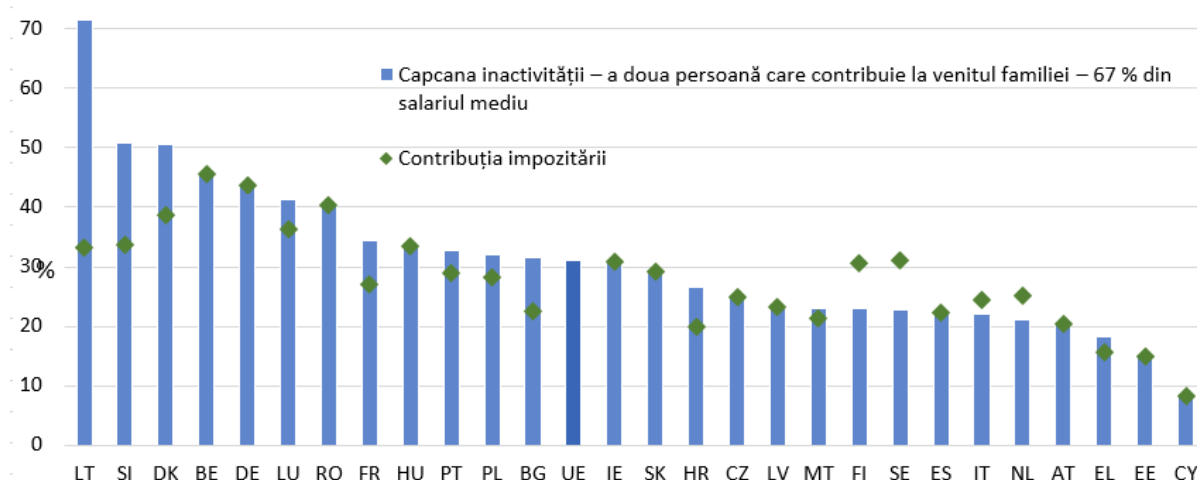
Funcționarea sistemelor fiscale și de prestații sociale are implicații importante asupra egalității de gen în ceea ce privește participarea pe piața muncii. În UE, în majoritatea cazurilor (78 %), a doua persoană care contribuie la venitul familiei este femeie. Sistemele de impozitare progresivă comună pot avea un impact negativ asupra intrării femeilor pe piața muncii și asupra orelor lucrate, deoarece creează o sarcină fiscală marginală ridicată. Gradul de impozitare comună a veniturilor combinat al unui cuplu (inclusiv creditele fiscale transferabile) și modul în care este conceput sistemul de prestații (de exemplu, retragerea prestațiilor acordate în funcție de mijloacele de trai) influențează stimulentele pentru participarea pe piața muncii și pot genera capcane ale inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei. Impozitarea comună poate reduce sarcina fiscală totală a

¹²⁶ A se vedea OCDE 2020, *Net childcare costs in EU countries: Impact on family incomes and work incentives, 2019* (Costurile nete de îngrijire a copiilor în țările UE: Impactul asupra veniturilor familiilor și stimulentele pentru încadrarea în muncă, 2019).

cuplurilor atunci când câștigurile salariale sunt distribuite inegal între parteneri, dar poate 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, acest lucru poate contribui la adâncirea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, precum și la creșterea disparității salariale de gen în formă neajustată (din cauza diferențelor în ceea ce privește numărul mediu de ore lucrate). Capcana inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei înregistrează cel mai ridicat nivel (peste 40 %) în Lituania, Danemarca, Slovenia, Belgia, Germania, Luxemburg și România – a se vedea figura 2.2.14¹²⁷. În schimb, nivelul său este sub 20 % în Grecia și Estonia și sub 10 % în Cipru. Cea mai pronunțată contribuție a impozitării este în Belgia, Germania și România.

Figura 2.2.14: Sistemele fiscale pot descuraja în mod substanțial a doua persoană care contribuie la venitul familiei să desfășoare o activitate remunerată

Capcana inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei (% , 2021)



Notă: 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. „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.

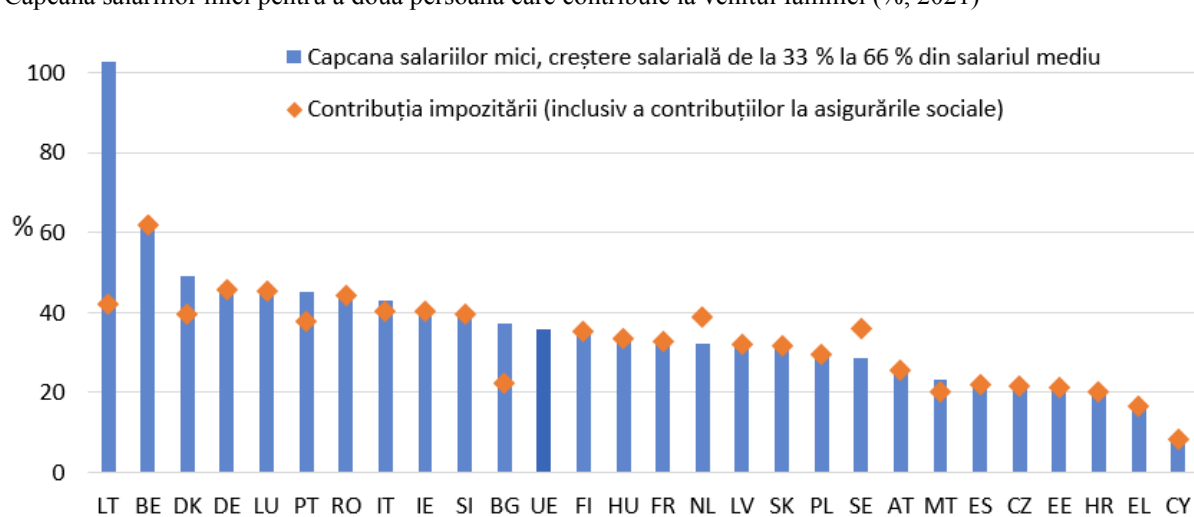
De asemenea, capcanele salariilor mici pot afecta în mod disproporționat femeile, deoarece rata ridicată cu care sunt majorate impozitele și sunt retrase prestațiile odată cu creșterea câștigurilor salariale reduce stimulentele pentru a lucra mai multe ore și atractivitatea locurilor de muncă mai bine plătite. Impozitarea joacă un rol esențial și în determinarea nivelului capcanei salariilor mici, și anume a valorii remunerației care se pierde prin impozitare în cazul în care o persoană cu un salariu mic (și care adesea lucrează cu fracțiuni de normă) se mută la un loc de muncă mai bine remunerat. Figura 2.2.15 prezintă procentul câștigurilor salariale suplimentare pierdute prin impozitare atunci când a doua persoană care contribuie la venitul familiei își mărește veniturile de la o treime la două treimi din salariul mediu, prin creșterea numărului de ore lucrate. În medie, în UE, a doua persoană care contribuie la venitul familiei poate pierde aproximativ o treime din câștigurile salariale

¹²⁷ Aceasta înseamnă, de exemplu, că dacă o soție inactivă cu doi copii din Lituania se angajează pe un loc de muncă remunerat cu 67 % din salariul mediu, ea pierde peste 70 % din câștigurile salariale ca urmare a impozitelor suplimentare și a prestațiilor retrase.

suplimentare. Pierderea câștigurilor suplimentare poate ajunge la peste 60 % în Belgia și, în cazuri extreme, chiar la peste 100 % în Lituania, din cauza valorii ridicate a ajutoarelor pentru locuință din aceste două țări. Cea mai ridicată contribuție a impozitării la această capcană se înregistrează în Belgia, urmată de Germania.

Figura 2.2.15: În multe state membre, impozitarea descurajează persoanele cu venituri salariale mici să lucreze mai multe ore

Capcana salariilor mici pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei (% , 2021)



Notă: Capcana salariilor mici 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.

Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE.

Disparitatea salarială de gen rămâne ridicată, în pofida unor ușoare îmbunătățiri.

Disparitatea salarială de gen în formă neajustată la nivelul UE a scăzut într-o oarecare măsură de la an la an, situându-se la 13 % în 2020 (-0,7 puncte procentuale față de 2019 și -2,5 puncte procentuale față de 2015)¹²⁸. Aceasta este o scădere oarecum mai rapidă în comparație cu scăderea medie de aproximativ 0,3 puncte procentuale pe an înregistrată din 2010. Disparitatea salarială de gen în formă neajustată a rămas totuși mai mare de 20 % în Estonia și Letonia; cele mai mici valori (3 % sau mai puțin) au fost înregistrate în Luxemburg, România și Slovenia – a se vedea figura 2.2.16. Începând din 2015, situația s-a îmbunătățit considerabil în Cehia, Estonia, Slovenia, Spania și Portugalia (cu aproximativ 5 puncte procentuale), însă disparitatea a crescut cu peste 3 puncte procentuale în Ungaria și Letonia. Aceste decalaje sunt influențate în mod semnificativ de segregarea de gen în activitățile economice, precum și de diferențele în ceea ce privește nivelurile de instruire. Disparitatea salarială de gen tinde să apară la începutul carierei, chiar dacă femeile tinere au rezultate școlare mai bune decât bărbații¹²⁹. Există și alți factori de natură să joace un rol în acest sens, printre care subreprezentarea femeilor în posturi de conducere, dificultățile mai mari de reconciliere a muncii cu responsabilitățile de îngrijire (care duc inclusiv la întreruperi în carieră), discriminarea și structurile salariale netransparente. Diferențele de remunerare tind

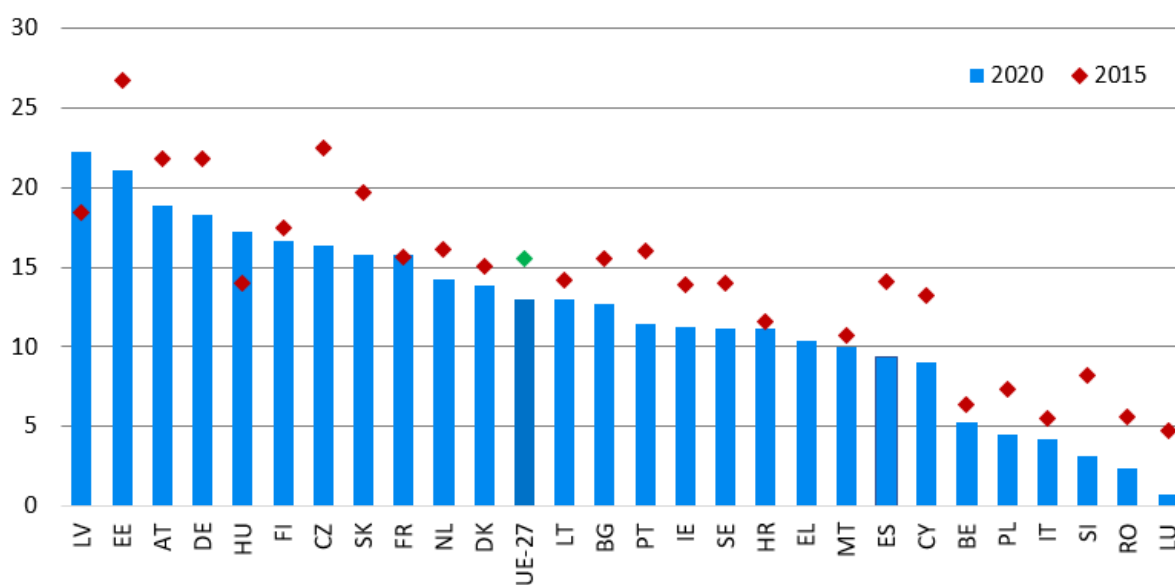
¹²⁸ Indicatorul a fost definit ca neajustat deoarece oferă o imagine de ansamblu a inegalităților de gen din perspectiva remunerăției și măsoară un concept mai amplu decât conceptul de remunerăție egală pentru muncă egală. Indicatorul este utilizat de Eurostat pentru a monitoriza ODD 5 privind egalitatea de gen – a se vedea detalii pe [pagina corespunzătoare de pe site-ul Eurostat](#).

¹²⁹ A se vedea: Comisia Europeană, *Employment and social developments in Europe 2022* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022. În 2021, 47 % dintre femeile cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani aveau o calificare terțiară, față de 36 % dintre bărbații de aceeași vârstă.

să se acumuleze de-a lungul vieții și să contribuie la decalajul de pensii între bărbați și femei (de 26,9 % pentru persoanele din UE cu vârsta cuprinsă între 65 și 74 de ani în 2020, cu o eterogenitate considerabilă între statele membre, variind de la mai puțin de 1 % în Estonia până la 40,5 % în Luxemburg în 2019).

Figura 2.2.16: Disparitatea salarială de gen în formă neajustată rămâne mare, în pofida îmbunătățirilor

Diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților de sex masculin și feminin, exprimată ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale bărbaților (% , 2020 și 2015)



Notă: Pentru IE și EL, cele mai recente date sunt din 2018 în loc de 2020. Datele sunt provizorii pentru toate statele membre.

Sursa: Eurostat [[earn_gr_gpgr2](#)], SES.

Există un potențial considerabil de creștere a participării pe piața muncii a persoanelor cu handicap, în conformitate cu principiul 17 al Pilonului european al drepturilor sociale. Tabloul de bord social revizuit conține un indicator principal pentru monitorizarea integrării acestora pe piața muncii ca mijloc de a contribui la realizarea ambițiilor în materie de ocupare a forței de muncă prevăzute în Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap¹³⁰. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă în UE au fost de 23 de puncte procentuale în 2021. Indicatorul din tabloul de bord social relevă o mare varietate în ceea ce privește performanțele statelor membre – a se vedea figura 2.2.17. Decalajul cel mai mare s-a înregistrat în Irlanda și Belgia (cu 41,3 puncte procentuale și, respectiv, 38 de puncte procentuale), Polonia, România și Germania (cu peste 30 de puncte procentuale), iar cel mai scăzut – în Danemarca, Italia, Luxemburg, Spania, Portugalia, Letonia, Estonia și Suedia (sub 20 de puncte procentuale). Pandemia de COVID-19 a agravat limitările preexistente în ceea ce privește accesul persoanelor cu handicap la piața muncii¹³¹. Per total, patru țări au înregistrat o situație „critică”, iar șapte se încadrează în categoria „de supravegheat” (Slovenia, Finlanda, Grecia, Lituania, Franța, Țările de Jos și Cehia). De la începerea monitorizării în 2014, în UE nu s-a observat nicio schimbare semnificativă în ceea ce privește

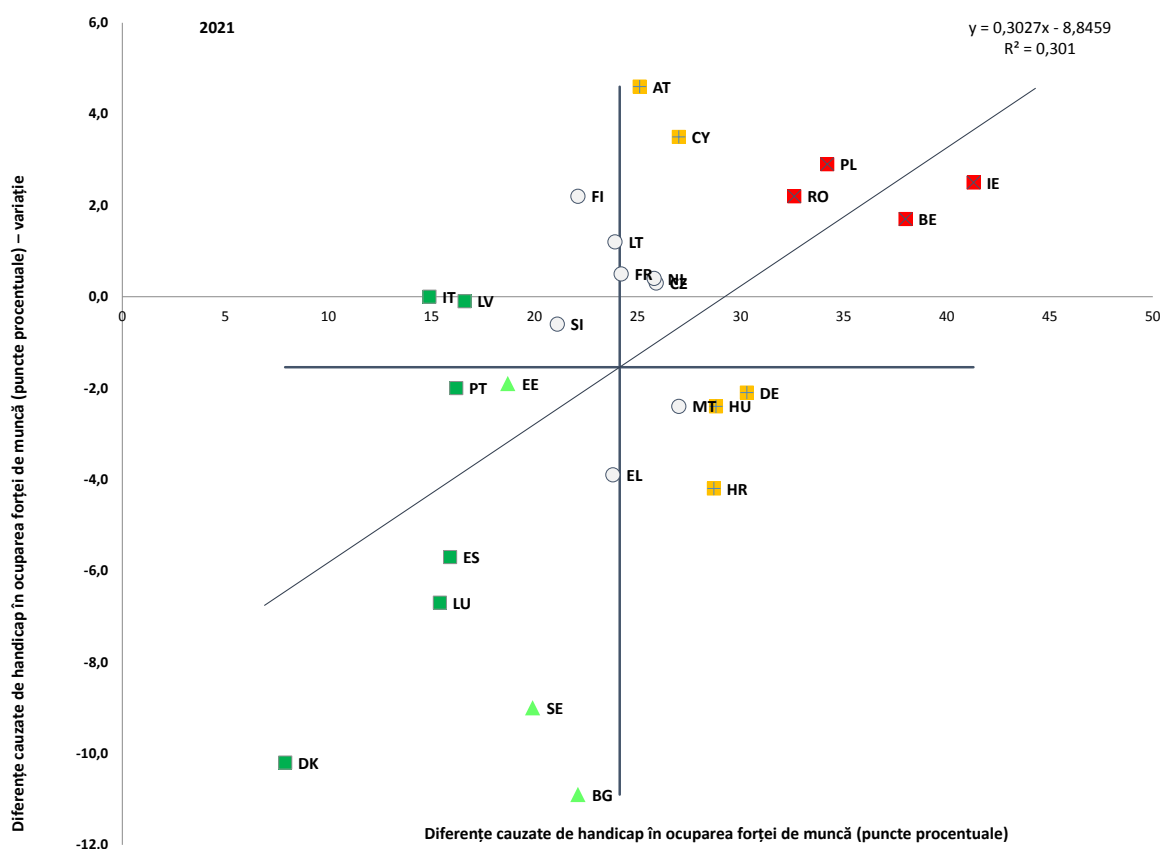
¹³⁰ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 3 martie 2021 privind *O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030*, COM/2021/101 final.

¹³¹ A se vedea: Comisia Europeană, *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, 2021.

diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, ceea ce evidențiază și mai mult nevoia urgentă de măsuri de politică în acest domeniu. În acest scop, Pachetul privind ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu handicap, anunțat în Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap, a fost lansat la 20 septembrie 2022 în cadrul conferinței președinției ceha¹³². Acest pachet¹³³, care constă în orientări și practici în șase domenii diferite, de la recrutare până la păstrarea locului de muncă, va fi elaborat în comun cu părțile interesate relevante până în 2024.

Figura 2.2.17: Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă rămân mari, cu o pronunțată tendință divergentă între statele membre

Diferența dintre rata de ocupare a persoanelor cu handicap și cea a altor persoane (20-64 de ani), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru IT și PL sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU.
Sursa: Eurostat [hlth_dlm200], EU-SILC.

Deși înregistrează îmbunătățiri, rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE rămâne mai scăzută decât cea a persoanelor autohtone. În 2021, pentru categoria de vârstă 20-64 de ani, diferența globală în ceea ce privește rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE față de cele autohtone a fost de 10,8 puncte procentuale (ratele respective fiind de 74,2 % în cazul persoanelor autohtone și de 63,4 % în cazul celor născute în afara UE), cu o ușoară îmbunătățire în comparație cu decalajul înregistrat în 2020 (-0,8 puncte procentuale). Diferența a fost mai mare (aproximativ 20 de puncte procentuale sau mai mult) în țări precum Belgia, Țările de Jos și Suedia. În schimb, diferența a fost negativă (ceea ce

¹³² A se vedea: Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale din Republica Cehă (2022), [Conferința Președinției privind integrarea persoanelor cu handicap pe piața forței de muncă](#).

¹³³ A se vedea Comisia Europeană, [Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap va îmbunătăți accesul acestora la piața forței de muncă, 2022](#).

înseamnă o rată de ocupare mai ridicată pentru persoanele născute în afara UE decât pentru populația autohtonă în Polonia, România, Slovacia, Cehia, Malta și Portugalia.

Situația pe piața muncii a persoanelor născute în străinătate diferă în funcție de țara lor de origine – din UE sau din afara UE – și de nivelul lor de educație. În UE, în 2021 rata de ocupare a persoanelor autohtone cu vârsta cuprinsă între 25 și 74 de ani a fost în medie de 79,7 % pentru subgrupul cu nivel ridicat de educație și de doar 39,8 % pentru persoanele cu nivel scăzut de educație. În cazul persoanelor născute în UE care au un nivel ridicat de educație și care locuiesc în străinătate, rata de ocupare a fost de 77,6 %, sub cea a persoanelor autohtone cu același nivel de educație, dar cu o diferență relativ mică (2 puncte procentuale). În mod remarcabil, rata de ocupare a persoanelor născute în UE cu un nivel scăzut de educație a fost, la 54,7 %, mai mare decât cea a persoanelor autohtone cu un nivel similar de educație. Situația diferă în cazul persoanelor născute în afara UE care provin dintr-o țară cu un indice scăzut sau mediu al dezvoltării umane (IDU). La o rată medie a ocupării de 45,7 %, situația lor este doar cu puțin mai bună decât a persoanelor autohtone cu nivel scăzut de educație (în timp ce persoanele cu un nivel ridicat de educație înregistrează rezultate apropiate de cele ale persoanelor similare autohtone, indiferent de IDU din țara lor de origine). Pe baza datelor AFM pentru 2021, obstacolul cel mai frecvent menționat de persoanele născute în străinătate în calea obținerii unui loc de muncă adecvat în țara-gază este lipsa de competențe în limba (limbile) țării gazdă¹³⁴.

Caseta 4: Deficite de forță de muncă și de competențe¹³⁵

Deficitul de forță de muncă și de competențe se referă la situațiile în care potențiala creare a unor locuri de muncă este îngreunată de lipsa lucrătorilor adecvați. Mai precis, deficitul de forță de muncă apare atunci când cererea de forță de muncă din partea angajatorilor depășește oferta disponibilă, la nivelul salariilor și al condițiilor de muncă predominante, într-un loc și un moment anume. Deficitul de competențe apare atunci când angajatorii nu pot asigura ocuparea unui post din cauza lipsei de candidați calificați corespunzător la nivelul de remunerare curent. Ca atare, deficitul de competențe este unul dintre factorii determinanți ai deficitului de forță de muncă, deși acesta din urmă poate fi determinat și de alți factori (de exemplu, ciclul economic, îmbătrânirea populației și modelele de mobilitate a forței de muncă ce contribuie la reducerea forței de muncă, schimbările tehnologice și condițiile de muncă precare din anumite sectoare și/sau ocupații)¹³⁶. Atât deficitul de forță de muncă, cât și deficitul de competențe afectează potențialul de creștere și pot exacerba provocările în ceea ce privește capacitatea de inserție profesională și incluziunea socială.

Deficitele persistente de forță de muncă sunt adesea legate de indisponibilitatea pe piață a competențelor adecvate. În astfel de cazuri, creșterea nivelului salarial sau asigurarea unor

¹³⁴ A se vedea Eurostat (2022), *Main obstacles for foreign-born people to enter the labour market* (Principalele obstacole în calea intrării pe piața muncii a persoanelor născute în străinătate); și Eurostat (2022), *Main characteristics of foreign-born people on the labour market* (Principalele caracteristici pe piața muncii ale persoanelor născute în străinătate).

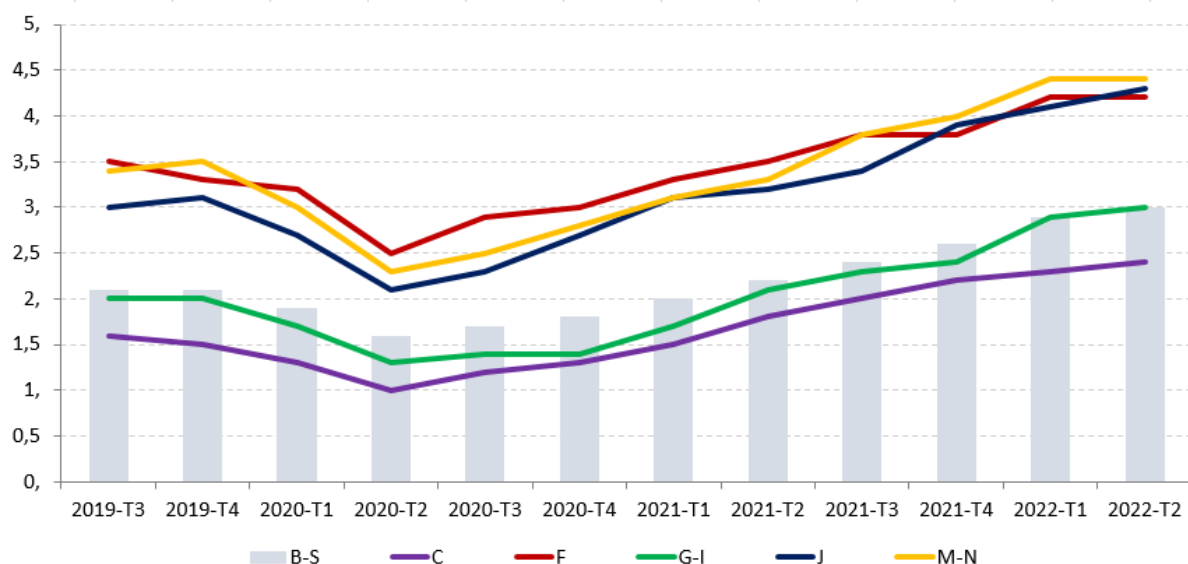
¹³⁵ Discuția din această casetă se bazează în mare măsură pe documentul Comisiei Europene (2022, în curs de apariție) intitulat *Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID-19 and in the context of the digital and green transitions* (Deficite de competențe și schimbări structurale pe piața forței de muncă în timpul pandemiei de COVID-19 și în contextul tranziției digitale și al celei verzi), Centrul European de Expertiză, raport de sinteză și face trimitere la acesta (cu excepția cazului în care se prevede altfel).

¹³⁶ Pentru o analiză detaliată, a se vedea *Labour Market and Wage Developments in Europe 2022* (Evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa) (în curs de apariție).

condiții de muncă mai bune nu contribuie la ocuparea posturilor vacante pe termen scurt și mediu, deoarece persoanele cu competențele necesare nu sunt ușor de găsit pe piața muncii. Abordarea deficitului de competențe contribuie în mod direct la punerea în aplicare a principiilor 1 (privind educația, formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții), 3 (privind egalitatea de șanse) și 4 (privind sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă) ale pilonului.

Deficitele de forță de muncă au crescut constant de la izbucnirea pandemiei de COVID-19

Ratele locurilor de muncă vacante în UE pe activități economice NACE 2 (%), date trimestriale



Notă: activități conform NACE 2, B-S [industrie, construcții și servicii (cu excepția activităților gospodăriilor în calitate de angajator și a activităților organizațiilor și organismelor extrateritoriale)], C (industria prelucrătoare), F (construcții), G-I (comerț cu ridicata și cu amănuntul, transporturi, cazare și servicii de alimentație publică), J (informații și comunicații), M-N (activități profesionale, științifice și tehnice).

Sursa: Eurostat [teilm310]

La sfârșitul anului 2021, deficitul de forță de muncă atinsese sau depășise nivelurile anterioare pandemiei în mai multe țări ale UE. Ca indicator al cererii excedentare de forță de muncă, ratele mari ale locurilor de muncă vacante (în raport cu condițiile predominante de pe piața forței de muncă) indică un deficit de forță de muncă. După cum reiese din figura de mai sus, după o scădere în primele trimestre ale anului 2020, ratele locurilor de muncă vacante au început să crească din nou și au depășit nivelurile anterioare pandemiei încă din al doilea trimestru al anului 2021. În 2022, ratele locurilor de muncă vacante au continuat să crească, atingând niveluri record în al doilea trimestru al anului. Acestea sunt deosebit de ridicate în sectoare precum TIC, construcții și activități profesionale, iar sectorul ospitalității și industria prelucrătoare au înregistrat, de asemenea, creșteri substanțiale și niveluri peste cele înregistrate în criză. Deși deficitul de forță de muncă a crescut, nu există indicii conform cărora corelarea cererii și a ofertei pe piața muncii s-ar fi deteriorat în ansamblul UE. Deși afluxul de persoane strămutate din Ucraina, împreună cu migrația legală din alte regiuni ale lumii, pot contribui la atenuarea deficitelor pe termen mediu și lung (în special în sectoarele cu bariere reduse în calea transferului de competențe), este puțin probabil ca acesta să rezolve pe deplin problema.

Analiza primelor salariale în raport cu nivelurile preconizate oferă un indiciu privind sectoarele în care deficitul de competențe a fost identificat ca fiind predominant. Studiul Centrului European de Expertiză, bazat pe datele EU-SILC din 2020, identifică un deficit de competențe atunci când prima salarială reală (adică partea de salariu care rămâne neexplicată

după luarea în considerare a caracteristicilor lucrătorilor) depășește valoarea preconizată pentru un anumit nivel de competențe și pentru un anumit sector. Conform analizei, cele mai mari deficite de competențe sunt vizibile în lipsa de personal înalt calificat în industria prelucrătoare și transporturi, precum și în lipsa de personal cu competențe intermediare generale în domeniul finanțelor, al sănătății și al administrației publice. Pe de altă parte, se înregistrează un deficit de competențe mai scăzut la nivelul lucrătorilor înalt calificați din construcții și agricultură, precum și la nivelul celor cu competențe intermediare specifice din industria prelucrătoare, construcții, transporturi și finanțe.

Tranziția verde și cea digitală au avut un impact semnificativ asupra nevoilor în materie de competențe de pe piața muncii, fiind esențial să se îmbunătățească performanța sistemelor de educație și formare pentru a sprijini crearea unei oferte de competențe adecvate în acest sens. Schimbările rapide datorate digitalizării, decarbonizării și introducerii de noi tehnologii au sporit cererea de lucrători calificați care să dețină anumite seturi de competențe. Deficitele de competențe, inclusiv în ceea ce privește competențele digitale, sunt legate inclusiv de calitatea și eficacitatea sistemelor de educație și formare. Creșterea atractivității educației și formării profesionale, precum și a domeniilor științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) în învățământul terțiar sunt deosebit de importante pentru a găsi o rezolvare la problema deficitului de competențe. Cu toate acestea, la nivelul întregii UE, 65,5 % dintre elevi și studenți au niveluri de competențe digitale peste nivelurile de bază, față de doar 37,4 % dintre angajați, ceea ce sugerează că viitoarea forță de muncă ar putea fi mai bine pregătită pentru a satisface cererea de competențe digitale. Oferta de forță de muncă și de competențe este influențată și de factori mai generali, cum ar fi îmbătrânirea populației, condițiile de muncă, câștigurile salariale și sănătatea și siguranța la locul de muncă.

Accesul la competențe a devenit o provocare majoră în întreaga UE, în special în cazul IMM-urilor, deficitul de forță de muncă fiind menționat printre cele mai presante probleme întâlnite potrivit sondajului SAFE. Din totalul firmelor din zona euro, 67 % considerau că accesul la forță de muncă reprezintă o provocare extrem de presantă în 2022. IMM-urile întâmpină dificultăți în a concura cu marile întreprinderi în ceea ce privește accesul la talente, din cauză că dispun de mai puține resurse. Printre alte acțiuni, UE utilizează Pactul pentru competențe pentru a stimula perfecționarea și recalificarea forței de muncă din UE, inclusiv în cadrul IMM-urilor, prin acțiuni concrete în cadrul parteneriatelor la scară largă în materie de competențe ale ecosistemelor. Fiecare parteneriat se angajează să atingă obiective specifice în ceea ce privește perfecționarea și recalificarea forței sale de muncă, în funcție de nevoile în materie de competențe din ecosistemele respective.

Pactul pentru competențe este una dintre acțiunile emblematice din cadrul Agendei europene pentru competențe. Acesta a fost adoptat de Comisia Europeană la 1 iulie 2020, cu scopul de a oferi stimulente părților interesate din sectorul public și privat din statele membre și a le mobiliza să ia măsuri concrete pentru perfecționarea și recalificarea persoanelor de vârstă activă. Acest lucru se realizează, de preferință, prin punerea în comun a eforturilor în cadrul unui parteneriat, prin abordarea nevoilor pieței forței de muncă, prin sprijinirea strategiilor de creștere locale și regionale, precum și prin tranziția verde și cea digitală. Până în prezent, la pact au aderat peste 700 de entități, cu 12 parteneriate la scară largă în materie de competențe pentru formarea lucrătorilor în 11 ecosisteme (din cele 14) ale strategiei industriale. Datorită acestor entități și parteneriate, în următorii ani vor beneficia de perfecționare și recalificare aproximativ 6 milioane de lucrători.

Multe state membre abordează deficitul de competențe punând în aplicare și extinzând strategii naționale în materie de educație, formare profesională și ocupare a forței de muncă (în unele cazuri, acestea au fost elaborate în ultimul deceniu). Se acordă o atenție

deosebită cartografierii și anticipării nevoilor în materie de competențe. De exemplu, în țări precum **Belgia** și **Estonia** deficitul de competențe este identificat printr-un proces la care participă autoritățile publice, serviciile publice de ocupare a forței de muncă, angajatori, parteneri sociali și experți în educație. Informațiile privind competențele sunt utilizate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă prin intermediul unor canale specifice, în special în conceperea programelor de formare (de exemplu în **Cipru** și **Luxemburg**). O serie de state membre (de exemplu, **Austria, Bulgaria, Cipru, Cehia, Germania, Estonia, Spania, Finlanda, Franța, Irlanda, Italia, Lituania, Letonia, Portugalia, Suedia, Slovacia** și **Slovenia**) au instituit politici naționale care vizează în mod specific consolidarea competențelor digitale, în unele cazuri și cu finanțare prin MRR și prin alte fonduri ale UE.

Și angajatorii iau măsuri pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe, recurgând la perfecționare și recalificare și la alte strategii. Abordarea cea mai răspândită este cea prin cursuri de formare la locul de muncă și în afara locului de muncă (de obicei în întreprinderi mari) și prin programe de formare finanțate din fonduri publice. În multe state membre (de exemplu **Austria, Belgia, Germania, Estonia, Grecia, Spania, Finlanda, Ungaria, Irlanda, Lituania, Țările de Jos, Polonia, România, Suedia** și **Slovacia**), s-a raportat că angajatorii colaborează cu instituțiile de educație și formare, recunoscând și certificând competențele și contribuind la calitatea programelor de educație în conformitate cu nevoile pieței forței de muncă. În mai multe state membre (**Austria, Spania, Finlanda, Croația, Irlanda, Lituania, Letonia, Luxemburg, Malta, Portugalia, Slovacia** și **Slovenia**), întreprinderile colaborează cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru a cartografia deficitul de forță de muncă și de competențe, precum și pentru conceperea și realizarea programelor de perfecționare și recalificare. În numeroase state membre există programe specifice de cooperare cu partenerii sociali.

2.2.2. Măsuri luate de statele membre

Treptat, politicile statelor membre pun din ce în ce mai mult accentul asupra educației și îngrijirii timpurii (ECEC), pentru a elimina constrângerile legate de capacitate în anumite zone geografice, asigurând accesul copiilor defavorizați și îmbunătățind calitatea, în conformitate cu recomandarea privind Garanția europeană consolidată pentru copii, așa cum reiese din multe dintre planurile naționale de acțiune privind această garanție care au fost prezentate până în acest moment. Continuă tendința de scădere a vârstei de școlarizare obligatorie și de introducere a unor drepturi legale. Aceste măsuri sunt adesea însoțite de altele menite să elimine sau să reducă taxele de participare sau să sprijine familiile defavorizate în vederea unei mai mari accesibilități financiare. Extinderea capacităților ECEC în general, dar și în legătură cu aceste din urmă măsuri, continuă cu sprijin substanțial din partea Mecanismului de redresare și reziliență (MRR). Deși aceste investiții au potențialul de a acoperi lacunele existente în materie de capacitate în anumite regiuni, numărul mare de copii a reprezentat o presiune suplimentară pentru sector, ceea ce a determinat unele țări să adapteze o serie de cerințe tehnice și de calitate. De exemplu, în cadrul planului său de redresare și reziliență, **Cehia** urmărește să crească capacitățile ECEC cu 40 % până în 2025 și să creeze încă 5 000 de locuri prin FSE+, iar **Croația** intenționează să creeze 22 500 de noi locuri în ECEC pentru a crește la 90 % participarea copiilor cu vârste cuprinse între trei ani și vârsta de școlarizare obligatorie până în 2026, astfel cum se prevede în planul său de redresare și reziliență. În **România** este planificată construcția a 110 creșe pentru până la 4 500 de copii până în 2025. În **Italia** urmează să fie create aproximativ 264 000 de posturi pentru construirea de grădinițe și creșe, securizarea acestora și reinstruirea personalului aferent. Finanțată prin PRR, investiția este menită să îmbunătățească educația furnizată începând cu o vârstă fragedă. Cu un buget de 10 milioane EUR pentru primul an și de până la

16 milioane EUR pentru următorii ani din perioada 2022-2025, **Ciprul** a adoptat, în septembrie 2022, o schemă de subvenții pentru îngrijirea copiilor cu vârste cuprinse între 0 și 4 ani. Adresată inițial unui grup-țintă de 15 000 de copii, schema urmează să subvenționeze costurile grădinițelor cu ajutorul FSE+. În plus, în cadrul MRR, Ciprul intenționează să scadă la 4 ani vârsta de intrare în învățământul preșcolar obligatoriu gratuit, însoțind această măsură de un sistem de granturi menit să acopere taxele de școlarizare în grădinițe comunitare sau private pentru copiii care nu pot fi înscriși în grădinițe publice. În **Bulgaria**, conform planului de redresare și reziliență, reforma de scădere a vârstei de începere a învățământului preșcolar obligatoriu de la 5 la 4 ani a fost pusă în aplicare treptat în întreaga țară și se estimează că se va aplica în toate municipalitățile până în 2023-2024. În plus, pentru a îmbunătăți participarea la ECEC, o nouă lege aprobată în primăvara anului 2022 le permite părinților să își înscrie copiii în creșe și grădinițe fără nicio taxă. În cadrul planului de redresare și reziliență al Bulgariei urmează să fie renovate 57 de grădinițe și să fie construite 8 grădinițe noi. **Slovacia** a impus deja obligativitatea învățământului preșcolar pentru copiii în vârstă de 5 ani în septembrie 2021 și va introduce dreptul legal la un loc în grădiniță sau în altă instituție care oferă educație preșcolară pentru copiii în vârstă de 4 ani în 2024 și pentru cei de 3 ani în 2025. Reforma este însoțită de investiții în crearea de noi locuri pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 3 și 5 ani. În plus, în cadrul PRR a fost lansat un proiect-pilot de subvenționare menit să îmbunătățească accesul la ECEC, axat pe copiii care provin din medii socioeconomice sărace, inclusiv din comunitățile rome. În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Polonia** intenționează să investească în total peste 381 de milioane EUR în crearea de noi unități de îngrijire sub formă de creșe și cluburi pentru până la 47 500 de copii. Printre acestea se numără și unele adaptate nevoilor copiilor cu handicap sau care necesită o îngrijire specială, completând unitățile create cu finanțare din FSE+, care în plus va acoperi timp de 36 de luni funcționarea unităților create cu finanțare din ambele fonduri. În noiembrie 2021, **Polonia** a adoptat și o măsură de subvenționare directă a finanțării serviciilor de îngrijire a copiilor. Pentru al doilea copil și pentru fiecare dintre următorii copii cu vârsta de 12-36 de luni, părinții pot primi subvenții de până la maximum 12 000 PLN. În **Estonia**, reformele curente vizează definirea rezultatelor învățării și identificarea nevoilor de sprijin pentru învățare pentru copiii mai mici de 7 ani (vârsta de școlarizare obligatorie). **Lituania** a revizuit programa ECEC în 2022 în cadrul planului său de redresare și reziliență, iar în 2021 a testat o metodologie de autoevaluare și evaluare externă a calității serviciilor sale. În **Irlanda** a fost introdus un pachet de măsuri, cu intrare în vigoare în septembrie 2022, menite să îmbunătățească remunerarea și condițiile din acest sector, să amelioreze calitatea ofertei și să diminueze costurile pentru părinți. **Grecia** va utiliza resursele din MRR pentru a crea peste 53 000 de noi locuri de îngrijire a copiilor cu vârste cuprinse între 2 luni și 2,5 ani, prin crearea sau extinderea a 1 000 de unități de îngrijire a copiilor în diferite municipalități și prin crearea a 120 de unități de îngrijire a copiilor în cadrul unor întreprinderi mari.

Familiiile strămutate și copiii din Ucraina au beneficiat de extinderea asistenței sociale la familiile lor în mai multe state membre, care le-au acordat acces la servicii de îngrijire a copiilor – de exemplu în Belgia, Portugalia, Estonia, Ungaria, Lituania, Spania și Slovacia. În majoritatea statelor membre, copiii strămutați din Ucraina au acces la servicii de îngrijire egale cu cele de care beneficiază resortisanții țărilor respective sau migranții aflați în situație de ședere legală, indiferent de statutul lor juridic, în timp ce în altele se acordă acces egal în urma înregistrării pentru protecție temporară. Totuși, disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor într-o măsură care să garanteze accesul egal efectiv al tuturor copiilor rămâne o provocare în mai multe state membre, în special în cele care găzduiesc un număr mare de copii care au fugit din Ucraina. În **Danemarca** se permit în prezent derogări de la normele anterioare prevăzute în Legea privind îngrijirea de zi și școlile primare din această țară, dând posibilitatea copiilor ucraineni de a păstra legătura cu limba și cultura lor în timp

ce se integrează în societatea și în sistemul de învățământ daneze. În **Polonia**, modificările reglementărilor privind serviciile permit creșterea numărului total de copii care beneficiază de un serviciu ECEC. De asemenea, autoritățile locale pot înființa mai multe centre ECEC pentru a satisface nevoile copiilor ucraineni.

Mai multe state membre au investit în calitatea și caracterul incluziv al învățământului primar și secundar, în conformitate cu principiul 1 al pilonului (privind educația, formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții). În **Bulgaria**, peste 11 000 de copii au participat la programul național „Împreună pentru îngrijirea fiecărui elev”, care vizează facilitarea tranzițiilor între grădiniță, învățământul primar și învățământul secundar inferior. **Cehia** intenționează să sporească sprijinul acordat școlilor din regiunile defavorizate din punct de vedere structural, prin furnizarea de formare și prin sporirea competențelor cadrelor didactice. Această măsură-pilot va fi extinsă după 2022, va fi finanțată în cadrul planului de redresare și reziliență și va fi sprijinită parțial de FSE+. Planul de redresare și reziliență al **României** își propune să investească în sprijinirea școlilor cu risc ridicat de abandon școlar prin intermediul unei scheme de granturi, pe baza mecanismului de alertă timpurie elaborat recent, precum și pe baza unor obiective cu termene precise, bazate pe dovezi și eficiente din punctul de vedere al costurilor. **Estonia** a majorat remunerația minimă a profesorilor cu 7 %. În Flandra (**Belgia**) au fost introduse așa-numitele teste KOALA pentru copiii în vârstă de 5 ani pentru a le evalua competențele lingvistice, în cadrul planului de redresare și reziliență belgian. În caz de deficiențe, se iau măsuri corective pentru a completa cunoștințele copiilor înainte de a intra în școala primară. În comunitatea francofonă se va acorda treptat sprijin personalizat elevilor, pentru a reduce eșecul școlar și inegalitățile.

O serie de state membre își continuă eforturile de combatere a inegalităților prin furnizarea de sprijin specific școlilor și elevilor defavorizați, dar se confruntă în continuare cu provocări. În conformitate cu principiul 1 al pilonului (privind educația, formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții), statele membre urmăresc să combată inegalitățile acordând finanțare suplimentară școlilor defavorizate, oferind formare cadrelor didactice și crescând disponibilitatea personalului auxiliar. În unele cazuri, reformele privind educația incluzivă sunt puse în aplicare cu sprijinul unor centre metodologice care pot oferi îndrumare și sprijin directorilor și personalului didactic. Utilizând finanțarea din MRR, **Spania** înființează cel puțin 1 000 de unități de servicii de sprijin în districtele școlare, menite să ofere orientare și sprijin psihoeucațional elevilor vulnerabili. De asemenea, **România** a selectat, ca parte a planului său de redresare și reziliență, un prim lot de școli cu risc ridicat de abandon (1 391) care urmează să primească granturi pentru sprijinirea elevilor aflați în situații vulnerabile. În **Austria**, proiectul-pilot „100 de școli și 1 000 de șanse” testează modalități de îmbunătățire a rezultatelor școlare prin alocarea mai multor resurse școlilor deosebit de defavorizate din învățământul primar și secundar. În **Grecia** a fost instituit un cadru pentru o educație incluzivă, împreună cu un ghid de punere în aplicare conex care cuprinde bune practici din alte țări europene, iar un proiect-pilot de 50 de școli experimentale accesibile a pus accentul pe incluziunea persoanelor cu handicap. Proiectul va fi extins la nivel național cu sprijinul fondurilor UE. Sprijinul lingvistic suplimentar se numără de asemenea printre măsurile-cheie care vizează integrarea studenților proveniți din familii de migranți, de exemplu în **Belgia, Austria, Țările de Jos și Suedia**. O practică în vigoare în diferite țări este aceea a claselor de tranziție separate pentru migranții nou-sosiți, dar trebuie exercitată prudență în acest sens pentru a se evita riscul de segregare. Pentru a compensa pierderile de învățare suferite de copiii defavorizați ca urmare a pandemiei, mai multe țări au lansat programe specifice. Acestea sunt adesea însoțite de sprijin psihosocial pentru a atenua impactul negativ al închiderii școlilor asupra sănătății mintale a elevilor. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Cehia** desfășoară un program național de mentorat la scară largă, oferind finanțare pentru măsuri de sprijin în 400 de școli defavorizate (de exemplu,

specialiști de sprijin sau formare pentru profesorii care urmează să lucreze cu grupuri eterogene). Unele țări au adoptat măsuri prin care să elimine barierele structurale din calea incluziunii. Reorganizarea rețelelor școlare din **Letonia** și **Lituania** (prevăzută în PRR) vizează de asemenea îmbunătățirea oportunităților educaționale pentru elevii din zonele rurale. Pentru a îmbunătăți rezultatele școlare ale elevilor defavorizați din întreaga Uniune, sunt necesare eforturi suplimentare. De exemplu, este necesar ca orientarea precoce să nu mai fie atât de răspândită sau să fie îmbunătățită și trebuie combătută segregarea școlară, deoarece aceste domenii reprezintă provocări semnificative în mai multe țări.

Unele state membre au adoptat măsuri de îmbunătățire a incluziunii sistemelor lor de învățământ în ceea ce privește cursanții cu cerințe educaționale speciale, inclusiv prin eliminarea barierelor fizice, în conformitate cu principiul 3 al pilonului (egalitatea de șanse). În iunie 2022, **Slovacia** a adoptat primul său „Plan de acțiune pentru punerea în aplicare a Strategiei pentru o abordare incluzivă a educației 2022-2024”, ca proiect-pilot privind un nou sistem de asistare a copiilor cu nevoi speciale în sălile de clasă. Copiii vor fi primi asistență în funcție de nevoile lor individuale reale și nu pe baza diagnosticului referitor la handicap, Slovacia intenționând de asemenea să elimine, în cadrul planului său de redresare și reziliență, barierele arhitecturale în 252 de școli secundare mari. În **Croația**, în cadrul Planului Național de Dezvoltare a Sistemului Educațional pentru perioada 2021-2027 se prevede punerea în aplicare a unor măsuri legate de dezvoltarea unui sistem de sprijin pentru copiii și elevii cu handicap, precum și pentru elevii din grupuri vulnerabile. În cooperare cu Agenția Europeană pentru Educație Specială și Incluzivă, **Polonia** a prezentat planuri privind o reformă menită să sporească gradul de incluziune al sistemului său educațional pentru elevii cu handicap. Proiectul de lege privind educația incluzivă urmărește să dezvolte un sistem de sprijin interdisciplinar pentru copii, elevi și familiile lor, un nou sistem cu trei niveluri de sprijin pentru dezvoltare timpurie și un nou sistem de diagnosticare a nevoilor speciale, care să includă monitorizarea și evaluarea măsurilor individuale de sprijin. Rolul instituțiilor de învățământ special va fi extins pentru a face posibil un învățământ general incluziv. Sunt propuse noi măsuri de supraveghere pentru a asigura sprijin și calitate în dezvoltarea competențelor personalului didactic în domeniul educației incluzive. În **Spania**, o reformă a PRR a urmărit să consolideze includerea elevilor cu nevoi speciale în școlile obișnuite, țara angajându-se totodată să mențină centre de educație specială pentru elevii ale căror nevoi pot fi mai bine satisfăcute în cadrul acestora și să sprijine centrele obișnuite în eforturile lor de incluziune. Cu sprijin din partea MRR, **Grecia** va testa programe-pilot speciale de intervenție pentru copiii mici, de care vor beneficia peste 1 400 de copii cu handicap și cu tulburări de dezvoltare în vârstă de 0-6 ani.

Integrarea în sistemele naționale de învățământ a unui număr mare de copii strămutați din Ucraina reprezintă o provocare în unele state membre. Se estimează că aproape două milioane de copii au sosit în UE în urma agresiunii Rusiei împotriva Ucrainei. Și totuși, cu diferențe mari între statele membre, doar o mică parte dintre aceștia sunt înscriși în sistemele naționale de învățământ în anul școlar 2021-2022. Acest lucru se poate explica parțial prin gradul mare de incertitudine cu privire la durata preconizată a șederii în țările-gazdă. Astfel, mulți aleg să urmeze educația online oferită de școlile ucrainene. Odată cu prelungirea agresiunii Rusiei, va reprezenta o prioritate includerea copiilor ucraineni în învățământul general al țărilor-gazdă începând cu anul școlar 2022-2023. În același timp, activitățile care oferă posibilitatea copiilor să păstreze o legătură strânsă cu Ucraina îi ajută să fie pregătiți pentru toate evoluțiile viitoare posibile, inclusiv pentru întoarcerea în țara de origine atunci când situația o va permite. Pentru a face față provocărilor existente, majoritatea statelor membre au luat deja măsuri prin care sprijină educația copiilor ucraineni, cum ar fi oferirea de cursuri de limbă, sprijin psihosocial și orientare. Autoritățile naționale au elaborat activ orientări pentru școli, profesori și familii. De exemplu, în **Croația** Asociația cadrelor

didactice din domeniul ECEC a realizat un manual de comunicare care utilizează simboluri cu traduceri în limbile ucraineană și croată, pentru a sprijini integrarea în ECEC a copiilor strămutați din Ucraina. În plus, multe școli din toate statele membre angajează profesori ucraineni pentru a ajuta la eliminarea barierelor lingvistice și, în același timp, a contribui la soluționarea deficitului de cadre didactice.

Statele membre relaxează condițiile de înscriere și oferă finanțare pentru a facilita integrarea elevilor și studenților strămutați din Ucraina în învățământul secundar și terțiar. Unele state membre, de exemplu **Bulgaria, Cipru, Cehia, Estonia, Spania, Lituania și Letonia**, permit accesul la instituțiile de învățământ secundar superior și profesional fără niciun document care să ateste absolvirea ciclurilor de învățământ anterioare. Mai multe alte state prezintă, de asemenea, flexibilitate în ceea ce privește documentele și competențele necesare. În **Cehia**, elevii și studenții pot să înlocuiască lipsa unui document privind calificările educaționale cu o declarație pe proprie răspundere, iar în **Italia** statul oferă o procedură alternativă de evaluare. Cu condiția promovării tuturor materiilor, cu excepția a trei dintre ele, la sfârșitul anului școlar, **Bulgaria** le oferă elevilor o cale alternativă de trecere în următorul an. În **România**, elevii ucraineni înscriși în sistemul de învățământ din România au dreptul să se înscrie în clasa a noua fără a participa la evaluarea națională finală. Pentru a realiza o continuitate între învățământul secundar specific din Ucraina și învățământul superior din UE, **Luxemburgul** oferă cursuri de tranziție specifice în urma cărora elevii pot să obțină o acreditare la nivelul UE privind cursurile absolvite. Deși condițiile de admitere sunt stabilite de obicei de instituțiile de învățământ superior și pot varia în interiorul statelor membre și de la un stat membru la altul, au fost luate o serie de măsuri pentru a permite persoanelor strămutate să urmeze studii superioare. De exemplu, în **Austria, Croația, Cehia, Estonia, Finlanda și Malta**, taxele de școlarizare sau taxele pentru studenți internaționali sunt eliminate temporar pentru a facilita accesul la învățământul terțiar. Alte state membre, de exemplu **Cipru, Italia și Lituania**, oferă finanțare studenților pentru a-și continua studiile superioare.

Statele membre continuă să ia măsuri pentru a consolida profesia de cadru didactic și a acoperi deficitul tot mai mare de cadre didactice. Statele membre se confruntă din ce în ce mai mult cu deficite emergente de cadre didactice, în mare parte din cauza îmbătrânirii personalului didactic și a atractivității scăzute a profesiei. În general, provocările sunt mai mari în anumite domenii, cum ar fi STIM și TIC și în zonele izolate sau defavorizate. Chiar și în țările cu performanțe generale bune, cum sunt de exemplu **Estonia, Danemarca** sau **Suedia**, deficitul de cadre didactice reprezintă un risc pentru calitatea educației pe termen mediu. În ultimii ani, pentru a îmbunătăți atractivitatea profesiei, în mai multe țări au crescut semnificativ salariile. De exemplu, în septembrie 2022 guvernul **estonian** a decis să majoreze din nou salariile profesorilor cu 24 % în 2023 (în așteptarea adoptării bugetului). Statele membre urmăresc să atragă mai mulți candidați și în formarea inițială a cadrelor didactice, să sprijine profesorii debutanți, să îmbunătățească condițiile de muncă și să ofere căi alternative de acces la această profesie. De exemplu, **Lituania** oferă burse studenților din ultimul an care semnează contracte de muncă cu durata de trei ani cu o școală sau o municipalitate. În **Țările de Jos**, profesorii necalificați pot candida la un program de burse pentru cadrele didactice în vederea obținerii unei diplome de licență sau de masterat, iar în iulie 2021 **Spania** a adoptat un act legislativ care vizează, printre altele, scăderea numărului de contracte temporare pentru cadrele didactice din sectorul public. Unele țări au adoptat reforme mai cuprinzătoare, care presupun modificări ale programelor de formare inițială și continuă a cadrelor didactice. De exemplu, **Estonia** a adoptat un „Plan de acțiune pentru noua generație de profesori” axat pe calitatea managementului și a culturii organizaționale în școli, pe formarea inițială și la locul de muncă a cadrelor didactice, pe oportunitățile de formare și dezvoltare, pe acordarea de sprijin pe parcursul întregului ciclu de carieră și pe atractivitatea profesiei de cadru didactic.

În **Franța**, o reformă recentă obligă toți profesorii să participe la cursuri de formare continuă și, începând din ianuarie 2022, au fost deschise noi centre de formare pentru personalul didactic. **Ciprul**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, și **Polonia** elaborează sisteme de evaluare a cadrelor didactice și introduc standarde de calitate a predării. În mod similar, **Grecia** a introdus recent un cadru de evaluare pentru profesori și, cu sprijinul MRR, va investi în continuare în consolidarea competențelor acestora. În **Belgia** (Flandra), persoanelor care intră în învățământ din alte sectoare li se pot recunoaște 10 ani de experiență profesională anterioară, ceea ce este relevant pentru stabilirea remunerației.

După perturbările cauzate de pandemie, se reiau eforturile de modernizare menite să îmbunătățească competențele de bază și să înzestreze tinerii cu competențele necesare în secolul 21, în conformitate cu principiul 1 al pilonului (privind educația, formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții). Sunt în curs de implementare reforme cuprinzătoare ale programei școlare, de exemplu în **Belgia, Slovacia, Cehia, Spania, Grecia și România**, pentru a consolida dobândirea de competențe-cheie, accentul punându-se adesea pe aptitudinile digitale și STIM, precum și pe competențele privind durabilitatea mediului. În **Slovacia**, reforma va fi susținută de crearea a 40 de centre regionale care vor ajuta școlile să desfășoare activități de mentorat, consiliere și consultanță finanțate prin PRR. În **Slovenia, Țările de Jos, Ungaria și Luxemburg**, competențele digitale sunt consolidate la toate nivelurile programei de învățământ. În **Bulgaria**, în 2022 a fost lansată o nouă platformă națională pentru lecții electronice cu sprijin din FSE, care va fi operațională în anul școlar 2022-2023. Pe această platformă, profesorii vor putea să creeze conținut educațional digital, cum ar fi lecții, exerciții sau teste, utilizând diferite resurse electronice. În **România** se introduc teste standardizate pentru a îmbunătăți monitorizarea rezultatelor educației. În **Grecia** a fost organizat pentru prima dată un program de evaluare la nivel de sistem a cunoștințelor de limbă greacă și de matematică, pentru 12 000 de elevi. Scopul său este de a evalua punerea în aplicare a noilor programe de învățământ și rezultatele învățării elevilor la diferite niveluri. În plus, planul de acțiune pentru educația digitală din Strategia **Greciei** privind transformarea digitală pentru perioada 2020-2025 prevede revizuirea programelor de învățământ, introducerea unui certificat de competențe informatice de bază pentru tinerii de 15 ani și furnizarea de resurse educaționale digitale pentru învățământul primar și secundar. În **Portugalia**, rețeaua școlară „*Ciência Viva*”, sprijinită de MRR, urmărește să consolideze predarea științelor prin experimente și să consolideze cultura științifică în învățământul primar și secundar.

Transformarea digitală a educației și formării va primi un impuls semnificativ din partea Mecanismului de redresare și reziliență. Statele membre vor întreprinde reforme și investiții majore în educația digitală, urmând să investească peste 28 de miliarde EUR în educația și formarea digitală¹³⁷. Majoritatea țărilor vor investi în infrastructură digitală și în conectivitate, adesea punând accentul pe eliminarea decalajului digital. Aceste investiții vor fi însoțite de măsuri de dezvoltare a competențelor digitale ale elevilor și profesorilor. De exemplu, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Germania** are în vedere înființarea de centre de competență pentru educația digitală pe baza unui sistem de colaborare între

¹³⁷ Cifra se bazează pe metodologia de marcarea a pilonilor folosită pentru tabloul de bord privind redresarea și reziliența. Aceasta corespunde costului estimat al măsurilor alocate „*capitalului uman în digitalizare*” ca domeniu de politică principal sau secundar. Calculul se bazează pe cele 26 de planuri naționale de redresare și reziliență aprobate de Comisie și de Consiliu până în noiembrie 2022 (ale tuturor statelor membre, cu excepția Ungariei). Costurile sunt estimative; finanțarea efectivă se va baza pe jaloanele și țintele atinse. Comisia a evaluat estimările costurilor la momentul prezentării și aprobării planurilor inițiale. Statele membre nu au obligația de a prezenta dovezi pentru cheltuieli, iar Comisia nu va verifica costurile efective ale măsurilor sprijinite prin MRR.

instituțiile de formare a cadrelor didactice și cele de formare la locul de muncă, universități și institute de cercetare. În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Bulgaria** va investi în laboratoare STIM în școli, inclusiv în clase de înaltă tehnologie, cu scopul de a promova alfabetizarea digitală și de a îmbunătăți metodele de predare a materiilor STIM. Se vor înființa un centru STIM național și trei centre STIM regionale care vor organiza cursuri de formare pentru profesori și vor elabora materiale didactice. Cu sprijin din partea MRR, **Grecia** are în vedere investiții în infrastructura digitală și de laborator a sistemului său mai larg de învățământ și a furnizat deja echipamente digitale (inclusiv laptopuri și tablete) pentru peste o jumătate de milion de elevi și studenți din familii cu venituri mici și peste 150 000 de învățători și profesori. Până la sfârșitul anului 2024, **Spania** își propune să sprijine transformarea digitală a formării profesionale prin investiții în formarea competențelor digitale și verzi ale cadrelor didactice din domeniul formării profesionale, să transforme sălile de clasă în spații de tehnologie aplicată, să creeze clase de „antreprenariat” și să înființeze o rețea de 50 de centre de excelență care să stimuleze cercetarea și inovarea. În urma noilor măsuri adoptate în iulie 2021 în cadrul planului său de redresare și reziliență, Spania va echipa cu dispozitive portabile, până în 2025, cel puțin 300 000 de elevi din grupuri vulnerabile care învață în școli publice sau subvenționate de stat. De asemenea, Spania va instala, va actualiza și va asigura întreținerea unor sisteme digitale interactive (IDS) în cel puțin 240 000 de săli de clasă din școlile publice, pentru a face posibilă învățarea mixtă, și va oferi formare digitală unui număr de 700 000 de profesori. În ianuarie 2022, **Portugalia** a semnat contracte pentru achiziționarea a 600 000 de laptopuri noi care să fie împrumutate profesorilor și elevilor, utilizând fonduri din cadrul MRR. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Irlanda** intenționează să introducă internetul în bandă largă în aproximativ 1 100 de școli primare și să ofere finanțare pentru infrastructura TIC, inclusiv dispozitive și software, unui număr de peste 3 100 de școli primare și gimnaziale.

Deși accesul la învățământul terțiar continuă să fie o provocare, în special pentru tinerii vulnerabili, în unele state membre politicile pun tot mai mult accentul pe un învățământ superior adaptat exigențelor viitorului, în perspectiva dublei tranziții. Majoritatea statelor membre se concentrează pe calitatea ofertei universitare, axându-se pe neconcordanțele între cererea și oferta de competențe și pe accesul absolvenților pe piața muncii, precum și pe competitivitatea internațională a instituțiilor de învățământ superior. Unele țări întreprind reforme majore și în materie de guvernare, inclusiv prin consolidarea finanțării bazate pe performanță. În **Cipru** a fost creat un grup de lucru național pentru a valorifica noile oportunități oferite de inițiativa privind universitățile europene, care sporește cooperarea dintre instituțiile de învățământ superior din Europa. În **Bulgaria**, un pachet de măsuri vizează creșterea exigenței pentru personalul didactic, îmbunătățirea sistemului de acreditare, modificări în atestarea personalului didactic și introducerea de măsuri împotriva plagiatului. Pentru a răspunde nevoilor în materie de competențe din sectoarele cu creștere rapidă, în unele state membre, de exemplu în **Cehia, Suedia și Finlanda**, vor fi create noi locuri și programe de studiu în cadrul MRR. În **Finlanda**, instituțiile de învățământ superior își vor mări capacitatea de înscriere în programele universitare din ciclul 1 cu cel puțin 600 de locuri în 2022. În **Italia** este planificată crearea a trei centre de educație digitală, prin care se urmărește transformarea digitală a învățământului superior. În **Slovacia** vor fi introduse contracte de performanță între școli și guvern pentru a sprijini diversificarea universităților și definirea profilului acestora pe baza punctelor forte specifice și a potențialului de dezvoltare ale acestora. Doar câteva țări au adoptat strategii specifice de sporire a incluziunii și accesibilității învățământului superior. În **Irlanda**, cadrul „Finanțarea viitorului” majorează finanțarea destinată sprijinirii studenților, stabilește opțiuni pentru o finanțare durabilă a învățământului superior și își propune îmbunătățirea calității învățământului superior. Acest cadru vizează remedierea lacunelor în materie de competențe și încurajează participarea

grupurilor subreprezentate, reducând treptat taxele pentru studenți și crescând bursele de studii, simultan cu eliminarea treptată a împrumuturilor pentru studenți. În mod similar, **Spania** și **Italia** cresc numărul de burse și investesc în cazarea studenților.

Mai multe state membre au introdus reforme cuprinzătoare ale sistemului lor de educație și formare profesională (EFP). În **Portugalia**, în conformitate cu reforma inclusă în planul său de redresare și reziliență, guvernul și partenerii sociali au încheiat în iulie 2021 un acord tripartit privind formarea și calificările profesionale. Acordul este menit să creeze un sistem de guvernare mai reactiv și mai flexibil, care să pună accentul pe învățarea digitală și să dezvolte educația și formarea profesională de nivel intermediar și postliceal. În martie 2022, în cadrul planului său de redresare și reziliență, **Spania** a introdus o lege care încorporează într-un cadru unic două sisteme EFP preexistente (unul legat de educație, celălalt legat de piața forței de muncă), cu scopul de a pune în practică o perspectivă a învățării pe tot parcursul vieții. Legea a fost urmată de un acord care vizează inovarea, internaționalizarea EFP, tranziția digitală și tranziția verde. În **Bulgaria**, în cadrul unei operațiuni strategice FSE+ adoptate în 2022 va fi testată o actualizare a listelor de ocupații și standarde EFP. Ca parte a planului de redresare și reziliență, sunt avute în vedere noi modificări ale cadrului de reglementare pentru EFP, prin aducerea de modificări listei de profesii din cadrul EFP și programelor aferente, în conformitate cu nevoile pieței muncii. În plus, 24 de centre de excelență EFP vor fi renovate în cadrul PRR, în timp ce FSE+ va oferi sprijin pentru activitățile lor. În **Letonia**, în martie 2022 au fost aduse modificări Legii învățământului profesional pentru a extinde posibilitățile de a obține calificări în afara unei anumite școli, de exemplu prin intermediul mobilității, al altor instituții de învățământ sau al mediului de lucru, precum și prin învățare non-formală, și pentru a introduce o abordare modulară. Reforma clarifică totodată condițiile ucenicilor și ale învățării la locul de muncă, introduce o asigurare împotriva accidentelor pentru studenți, îmbunătățește monitorizarea parcursului profesional al absolvenților și încadrează anumite școli EFP în categoria centrelor de excelență. În 2022, în **Lituania** au fost sau vor fi introduse o serie de reforme legate de EFP care vizează ucenicile, evaluările competențelor, consolidarea rețelei EFP și centrele de excelență profesională, în urma angajamentelor asumate în planul național de redresare și reziliență.

Statele membre au extins opțiunile prin care absolvenții EFP de nivel secundar pot avea acces la învățământul postliceal și terțiar, în conformitate cu principiul 1 al pilonului (educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții). De exemplu, **Ungaria** și-a modificat sistemul de calculare a punctajului pe baza căruia se face admiterea în învățământul superior astfel încât să țină seama și de rezultatele EFP începând cu anul universitar 2021-2022. În **Suedia**, cerințele programelor naționale de formare profesională din învățământul secundar superior au fost modificate astfel încât studenții să poată obține eligibilitatea de bază pentru învățământul superior, de exemplu în ceea ce privește cunoștințele de limbă suedeză și engleză. **Italia** crește numărul organismelor de formare profesională terțiară prin crearea de rețele formate din întreprinderi, universități și centre de cercetare, autorități locale și sisteme de educație/formare. Modificând regimul „cursurilor de specializare tehnologică”, **Portugalia** a consolidat rolul acestor cursuri ca modalitate de formare postliceală neterțiară cu certificare duală care oferă calificări bazate pe instruire tehnică specializată. **România** creează, în cadrul PNRR, o rută profesională completă pentru învățământul tehnic superior, asigurând un parcurs educațional complet elevilor înscriși în învățământul dual de nivel liceal, astfel încât aceștia să poată urma programele de învățământ terțiar. Această reformă, însoțită de mai multe investiții finanțate prin PNRR, vizează creșterea calității învățământului dual, a atractivității acestuia și a relevanței sale pentru piața muncii, preconizându-se că rata elevilor de liceu care vor urma acest traseu va crește de la 17 % la 40 % până în 2026.

Competențele pentru tranziția verde și cea digitală ocupă un loc de seamă în strategiile mai ample în materie de competențe sau în măsurile de ocupare a forței de muncă ale mai multor state membre. În cadrul planului său de redresare și reziliență, în complementaritate cu viitorul Fond social european Plus (FSE+), **Spania** intenționează să finanțeze recalificarea lucrătorilor care riscă să fie disponibilizați pentru dobândirea de noi competențe pentru transformarea digitală, cea verde și cea a producției. În plus, va fi realizată o anchetă pentru a detecta nevoile de competențe existente în cel puțin 23 de sectoare de producție. În cadrul planului de redresare și reziliență al **Lituaniei** a fost lansat un program-pilot de extindere a sferei de aplicare și a diversității măsurilor sale de ocupare a forței de muncă. Acesta a urmărit să contribuie la obiectivele transformării digitale și ale celei verzi și să promoveze economia circulară. Punând un accent deosebit pe competențele verzi și digitale, **Grecia** și-a reformat sistemul național de învățare pe tot parcursul vieții și, începând cu sfârșitul anului 2022, va oferi programe specifice de formare unui număr de aproximativ o jumătate de milion de persoane pentru a-și îmbunătăți competențele digitale și verzi. În **Cipru**, Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2021-2027 cuprinde un pilon specific privind tranziția verde și durabilitatea. Pentru a răspunde cererii de competențe în continuă schimbare, unele state membre măsoară și anticipează necesitățile în materie de competențe pentru a-și fundamenta politicile. De exemplu, **Estonia** și **Irlanda** identifică viitoarele deficite de competențe printr-un proces participativ, la care participă de obicei reprezentanți ai autorităților publice și ai serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, angajatori, parteneri sociali, universități și diferiți experți.

Având în vedere transformarea digitală, numeroase state membre urmăresc să deruleze strategii cuprinzătoare de îmbunătățire a competențelor digitale ale populației adulte. Cel mai adesea, măsurile de politică se axează pe furnizarea de formare directă și pe perfecționarea competențelor digitale. De exemplu, în contextul planului său de redresare și reziliență, **Spania** urmărește să îmbunătățească nivelul competențelor digitale ale populației. Una dintre măsuri prevede o rețea de centre de sprijin pentru formarea în domeniul competențelor digitale de bază și avansate, care desfășoară printre altele acțiuni de capacitate a persoanelor în vârstă sau de facilitare a instruirii copiilor vulnerabili, precum și diverse campanii de sensibilizare. Sunt prevăzute de asemenea activități de sporire a capacităților digitale ale populației generale prin colaborări cu sectorul privat, de exemplu prin platforma de formare cu acces liber „*Digitalizate Plus*”, precum și dezvoltarea de resurse digitale pentru diseminarea și predarea limbii spaniole până la sfârșitul anului 2025. Unele state membre, de exemplu **Cehia** și **Estonia**, investesc semnificativ în programe de perfecționare digitală directă care se adresează populației generale. În plus, investițiile vizează programe de formare pentru dobândirea de competențe digitale destinate unor grupuri-țintă specifice, cum ar fi persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, specialiștii-cheie și angajatorii, în special IMM-urile. În septembrie 2021, guvernul valon din **Belgia** a adoptat un nou proiect de decret privind consolidarea competențelor digitale de bază. Acest decret prevede creșterea numărului de ore de formare, o pedagogie standardizată, coordonarea cu serviciile de ocupare a forței de muncă și o finanțare mai stabilă și mai amplă a structurilor care asigură formarea respectivă. În **Luxemburg**, în octombrie 2021 a fost adoptat un plan național de acțiune pentru incluziunea digitală, care conține o secțiune importantă privind competențele digitale. Planul asigură alfabetizare digitală în educația formală și nonformală la toate nivelurile și pentru toate grupele de vârstă, cu inițiative specifice care să ajute cetățenii să dobândească autonomie digitală. Pentru a dezvolta educația digitală și a promova competențele digitale ale cetățenilor și ale angajaților din diferite sectoare, **Polonia** a elaborat, în cadrul planului său de redresare și reziliență, un plan de dezvoltare a competențelor digitale pentru perioada 2023-2030. **Malta** elaborează în prezent un „recensământ al competențelor digitale” ale forței sale de muncă, ale cărui rezultate ar trebui să fie publicate până la sfârșitul anului 2022. În

Finlanda, ca parte a amplei reforme a învățării continue prevăzute în planul de redresare și reziliență, în primăvara anului 2022 a fost publicată prima cerere de candidaturi pentru furnizarea de formare în vederea consolidării competențelor digitale și/sau a competențelor verzi. **Bulgaria** investește, în cadrul planului său de redresare și reziliență, în crearea unei platforme pentru învățarea în rândul adulților menită să asigure formarea a 500 000 de persoane în domeniul competențelor digitale. În cadrul unei investiții prin PNRR, **România** intenționează să transforme mai multe biblioteci în centre de competențe digitale în care 100 000 de persoane din comunități defavorizate vor beneficia de formare în domeniul competențelor digitale de bază. Strategia **Irlandei** privind competențele scris-citit, competențele numerice și alfabetizarea digitală a adulților oferă sprijin gratuit adulților pentru a dobândi competențele digitale de bază necesare pentru a participa la societate. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, Ciprul a adoptat un plan național de acțiune privind competențele digitale, care va consolida competențele digitale în întreaga societate.

Educația și formarea profesională pot avea un rol esențial în promovarea competențelor digitale. **Spania** investește în transformarea digitală a EFP în cadrul planului său de redresare și reziliență, care conține acțiuni-cheie privind formarea verde și cea digitală a profesorilor din învățământul profesional și transformarea sălilor de clasă în spații de științe aplicate care să recreeze mediile de lucru tehnologice. În **Lituania**, legislația aferentă PRR în ceea ce privește programul de ucenicii prevede un obiectiv specific privind transformarea digitală, precizând că cel puțin 40 % dintre ucenicii trebuie să se concentreze pe competențele digitale. Pentru a răspunde nevoii tot mai mari de competențe digitale, **Portugalia** revizuieste conținutul formării profesionale și educaționale inclus în Catalogul național al calificărilor din acest domeniu. Revizuirea vizează în special modulele de formare legate de tehnologii și instrumente, cu scopul de a dezvolta competențele cele mai cerute în contextul profesional, pe baza diagnosticului anticipativ al competențelor.

În contextul Pactului verde european și al necesității de a accelera tranziția către energia curată având în vedere războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, statele membre pun în aplicare diferite măsuri pentru a promova și a dezvolta competențele necesare tranziției verzi. De exemplu, în **Estonia** planul de redresare și reziliență include investiții în competențe verzi în vederea perfecționării și a recalificării, pentru a pregăti o forță de muncă cu cunoștințe și competențe mai ample în materie de economie verde. Măsura încurajează adoptarea tehnologiilor verzi prin transferul de cunoștințe, modernizarea conținutului și a organizării programelor de formare avansată în învățământul superior și EFP, precum și asigurarea perfecționării și a recalificării. Noile standarde profesionale vor fi actualizate și, după caz, dezvoltate, specificând rezultatele învățării în domeniul competențelor verzi și selectând domeniile și competențele specifice cu cel mai mare impact asupra tranziției verzi. În plus, Planul teritorial pentru o tranziție justă destinat regiunii Ida-Viru din Estonia, care este dependentă de exploatarea șisturilor bituminoase, cuprinde măsuri axate pe perfecționarea și recalificarea lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și pe oferirea de asistență pentru căutarea unui loc de muncă și pe incluziunea activă a solicitanților de locuri de muncă. În **Suedia**, guvernul și-a propus să investească 100 de milioane SEK în 2022 pentru a stimula competențele în domeniul climei (*kompenslyft för klimatet*). Agenția pentru Inovare a Suediei, Vinnova, lucrează în prezent la o propunere privind modalitatea de concepere a acestei acțiuni, de exemplu privind programele care pot fi considerate eligibile, modul în care urmează să fie distribuite fondurile și autoritatea care urmează să răspundă de administrare. În **Danemarca**, în aprilie 2022 a fost adoptat un pachet de măsuri în valoare 100 de milioane DKK pentru formarea competențelor verzi și perfecționare în domeniu. Finanțarea va fi utilizată, printre altele, pentru investiții în echipamente și în dezvoltarea competențelor formatorilor, în special în domeniile agriculturii, alimentației, tehnologiei, construcțiilor și

transporturilor. La nivel mai general, toți furnizorii de formare pentru întreprinderi și pentru piața forței de muncă pot solicita finanțare pentru a dezvolta și a testa parcursuri educaționale în domeniul adaptării la schimbările climatice și al tranziției verzi în perioada 2022-2025.

Furnizarea de formare este un domeniu de politică important pentru a răspunde nevoilor în materie de competențe ale tranziției verzi. În unele state membre, de exemplu în **Irlanda și Spania**, se derulează programe specifice de formare pentru specialiștii din sectoarele și ocupațiile în care există o cerere mare de locuri de muncă verzi. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Malta** intenționează să introducă un program de formare și certificare în industria construcțiilor, cu accent pe renovare. În **Austria**, *klimaaktiv*, inițiativa privind protecția climei a Ministerului Federal pentru Politici Climatice, Mediu, Energie, Mobilitate, Inovare și Tehnologie introduce conținut inovator în programele educaționale existente și oferă în prezent calificări pentru specialiștii din domeniul construcțiilor și renovării, al energiei și tehnologiei clădirilor, al tehnologiilor informatice verzi, al economiei de energie, al gestionării energiei, al consilierii energetice și al mobilității. Există, de asemenea, inițiative de stimulare a participării șomerilor la cursuri de formare a competențelor verzi. În **Danemarca**, lucrătorii necalificați și lucrătorii cu competențe care nu mai au căutare beneficiază de dreptul la indemnizații de șomaj mai mari (110 % din nivelul de bază) dacă încep să frecventeze învățământul profesional într-o ocupație care se confruntă cu deficite, inclusiv cursuri de formare pentru locuri de muncă verzi.

Pentru a spori participarea adulților la activități de învățare, în special în rândul lucrătorilor slab calificați, statele membre introduc măsuri menite să crească impactul real al formării, în conformitate cu principiile 1 și 4 ale pilonului (educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții și, respectiv, sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă). De exemplu, Comunitatea flamandă din **Belgia** a lansat o strategie, finanțată parțial prin MRR, care se adresează unor segmente specifice ale populației adulte și este coordonată cu dezvoltarea unui sistem de conturi personale de învățare și a unor măsuri de sprijinire a furnizorilor de servicii de învățare în rândul adulților și de consolidare a parteneriatelor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții. Aceasta completează dreptul individual la 5 zile de formare pe an pentru fiecare angajat (în echivalent normă întreagă), care va fi pus în aplicare în 2024 la nivel federal în contextul planului de redresare și reziliență. În **Grecia**, conturile personale de învățare se află în centrul unei reforme semnificative a ofertei de formare a adulților, adoptată prin planul de redresare și reziliență cu scopul de a răspunde mai bine nevoilor de pe piața muncii prin intermediul unui mecanism îmbunătățit de anticipare a nevoilor în materie de competențe. Instituirea conturilor personale de învățare, finanțată prin FSE+, este menționată și în strategia cuprinzătoare a **Ciprului** privind învățarea pe tot parcursul vieții pentru perioada 2021-2027. Strategia își propune să asigure, printre altele, că învățarea pe tot parcursul vieții este accesibilă și relevantă pentru toți adulții. În cadrul planului său de redresare și reziliență, în **Lituania** se va dezvolta un nou sistem informatic bazat pe modelul conturilor personale de învățare pentru adulții care doresc să continue să învețe, oferindu-se totodată acces la servicii conexe precum orientarea profesională și recunoașterea aptitudinilor și a competențelor. Pentru o mai bună corelare a programelor de învățare în rândul adulților cu nevoile de pe piața muncii, **Croația** a aliniat programele de învățare destinate adulților la Cadrul croat al calificărilor (CROQF) și a îmbunătățit recunoașterea învățării informale și nonformale. În **Danemarca**, o inițiativă de rotație a locurilor de muncă este menită să ofere posibilitatea lucrătorilor de a se implica în activități de învățare și de a beneficia de pe urma învățării continue, oferind sisteme de înlocuire pentru cei care se confruntă cu constrângeri legate de timp. În septembrie 2021, **Ungaria** a introdus un program (175 de milioane EUR) pentru perfecționarea a 70 de mii de angajați până în 2025, cu stimulente pentru implicarea grupurilor defavorizate cum sunt

lucrătorii slab calificați, tinerii, angajații cu vârsta de peste 50 de ani sau persoanele cu handicap.

Statele membre urmăresc să asigure calitatea, recunoașterea și înțelegerea microcertificatelor care se utilizează din ce în ce mai mult în sistemele de educație și formare și pe piața muncii, în conformitate cu principiile 1 și 4 ale pilonului (privind educația, formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții și, respectiv, sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă). Unele state membre instituționalizează utilizarea și recunoașterea microcertificatelor ca instrument care are un potențial semnificativ de a oferi perfecționare și recalificare rapidă și specifică lucrătorilor, cursanților și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în perspectiva dublei tranziții. În **Irlanda**, atestările privind microcertIFICATELE sunt incluse în Cadrul național al calificărilor din Irlanda de la înființarea sa în 2003. În 2022, acestea sunt acordate de o varietate de furnizori, printre care instituții de învățământ superior și de EFP și furnizori de educație nonformală. Acestea sunt din ce în ce mai apreciate de actorii de pe piața muncii, deoarece oferă oportunități specifice, flexibile și verificabile de actualizare a competențelor. În **Țările de Jos**, microcertIFICATELE (*edubadges*) pot fi emise online, iar destinatarii pot să le salveze și să le transmită angajatorilor sau furnizorilor de educație pentru o mai mare flexibilitate și accesibilitate a învățării în rândul adulților. În **Croația**, în urma adoptării noii legi privind educația adulților în cadrul planului de redresare și reziliență, „microcalificările” au devenit parte a educației formale pentru adulți în 2021. Cadrul național al calificărilor din Croația va include unități de rezultate ale învățării legate de cursuri de formare de scurtă durată, care pot duce la calificări parțiale sau complete. În **Spania**, noua lege privind EFP adoptată recent (Legea organică nr. 3/2022) a integrat microcertIFICATELE în EFP formală stabilind o modalitate de acumulare și agregare a certificatelor unice într-un certificat formal de EFP. În mod similar, în **Letonia**, noua lege EFP din martie 2022 permite acumularea microcertificatelor în vederea obținerii unei calificări complete sau, respectiv, utilizarea lor drept calificări de sine stătătoare. Prin revizuirea (în curs) a Legii privind educația adulților, **Estonia** își propune să reglementeze conținutul, furnizarea, calitatea și durata experiențelor de învățare care conduc la acordarea de microcertIFICATELE. În alte state membre, de exemplu în **Polonia, Slovenia și Finlanda**, sunt în desfășurare consultări și discuții pe marginea unor inițiative legislative referitoare la microcertIFICATELE. În Polonia, implementarea microcertificatelor va fi finanțată prin FSE+.

Garanția pentru tineret consolidată continuă să fie piatra de temelie a politicii pentru promovarea reformelor structurale și a măsurilor care sprijină capacitatea de inserție profesională a tinerilor. În cadrul Garanției pentru tineret consolidate, în conformitate cu principiul 4 al pilonului (privind sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă), precum și în contextul măsurilor finanțate prin fonduri ale UE (FSE+, MRR), unele state membre au lansat noi inițiative pentru punerea în aplicare a Garanției pentru tineret consolidate. La sfârșitul anului 2021, **Portugalia** a adoptat un „Plan național consolidat pentru punerea în aplicare a Garanției pentru tineret”, iar în iunie 2021 **Spania** a introdus „Planul privind Garanția pentru tineret Plus pentru perioada 2021-2027” alături de „Strategia pentru tineret 2030”. **Lituania, Suedia și Estonia** (aceasta din urmă în cadrul planului său de redresare și reziliență) au adoptat recent noi planuri de punere în aplicare a Garanției pentru tineret. Alte state membre, de exemplu **Croația și Grecia**, își actualizează planurile de punere în aplicare a Garanției pentru tineret, în timp ce **Bulgaria** lucrează la un acord-cadru național pentru punerea în aplicare a garanției.

Un număr semnificativ de state membre, inclusiv cu ajutorul fondurilor din MRR, urmăresc să realizeze reforme și programe noi, inclusiv stimulente pentru angajare și scheme însoțitoare destinate tinerilor. Scopul urmărit este de îmbunătățire a capacității de inserție profesională a tinerilor în conformitate cu principiile 1 și 3 ale pilonului (privind

educația, formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții și, respectiv, egalitatea de șanse). În **Estonia**, planul de redresare și reziliență cuprinde mai multe măsuri de sprijinire a tinerilor, de exemplu o reformă a competențelor în sprijinul tranziției digitale care prevede noi oportunități de carieră atât pentru angajați, cât și pentru șomeri, prin perfecționarea și recalificarea în domeniul TIC. O altă măsură, denumită „Primul meu loc de muncă”, vizează reducerea șomajului în rândul tinerilor prin încurajarea recrutării de tineri cu puțină experiență profesională, combinând subvențiile salariale cu oportunități de formare. În **Grecia**, programul „*Proto Ensimo*” (Prima contribuție) facilitează intrarea tinerilor pe piața muncii pentru prima dată și crearea de noi locuri de muncă în sectorul privat prin acordarea de subvenții în valoare de 600 EUR (sau 300 EUR pentru fracțiune de normă) atât tinerilor angajați, cât și angajatorilor. **Spania** a inclus în planul său de redresare și reziliență „*Investiții pentru încadrarea în muncă a tinerilor*”, care cuprinde trei programe. Programul „*Tandem*” vizează dobândirea de competențe profesionale prin formare în combinație cu încadrarea în muncă, cel puțin 25 % din program axându-se pe competențe legate de climă, iar 25 % pe competențe digitale. Al doilea este programul „*Prima experiență*”, care înlesnește dobândirea unei prime experiențe profesionale, cel puțin 20 % din program fiind dedicat competențelor legate de climă și 20 % competențelor digitale; în fine, programul „*Investigo*” oferă locuri de muncă legate de realizarea unui proiect de cercetare. În **Cipru**, ca parte a planului de redresare și reziliență, este prevăzută înființarea unor unități SPOFM mobile pentru a ajunge mai ușor la tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). În plus, planul de redresare și reziliență al Ciprului cuprinde și o schemă care oferă subvenții angajatorilor din sectorul privat ca stimulent pentru angajarea tinerilor șomeri și a tinerilor NEET (cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani) și oferă care asigură 2 luni de formare. Ciprul intenționează, de asemenea, să remedieze neconcordanțele dintre competențele oferite de sistemul educațional și cele cerute pe piața muncii prin extinderea la toate instituțiile de învățământ superior a mecanismului său pilot de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților până în 2023. În sfârșit, cu ajutorul finanțării din partea FSE+, Ciprul intenționează să implementeze inițiativa „ALMA” (*Aim-Learn-Master-Achieve* – țintește, învață, stăpânește, realizează) adresată tinerilor NEET, în special celor defavorizați. ALMA va fi promovată prin cooperare/parteneriat între SPOFM, angajatori/întreprinderi și alte potențiale organizații partenere. **Slovacia** intenționează să actualizeze programul „Practică pentru absolvenți”, care urmărește sporirea capacității de inserție profesională a persoanelor defavorizate aflate în căutarea unui loc de muncă (de exemplu, NEET sau persoane care au părăsit școala) prin dobândirea și consolidarea de competențe profesionale cu ajutorul experienței practice într-o întreprindere.

Unele state membre au lansat inițiative menite să îmbunătățească integrarea lucrătorilor în vârstă pe piețele muncii și capacitatea lor de inserție profesională, contribuind astfel și la soluționarea problemei reprezentate de schimbările demografice, în conformitate cu principiile 3 și 4 ale pilonului (privind egalitatea de șanse și, respectiv, sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă). În contextul pandemiei, Luxemburgul a relaxat temporar regulile care restricționau ocuparea unui loc de muncă remunerat pentru persoanele care s-au pensionat anticipat, pentru a acoperi nevoia de personal în diferite sectoare, în special în cel al asistenței medicale.

Statele membre adoptă din ce în ce mai multe măsuri care acordă concedii permanente din motive familiale și concedii speciale persoanelor cu responsabilități de îngrijire, pentru a sprijini o mai mare participare a femeilor pe piața muncii în conformitate cu principiile 2 și 9 ale pilonului (privind egalitatea de gen și, respectiv, echilibrul dintre viața profesională și cea personală). În Belgia, începând cu 1 septembrie 2021, durata maximă a concediului pentru îngrijirea informală a persoanelor cu nevoi de îngrijire a fost majorată la trei luni în cazul programului de lucru cu normă întreagă sau la șase luni în cazul reducerii cu

1/5 sau cu jumătate a programului de lucru cu normă întreagă. În **Danemarca**, începând din august 2022 au intrat în vigoare noi măsuri prin care alocația de după naștere, echivalentă cu 24 de săptămâni de indemnizație de maternitate/paternitate, va fi împărțită în mod egal între părinți după nașterea unui copil. O parte din concediu poate fi transferat de la un părinte la altul. În august 2022, guvernul **Irlandei** a aprobat regimul general al proiectului de lege privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală și alte dispoziții, care vizează introducerea unui drept la cinci zile de concediu pe an pentru îngrijirea medicală în caz de boli grave și prelungirea de la șase luni la doi ani a dreptului actual la pauze de alăptare în temeiul legilor privind protecția maternității. În plus, legea irlandeză privind concediul pentru creșterea copilului din 2019 a fost actualizată în octombrie 2021, concediul plătit pentru creșterea copilului fiind prelungit de la cinci la șapte săptămâni, care pot fi efectuate în mod flexibil până când copilul împlinește doi ani. În **Italia**, o reformă din iunie 2022 își propune să promoveze echilibrul dintre viața profesională și cea personală a lucrătorilor cu obligații de îngrijire în calitate de părinți și/sau îngrijitori, să realizeze o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și să promoveze egalitatea de gen atât la locul de muncă, cât și în familie. În 2022, legislația a fost actualizată pentru a institui un concediu de paternitate obligatoriu și opțional de 10 zile și, respectiv, o zi (dacă este transferat de la mamă). În plus, o lege adoptată în aprilie 2022 vizează sprijinirea familiilor cu copii și încurajarea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie prin stabilirea unei alocații lunare universale pentru toți copiii aflați în întreținere, reformarea diverselor tipuri de concedii din motive familiale, introducerea de stimulente pentru ca femeile cu responsabilități de îngrijire să intre pe piața muncii și elaborarea de politici care să sprijine familiile în ceea ce privește cheltuielile educaționale și școlare. În noiembrie 2021, **Ciprul** a introdus o reformă care mărește concediul de maternitate de la 18 la 22 de săptămâni pentru al doilea copil sau al doilea copil adoptat sau născut de o mamă surogat și la 26 de săptămâni în cazul celui de al treilea copil. Durata concediului de paternitate este de două săptămâni, care trebuie efectuate în primele 16 săptămâni de la nașterea sau adopția copilului. Până la sfârșitul anului 2022, Ciprul intenționează să introducă și dreptul la concediu plătit pentru creșterea copilului, dreptul la efectuarea flexibilă a concediului pentru creșterea copilului și dreptul la concediu de îngrijitor. În 2022, **Lituania** a luat măsuri pentru a introduce zile de concediu suplimentare pentru părinți în funcție de numărul de copii, precum și de existența unor copii cu handicap (a se vedea secțiunea 2.3.2). Începând din 4 septembrie 2022, în cadrul reformei privind concediul din motive familiale, **Finlanda** își propune să crească egalitatea în ceea ce privește viața profesională a părinților și, respectând diferitele forme de familie, ambii părinți vor primi o cotă de 160 de zile de concediu pentru creșterea copilului. Din acestea, maximum 63 de zile de concediu pot fi transferate celuilalt părinte sau tutore, soțului/soției sau soțului/soției celuilalt părinte. Restul perioadei de sarcină este protejat prin intermediul unei perioade de concediu de maternitate de 40 de zile. Concediul poate fi utilizat în mai multe tranșe până când copilul împlinește doi ani. Începând cu 2 august 2022, **Țările de Jos** au introdus dreptul la un concediu pentru creșterea copilului de 9 săptămâni, plătit la o rată de 70 % din salariul zilnic. În noiembrie 2021, **Franța** a mărit numărul de zile de concediu (310 zile care pot fi efectuate în decurs de trei ani, cu reînnoire o singură dată), precum și sprijinul financiar la care au dreptul părinții în caz de boală gravă a unui copil. În plus, părinții au dreptul la două zile de concediu în cazul în care copilul lor este diagnosticat cu o boală cronică. În 2022, în **Malta**, serviciile gratuite de îngrijire a copiilor au fost extinse la angajații care lucrează seara, la sfârșit de săptămână sau în schimburi. În plus, o nouă lege din iulie 2022 introduce și prelungeste concediul de paternitate plătit de 10 zile la naștere sau adopție acordat taților și celui de al doilea părinte. În plus, se acordă dreptul la 4 luni de concediu plătit pentru creșterea copilului pentru fiecare părinte al unui copil mai mic de 8 ani, dreptul la un concediu de îngrijitor fără plată de 5 zile lucrătoare pe an și dreptul la formule flexibile de lucru pentru lucrătorii cu copii mai mici de 8 ani și pentru cei cu responsabilități de

îngrijire. În **Bulgaria**, începând din august 2022, tatăl sau tutorele legal de sex masculin are dreptul la un concediu de îngrijire plătit de 2 luni (710 BGN, aproximativ 363 EUR) pentru copiii cu vârsta de până la 8 ani, cu condiția să nu fi beneficiat de o altă schemă similară.

Statele membre introduc măsuri privind formulele de lucru comune și flexibile pentru familii și persoanele cu responsabilități de îngrijire, în conformitate cu principiile 2 și 9 ale pilonului (privind egalitatea de gen și, respectiv, echilibrul dintre viața profesională și cea personală). În ianuarie 2021, **Cehia** a introdus o modificare a legii care permite angajaților care lucrează cu fracțiuni de normă să împartă un loc de muncă. Această măsură vizează extinderea formulelor flexibile de lucru și este cofinanțată de FSE cu stimulente financiare care acoperă o parte din salariu, venind în sprijinul coordonatorilor de politici familiale din regiuni; în plus, pune la dispoziție ghiduri metodologice, analize ale politicilor și bune practici. În **Irlanda**, proiectul de lege privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală și alte dispoziții prevede introducerea dreptului îngrijitorilor de a solicita formule flexibile de lucru, inclusiv un program de lucru comprimat sau redus. Până la sfârșitul anului 2022, **Ciprul** intenționează să acorde părinților care lucrează și care au copii de până la 8 ani, precum și îngrijitorilor, dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. În 2022, în **Lituania** au fost luate măsuri pentru a introduce posibilitatea de a lucra mai puțin de o zi întreagă și de a recurge la telemuncă și la un program flexibil pentru femeile însărcinate sau care alăptează sau pentru părinții singuri care cresc copii cu vârsta de până la 14 ani (sau până la 18 ani în cazul copiilor cu handicap), precum și pentru părinții care cresc copii cu vârsta de până la 8 ani.

Mai multe state membre au luat măsuri de promovare a activării, de sprijinire a ocupării femeilor și de combatere a disparității salariale de gen, în conformitate cu principiile 2 și 4 ale pilonului (privind egalitatea de gen și, respectiv, sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă). În **Irlanda**, Legea privind informațiile referitoare la disparitatea salarială de gen a fost actualizată în iulie 2021 și va impune organizațiilor să raporteze cu privire la diferențele de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin, inclusiv la nivelul primelor. Cerința se va aplica inițial organizațiilor cu cel puțin 250 de angajați, dar se va extinde în timp la organizațiile cu cel puțin 50 de angajați. Legea impune angajatorilor să prezinte inclusiv motivele diferențelor și măsurile de eliminare a acestora, care trebuie să fie propuse (dar nu sunt obligatorii). În **Italia**, Legea bugetului pentru 2022 prevede o creștere cu 50 de milioane EUR pe an, începând din 2023, a fondului care sprijină echitatea salarială între femei și bărbați. Resursele sunt destinate intervențiilor menite să sprijine și să recunoască valoarea socială, pentru dezvoltarea economică, a egalității salariale între femei și bărbați și a egalității de șanse la locul de muncă. În plus, Planul Strategic Național adoptat urmărește să identifice bunele practici de combatere a stereotipurilor de gen, să elimine disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, să atingă paritatea în ceea ce privește participarea la diferite sectoare economice, să elimine decalajele dintre remunerațiile și pensiile bărbaților și ale femeilor și să asigure echilibrul de gen în procesul decizional. În plus, planul de redresare și reziliență al Italiei prevede investiții care promovează antreprenoriatul în rândul femeilor, sprijinind realizarea proiectelor de afaceri inovatoare ale întreprinderilor înființate și conduse de femei sau în principal de femei, precum și investiții într-un sistem de certificare pentru întreprinderile ale căror practici încurajează egalitatea de gen. În **Franța**, legea din decembrie 2021 a introdus o serie de măsuri menite să promoveze egalitatea economică și profesională între femei și bărbați. Începând cu 1 martie 2022, angajatorii cu cel puțin 1 000 de angajați au obligația să publice anual orice diferențe de reprezentare între femei și bărbați în rândul cadrelor de conducere și al membrilor organelor de conducere. Informațiile se vor publica pe site-ul Ministerului Muncii începând de la 1 martie 2023. Legea prevede, de asemenea, crearea unei cote de 30 % din pozițiile de conducere ale întreprinderilor începând cu 1 martie 2026, cotă care urmează

să fie majorată ulterior (40 % începând cu 1 martie 2029). În octombrie 2021, **Grecia** a adoptat un cadru care prevede furnizarea de servicii de îngrijire a copiilor cu vârste cuprinse între două luni și doi ani și jumătate, precum și implementarea proiectului „*Neighbourhood Nannies*” (Bone din cartier), care sprijină accesul femeilor la piața muncii și promovează echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Punerea în aplicare la nivel național va fi precedată de o etapă-pilot care se va derula în 33 de municipalități.

Statele membre au introdus noi inițiative și au adoptat reforme pentru a îmbunătăți recrutarea și capacitatea de inserție profesională a persoanelor cu handicap, în conformitate cu principiul 17 al pilonului (privind incluziunea persoanelor cu handicap). În cadrul planului de redresare și reziliență al **Belgiei** se acordă finanțare reformei *Talents-Impulsion-Mobilisation* a SPOFM Valonia, care urmărește să ofere servicii mai personalizate și parcursuri individuale persoanelor vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv persoanelor cu handicap. **Bulgaria** intenționează să deruleze un program care să sprijine ocuparea durabilă a persoanelor din grupuri vulnerabile, inclusiv a persoanelor cu handicap, cu un buget de 51,1 milioane EUR finanțat din FSE+. Operațiunea va viza 3 600 de membri ai grupurilor vulnerabile, inclusiv persoane cu handicap, sprijinindu-le prin locuri de muncă subvenționate, mentorat, adaptarea mediului de lucru și a transporturilor. În octombrie 2022, **Cehia** a majorat stimulentele acordate pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap. Pentru a oferi persoanelor cu handicap mai multe servicii legate de ocuparea forței de muncă prin intermediul SPOFM, **Irlanda** a adoptat în iulie 2021 o abordare privind implicarea timpurie. În cadrul acestei abordări, care ar trebui să fie utilizată pe deplin până la sfârșitul anului 2022, SPOFM din Irlanda vor oferi și asigura în mod activ, cât mai curând posibil, servicii de ocupare și de sprijin persoanelor cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă. Implicarea va fi voluntară și va pune accentul pe nevoile persoanei, abordând totodată barierele cu care se confruntă persoanele cu handicap. În februarie 2022, **Croația** a adoptat Legea de modificare a Legii privind piața muncii, îmbunătățind condițiile pentru acordarea de asistență financiară șomerilor cu handicap și stabilind ca asistența în numerar să se ridice la 10 % din salariul minim net. Ca parte a punerii în aplicare a planului său de redresare și reziliență, **Letonia** a adoptat, în august 2021, un plan de promovare a egalității de șanse pentru persoanele cu handicap. Planul adaptează normele care stabilesc statutul de persoană cu handicap și introduce măsuri pentru incluziunea pe piața muncii și pentru accesibilitatea infrastructurii pentru mediul construit. În **Lituania**, a fost adoptat un amendament care extinde aplicabilitatea politicilor active pe piața muncii la persoanele cu handicap. Noua inițiativă vizează facilitarea intrării persoanelor cu handicap pe piața deschisă a forței de muncă, unde acestea își pot depune candidatura pentru un loc de muncă la alegerea lor, nemaifiind încadrate în întreprinderi sociale speciale unde opțiunile sunt limitate. În 2022, **Portugalia** a introdus un program care sprijină procesul de angajare și capacitatea de inserție profesională a persoanelor cu handicap prin sprijinirea contractării, a inserției, a integrării și a antreprenoriatului, inclusiv în ceea ce privește reabilitarea profesională. Pentru a stimula stabilizarea și integrarea pe piața muncii, programul urmărește să ajusteze, să consolideze și să revitalizeze stimulentele cu caracter contributiv pentru capacitatea de inserție profesională și programele politicii de ocupare a forței de muncă. În **Finlanda**, în baza planului de redresare și reziliență, o nouă entitate a statului cu rol de operator intermediar pe piața forței de muncă își va începe activitatea în 2022 pentru a promova adaptarea și plasarea persoanelor care prezintă un risc semnificativ de a fi excluse permanent de pe piața forței de muncă, inclusiv a persoanelor cu capacitate de muncă redusă. După începerea operațiunilor, întreprinderea își propune să creeze un raport de muncă pentru aproximativ 1 000 de persoane.

Statele membre au luat măsuri de sprijinire și facilitare a integrării resortisanților țărilor terțe pe piața muncii. În 2022, **Estonia** a modificat programul „Stabiliți-vă în

Estonia”, un program al guvernului estonian constând într-un curs de adaptare și un curs de limbă pentru migrații nou-sosiți, astfel încât să satisfacă mai bine nevoile participanților prin divizarea modulului combinat „Muncă și antreprenariat” în două module separate. În plus, pe lângă formarea la nivelul A1, programul include cursuri de limbă la nivelul A2, iar metodologia de predare a fost adaptată. De asemenea, Estonia a aprobat Convenția globală a UNESCO privind recunoașterea calificărilor din învățământul superior (Convenția globală), care stabilește drepturile persoanelor la o evaluare transparentă și nediscriminatorie a calificărilor obținute în străinătate. Cursurile de limbă au un rol important în rândul statelor membre. În **Finlanda**, de exemplu, au fost alocate fonduri suplimentare pentru predarea limbii finlandeze/suedeze ca a doua limbă, pentru competențele scris-citit și pentru instruirea în vederea integrării în educația nonformală. Mai precis, guvernul finlandez propune o majorare cu 5,5 milioane EUR a bugetului pe 2023, cu scopul de a acoperi cheltuielile de funcționare ale Centrului de Servicii pentru Învățare Continuă și Ocupare a Forței de Muncă destinate educării și formării specifice a ucrainenilor. În **Germania**, în noiembrie 2021, Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale a acordat solicitanților de azil din Afganistan acces timpuriu la măsuri de integrare pe piața muncii, cum ar fi cursuri de limbă profesionale. În decembrie 2021, **Irlanda** a publicat noi orientări și seturi de instrumente menite să ajute cursanții migrați să își îmbunătățească competențele de limbă engleză și să progreseze prin continuarea educației în cadrul strategiei sale privind alfabetizarea adulților pentru viață (*Adult Literacy for Life – ALL*). În martie 2022, **Franța** a pus în aplicare programul său cuprinzător și individualizat de sprijin pentru integrarea refugiaților („AGIR”). Programul oferă, printre altele, un sistem de sprijin adaptat care facilitează recunoașterea experiențelor anterioare ale străinilor nou-sosiți, simplifică integrarea lor profesională și îmbunătățește accesul la locuri de muncă pentru persoanele cele mai îndepărtate de piața muncii, în funcție de caracteristicile lor. În **Italia**, autoritățile italiene și UNHCR au semnat un memorandum de înțelegere pentru promovarea integrării refugiaților și a solicitanților de azil pe piața muncii printr-o serie de activități comune. Acordul urmărește să sporească implicarea sectorului privat, oferind întreprinderilor informații și instrumente pentru primirea refugiaților și consolidând competențele rețelei de servicii de ocupare a forței de muncă și ale actorilor societății civile care sprijină procesele de incluziune. În martie 2022, cu finanțare din planul său de redresare și reziliență, **Slovacia** a adoptat o lege care îmbunătățește integrarea lucrătorilor migrați, inclusiv a persoanelor returnate, a angajaților înalt calificați din țări terțe și a membrilor familiilor acestora, precum și a studenților străini care studiază în Slovacia. Scopul său este de a crea cadrul juridic necesar unui „ghișeu unic” care să ofere consiliere și servicii cuprinzătoare.

Statele membre au adoptat măsuri de accelerare a recunoașterii calificărilor persoanelor strămutate din Ucraina. De exemplu, cooperând în cadrul rețelei ENIC-NARIC, **Austria, Estonia, Franța și Slovenia** colaborează pentru a oferi consiliere și standarde comune privind recunoașterea diplomelor. În **Portugalia** și în **Austria**, se acordă prioritate cererilor de recunoaștere a diplomelor persoanelor strămutate din Ucraina. La rândul lor, unele state membre au simplificat și au scurtat procedurile de recunoaștere. De exemplu, **Germania, Lituania, Portugalia și Letonia** acceptă copii digitale ale documentelor și renunță la cerința unei traduceri autorizate. În **Italia**, autoritățile au pus la dispoziția instituțiilor de învățământ superior o bază de date cu o listă cuprinzătoare și explicații cu privire la calificările acordate în Ucraina, iar persoanele strămutate din sectorul social și al asistenței medicale pot fi recrutate la prezentarea pașaportului european al calificărilor pentru refugiați. În mod similar, autoritățile din **Cehia** au publicat un manual privind armonizarea și accelerarea recunoașterii. În **Finlanda**, funcționarii responsabili cu recunoașterea calificărilor formale au beneficiat de instruire specifică pentru a înțelege mai bine sistemul de învățământ ucrainean. Prin suspendarea cerinței privind apostila pentru

certificarea documentelor oficiale străine, **Slovacia** facilitează recunoașterea competențelor anterioare.

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a facilita integrarea pe piața muncii a persoanelor strămutate din Ucraina prin formare și măsuri de reducere a obstacolelor la intrare. Tipul predominant de program nou elaborat de statele membre a constat în cursuri de limbă specifice pentru persoanele strămutate din Ucraina. De exemplu, în **Germania** peste jumătate din numărul total de persoane strămutate din Ucraina au participat la cursuri de limbă. **Slovacia** a realizat un proiect educațional care oferă persoanelor strămutate cunoștințe teoretice și practice, precum și o alocație financiară care se primește după încheierea cursului și care acoperă taxa de curs și o parte din cheltuielile aferente. În **Cehia**, ucrainenii strămutați care au lucrat în domeniul îngrijirii sănătății primesc un permis temporar de practică profesională (pentru o perioadă fixă de 12 luni), care le dă posibilitatea să-și îmbunătățească competențele lingvistice și să se familiarizeze cu sistemul național de sănătate. Datorită acestui regim de stagiu, ei pot să dobândească cunoștințele necesare pentru a promova examenul de recunoaștere. În **Slovacia**, lucrătorii strămutați trebuie să promoveze un examen suplimentar la o universitate sau la o școală secundară și să prezinte un certificat de educație recunoscut pentru a li se permite să lucreze în sectorul sănătății. În **Ungaria**, ucrainenii strămutați care dețin o calificare emisă și recunoscută în Ucraina în domeniul asistenței medicale pot începe să își practice profesia în paralel cu procedura de recunoaștere a calificărilor.

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 vizează, printre altele, echilibrarea flexibilității și a securității în politicile privind piața muncii, combaterea muncii nedeclarate, prevenirea segmentării pieței muncii și promovarea tranziției către contracte pe durată nedeterminată, precum și asigurarea eficacității politicilor active în domeniul pieței muncii. Aceste obiective sunt în conformitate cu principiile 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă), 5 (locuri de muncă sigure și adaptabile), 7 (informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere), 8 (dialogul social și participarea lucrătorilor), 10 (un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat) și 13 (indemnizații de șomaj) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Pornind de la practicile naționale existente, sunt examinate de asemenea promovarea dialogului social și colaborarea 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

Abordarea segmentării pieței forței de muncă este esențială pentru îmbunătățirea calității locurilor de muncă și a funcționării piețelor muncii și 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. Segmentarea pieței muncii înseamnă diferențe persistente în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanelor de pe această piață, care nu pot fi atribuite diferențelor de competențe, ocupație și experiență¹³⁸. Un indiciu puternic al segmentării pieței forței de muncă este

¹³⁸ A se vedea Organizația Internațională a Muncii (OIM) și Eurofound. În practică, aceasta înseamnă că piața muncii este împărțită în subpiețe sau segmente care se disting prin diferențe la nivelul caracteristicilor și al

combinația dintre o proporție ridicată de contracte temporare pentru anumite grupuri de lucrători și o rată scăzută a tranziției către locuri de muncă permanente. Un procent ridicat al activităților independente „fictive” poate fi de asemenea legat de segmentarea pieței.

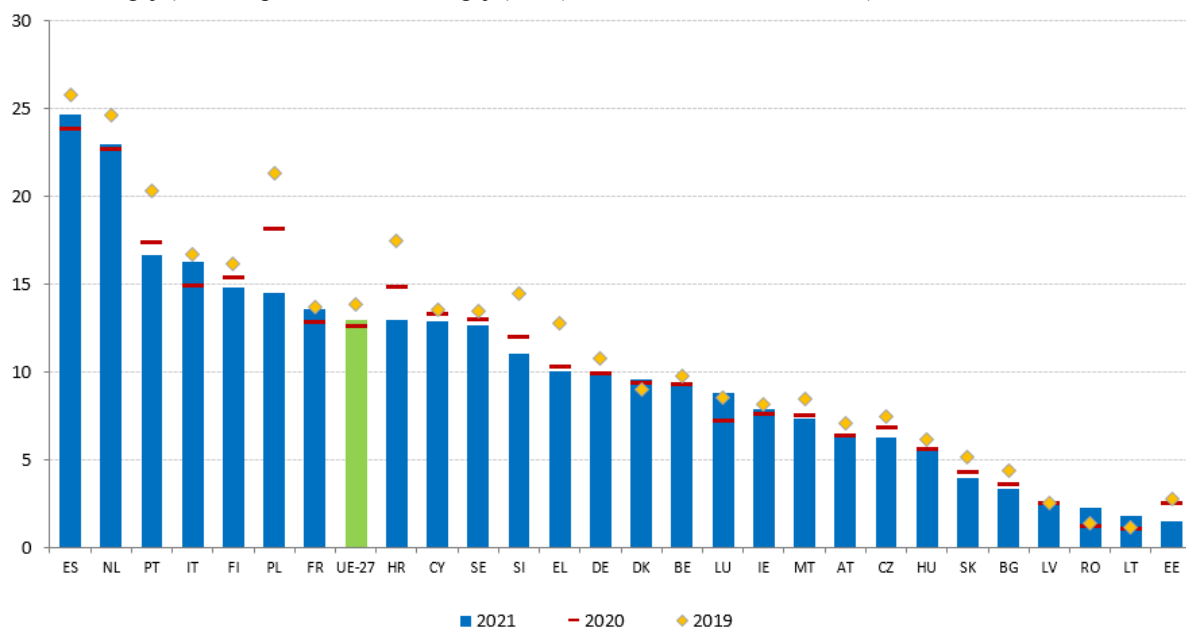
În 2021, ponderea locurilor de muncă temporare din totalul locurilor de muncă a crescut doar ușor în majoritatea statelor membre, pe fondul condițiilor economice mai favorabile. Ponderea persoanelor cu contracte temporare¹³⁹ din totalul angajaților (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) a crescut ușor în medie în UE, de la 10,9 % în 2020 la 11,2 % în 2021, rămânând totuși cu 0,8 puncte procentuale sub nivelul anterior pandemiei. Totuși, conform datelor trimestriale, ponderea angajaților temporari (20-64 de ani; date ajustate sezonier) s-a situat la 13,1 % în T2-2022, cu 0,1 puncte procentuale mai mult decât în T1-2021 și cu 1,1 puncte procentuale peste nivelul scăzut din T2-2020. Variațiile dintre statele membre sunt substanțiale. În timp ce Spania, Țările de Jos, Portugalia și Italia înregistrează cifre de peste 15 %, ponderea este sub 4 % în Estonia, Lituania, România, Letonia și Bulgaria – a se vedea figura 2.3.1. Per ansamblu, statele membre cu cele mai mari ponderi ale contractelor temporare înainte de pandemia de COVID-19 au înregistrat cele mai mari scăderi, în timp ce statele cu niveluri relativ scăzute au înregistrat creșteri ușoare de atunci¹⁴⁰. Între 2019 și 2021 s-au înregistrat scăderi semnificative în Polonia (6,8 puncte procentuale), Croația (4,5 puncte procentuale), Portugalia (3,6 puncte procentuale), Slovenia (3,4 puncte procentuale) și Grecia (2,7 puncte procentuale), dar s-au observat creșteri în România (0,9 puncte procentuale), Lituania și Danemarca (0,6 puncte procentuale) și Luxemburg (0,2 puncte procentuale).

normelor comportamentale, de exemplu în ceea ce privește acordurile contractuale (pe durată nedeterminată și, respectiv, pe durată determinată), natura și varietatea legilor privind protecția locurilor de muncă din statele membre (normele care reglementează angajarea individuală și colectivă și concedierea angajaților cu contract pe durată determinată) sau tipurile de lucrători vizați (de exemplu, lucrătorii temporari involuntari și lucrătorii cu fracțiune de normă, printre alții).

¹³⁹ 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. Sursa: Indicatorii Eurostat [[lfsi_pt_a](#)] și [[lfsi_pt_q](#)] pentru datele anuale și, respectiv, trimestriale.

¹⁴⁰ Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2022* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022 (în curs de apariție).

Figura 2.3.1: Ocuparea temporară a forței de muncă se situează încă ușor sub nivelurile din perioada anterioară crizei, deși există diferențe semnificative între statele membre
 Ponderea angajaților temporari în totalul angajaților (20-64 de ani, %, date anuale)



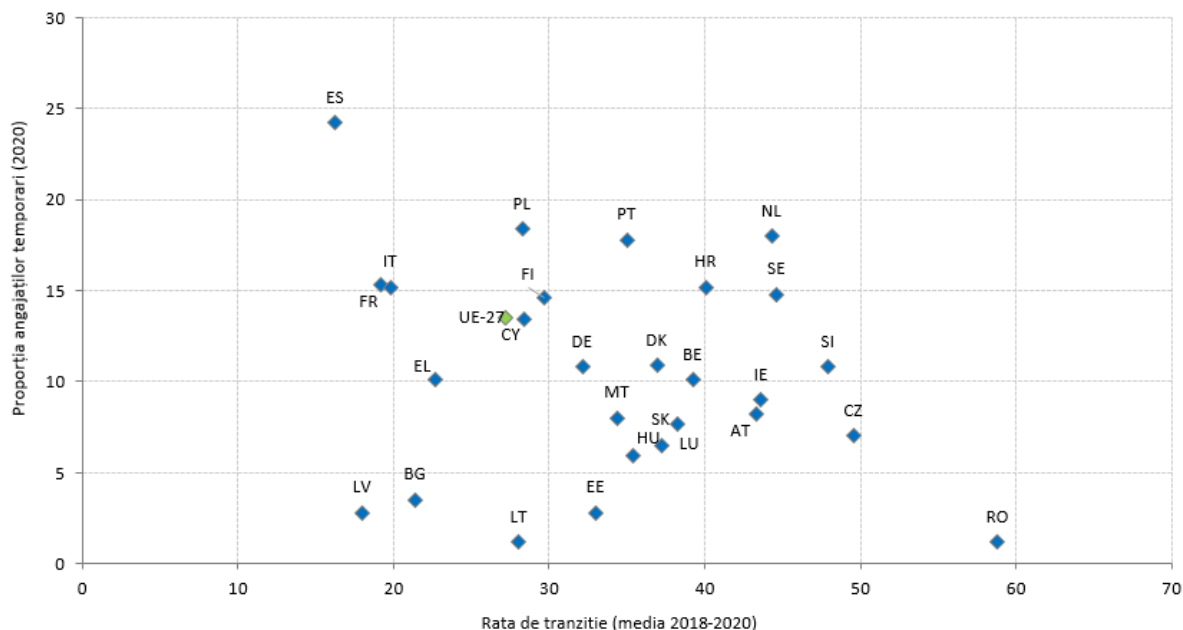
Notă: definiția diferă în ES și FR în 2021 (a se vedea metadatele).

Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a], AFM-UE.

Unele state membre înregistrează ponderi ridicate ale contractelor temporare, la care se adaugă rate scăzute de tranziție către locuri de muncă permanente. Figura 2.3.2 prezintă numărul de angajați temporari (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) ca procent din total în raport cu ratele medii de tranziție pe durata a 3 ani (între 2018 și 2020) de la contracte temporare la contracte pe durată nedeterminată. În 2020, cea mai critică situație caracterizată de rate ridicate de contracte temporare (peste 15 %), combinate cu rate de tranziție relativ scăzute (sub 30 %) a fost observată în Spania, Polonia, Franța și Italia. Alte state membre, cum ar fi Țările de Jos, Portugalia, Croația și Suedia, au avut rate de ocupare temporară a forței de muncă peste media UE (13,5 % în 2020), dar însoțite de rate ridicate de tranziție (peste 35 %). În schimb, Lituania, Letonia și Bulgaria prezintă ponderi foarte scăzute ale contractelor temporare (sub 4 %), cu rate scăzute de tranziție către contracte permanente. România, Ungaria, Slovacia, Cehia, Luxemburgul și Estonia prezintă rate mai mici de 8 % ale contractelor temporare, cu rate de tranziție de peste 30 %.

Figura 2.3.2: Se observă diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește ponderea contractelor temporare și rata de conversie a acestora în locuri de muncă permanente

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: Întrerupere a seriei cronologice în 2020 pentru DE. Rata de tranziție a forței de muncă pentru LV se referă la 2017; valoarea pentru SK este doar media anilor 2019 și 2020.

Sursa: Eurostat, [lfsa_etpgan] AFM-UE și [ilc_lvhl32] EU-SILC.

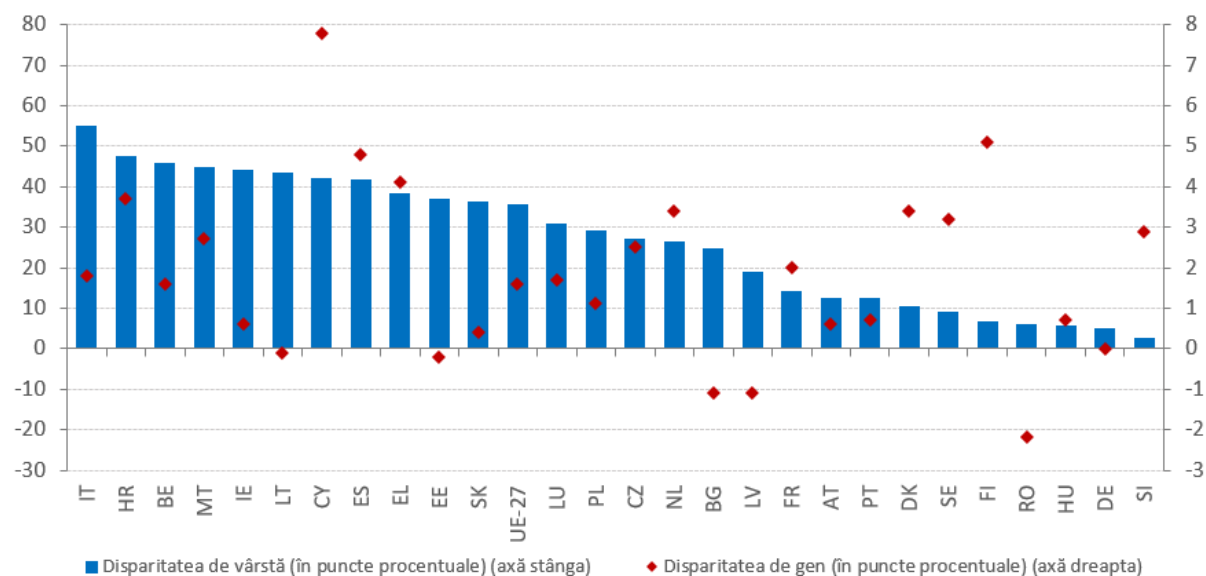
Ponderea persoanelor care au involuntar un loc de muncă temporar diferă substanțial de la un stat membru la altul, unele state confruntându-se cu provocări deosebite. Procentul angajaților (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) care au involuntar contracte temporare a fost de 7,8 % în UE în 2021. Cu toate acestea, diferența dintre valorile cele mai ridicate și cele mai scăzute înregistrate în statele membre rămâne semnificativă (15,4 puncte procentuale în 2021) și neschimbată din 2020. Unele state membre, precum Spania (19,5 %), Italia (13,4 %), Portugalia (12,2 %) și Cipru (11,9 %), se confruntă cu o provocare deosebită în acest sens, raportând cele mai mari ponderi de angajați temporari involuntari. La polul opus, procentul este de sub 2 % în Letonia, România, Lituania și Estonia. În general, femeile sunt mai afectate de munca temporară involuntară decât bărbații, deși diferențele sunt relativ mici (sub 1,5 puncte procentuale), cu excepția Ciprului (7,5 puncte procentuale), a Greciei (5 puncte procentuale), a Croației (3,3 puncte procentuale) și a Finlandei (3,2 puncte procentuale).

Contractele temporare continuă să fie mai răspândite în rândul tinerilor și al femeilor. Ponderea angajaților temporari s-a ridicat chiar și la 48,9 % în 2021 în UE în cazul tinerilor (cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani), adică cu 37 de puncte procentuale mai mare decât pentru cei cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani și cu 42,7 puncte procentuale mai mare decât în cazul celor cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani. În 2021, cele mai mari ponderi au fost raportate în Spania (69,1 %), Țările de Jos (68,2 %), Slovenia (63,5 %) și Italia (61,7 %), iar cele mai mici au fost înregistrate în Estonia (6,8 %), Lituania (6,7 %) și Letonia (5,3 %). În 2021, ponderea femeilor din UE (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) angajate cu contract temporar a fost de 13,8 %, cu 0,4 puncte procentuale mai mare decât în 2020. Disparitatea de gen în ocuparea temporară a forței de muncă a crescut ușor, de la o medie de 1,4 puncte procentuale în 2020 la 1,6 puncte procentuale în 2021, cu variații semnificative între statele membre (a se vedea figura 2.3.3). În 2021, cele mai mari diferențe de gen în ceea

ce privește prevalența contractelor temporare au fost observate în Cipru (7,8 puncte procentuale) și Finlanda (5,1 puncte procentuale). În România, Bulgaria și Letonia existau mai mulți bărbați cu contracte temporare decât femei, ceea ce a dus la o inversare a diferenței de gen.

Figura 2.3.3: Incidența contractelor temporare este semnificativ mai mare în cazul tinerilor (grupa de vârstă 15-24 de ani) și al femeilor (cu unele excepții)

Diferența dintre grupa de vârstă 15-24 de ani și grupa de vârstă 25-54 de ani în ceea ce privește ponderea angajaților temporari în totalul angajaților – „disparitatea de vârstă” (puncte procentuale, 2021, axa din stânga). Diferența dintre femei și bărbați în ceea ce privește ponderea angajaților temporari în totalul angajaților – „disparitatea de gen” (puncte procentuale, 2021, axa din dreapta).



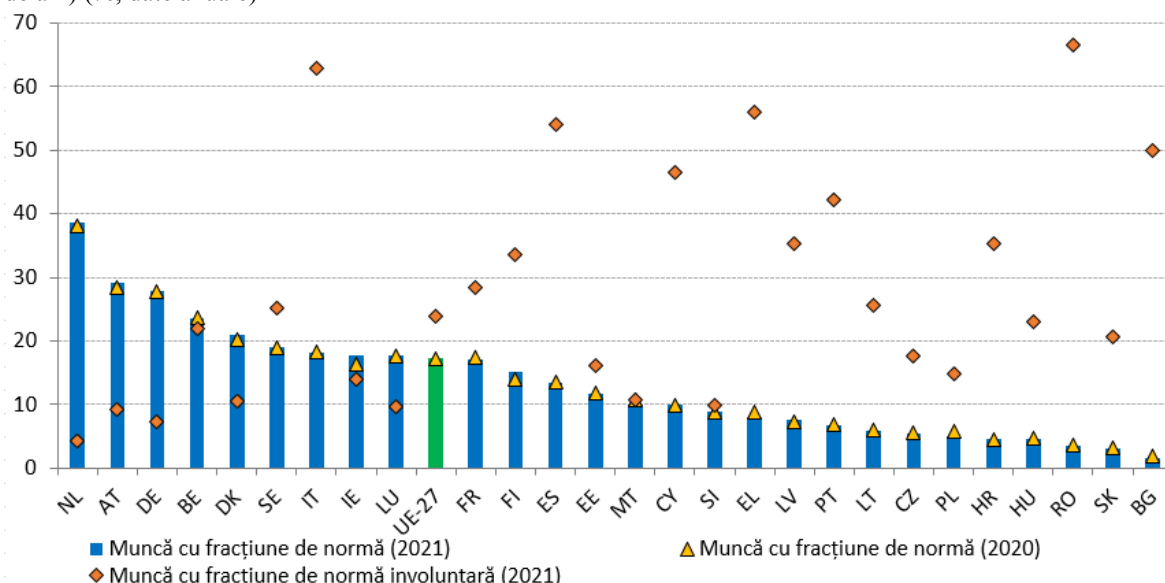
Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a], AFM-UE.

Ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă din UE a rămas, în linii mari, stabilă; în mai multe state membre, o parte semnificativă a acesteia este involuntară. La 17,2 % în 2021, ponderea persoanelor angajate (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani) care lucrează cu fracțiune de normă în UE a rămas neschimbată în comparație cu 2020 și rămâne cu 1,5 puncte procentuale mai mică decât în 2019. Cinci state membre (Țările de Jos, Austria, Germania, Belgia și Danemarca) au înregistrat cifre de peste 20 %, în timp ce alte cinci state membre (Bulgaria, Slovacia, România, Ungaria și Croația) s-au situat sub 5 % – a se vedea figura 2.3.4. Unele state membre au înregistrat scăderi minore (sub 1 punct procentual) ale proporției de persoane angajate care lucrează cu fracțiune de normă între 2020 și 2021 (și anume Malta, Polonia, Grecia, Franța și Bulgaria). În schimb, s-au observat creșteri în Irlanda (1,4 puncte procentuale), Finlanda (1,3 puncte procentuale), Țările de Jos, Danemarca și Austria (0,7 puncte procentuale). Ponderea muncii involuntare cu fracțiune de normă în totalul locurilor de muncă a fost de 23,9 % în 2021 în UE, din nou cu diferențe semnificative între statele membre¹⁴¹. România, Italia, Grecia, Spania și Bulgaria raportează cifre de aproximativ 50 % sau mai mult, în timp ce Țările de Jos, Germania, Austria, Luxemburgul și Slovenia prezintă valori de 10 % sau mai mici.

¹⁴¹ Indicatorul Eurostat [lfsa_eppgai]. Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene..

Figura 2.3.4: Ponderea muncii cu fracțiune de normă a fost în general stabilă în ultimul an, dar cu o componentă involuntară semnificativă în multe cazuri

Ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă din totalul locurilor de muncă (20-64 de ani) și ponderea muncii cu fracțiune de normă involuntară ca procent din totalul locurilor de muncă cu fracțiune de normă (20-64 de ani) (%), date anuale)



Notă: definiția diferă în ES și FR în 2021 (a se vedea metadatele).

Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a] și [lfsa_eppgai], AFM-UE.

Ponderea lucrătorilor independenți fără angajați tinde să fie ridicată, dar cu diferențe considerabile între statele membre. Activitatea independentă este de obicei voluntară și reprezintă un semn pozitiv de spirit antreprenorial, dar uneori maschează raporturi de muncă dependente sau așa-numita activitate independentă „fictivă”. În 2021, lucrătorii independenți fără angajați (așa-numiții „lucrători pe cont propriu”, care pot fi utilizați ca indicator pentru a evalua riscul de activitate independentă „fictivă”) au reprezentat 9 % din totalul locurilor de muncă din UE (grupa de vârstă 20-64 de ani)¹⁴². Grecia, Polonia și Italia au înregistrat cele mai ridicate rate (peste 14 %), urmate de Cehia, Țările de Jos și Slovacia, cu cifre de peste 10 %. La polul opus, cele mai scăzute ponderi (sub 6 %) au fost observate în Germania, Danemarca, Luxemburg, Suedia și Croația.

Caseta 5: Platformele digitale de muncă și raporturile de muncă

Prevenirea abuzului de raporturi de muncă care conduc la condiții de muncă precare, inclusiv în cazul muncii prin intermediul platformelor, contribuie la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. Principiul 5 (privind locurile de muncă sigure și adaptabile) prevede că lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formarea profesională, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă. Formele inovatoare de muncă, inclusiv prin antreprenoriat și activități independente, pot contribui în mod semnificativ la îmbunătățirea condițiilor de muncă. În același timp, ar trebui identificate și combătute formele precare de muncă, inclusiv

¹⁴² Sursa: Eurostat [lfsa_espais] și [lfsa_egaps], AFM-UE. Notă: procentul de lucrători independenți fără angajați din numărul total al persoanelor angajate. Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene.

în contextul platformelor digitale de muncă, și ar trebui prevenită utilizarea abuzivă a contractelor atipice, pentru a sprijini locurile de muncă de calitate.

Platformele digitale de muncă au devenit o parte importantă a economiilor UE, prin intermediul lor lucrând un ansamblu variat de persoane. Platformele digitale de muncă s-au extins, iar veniturile aferente se estimează că au crescut în UE-27 de la 3 miliarde EUR în 2016 la aproximativ 14 miliarde EUR în 2020. Câștigurile agregate ale persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor active în UE-27 au crescut de la 2,6 miliarde EUR în 2016 la 6,3 miliarde EUR în 2020¹⁴³. În prezent, peste 28 de milioane de persoane au lucrat, cel puțin la un moment dat în carieră, prin intermediul platformelor în Uniune.¹⁴⁴ Platformele digitale de muncă sunt prezente într-o varietate de sectoare economice, unele oferind servicii „la fața locului” precum servicii de transport la comandă, livrare de bunuri, servicii de curățenie sau de îngrijire, în timp ce altele operează exclusiv online, furnizând servicii cum ar fi codificarea datelor, traducere sau proiectare (a se vedea figura). 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 prin intermediul platformelor avut în vedere¹⁴⁵. De exemplu, femeile sunt reprezentate într-o mai mare măsură în serviciile personale și casnice, precum și în sectorul îngrijirii.

Munca prin intermediul platformelor poate duce la încadrarea falsă în categoria lucrătorilor independenți a unor persoane care sunt de fapt angajate și poate masca relațiile de muncă subordonate, uneori în contextul utilizării gestionării algoritmice. În prezent, nouă din zece platforme active în UE clasifică persoanele care lucrează prin intermediul lor ca lucrători independenți. Majoritatea acestor persoane desfășoară cu adevărat activități independente și pot utiliza platformele pentru a derula activități antreprenoriale, aducând astfel o contribuție pozitivă la dezvoltarea afacerilor, la inovare și la digitalizare în UE. Totuși, se estimează că până la 5,5 milioane de persoane care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă sunt etichetate în mod fals ca lucrători independenți și nu beneficiază de drepturile și protecția de care se bucură alți angajați. În aceste situații, aceste persoane se confruntă adesea cu condiții de muncă precare și/sau cu un acces inadecvat la protecție socială.¹⁴³ Există, de asemenea, persoane care sunt subordonate platformelor digitale de muncă prin care își desfășoară activitatea și sunt controlate în diverse grade de către acestea, de exemplu în ceea ce privește alocarea sarcinilor, remunerația sau condițiile de muncă. Acest lucru poate fi legat și de modul în care funcționează gestionarea algoritmică utilizată de platforme pentru a corela cererea și oferta de muncă, dar și pentru a atribui sarcini, a monitoriza, a evalua și a lua decizii pentru persoanele care lucrează prin intermediul lor¹⁴⁶.

¹⁴³ De Groen W., Kilhoffer Z., et al., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. Final Report* (Platformele de muncă digitale din UE: cartografiere și modele de afaceri. Raport final). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

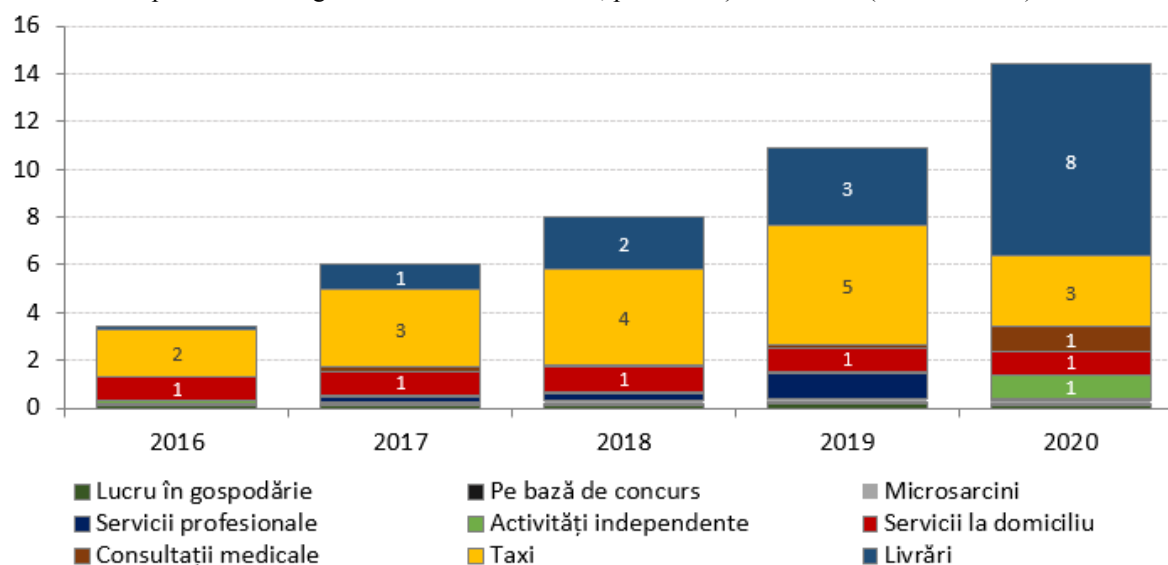
¹⁴⁴ Comisia Europeană, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work. Final Report* (Studiu de fundamentare a evaluării impactului unei inițiative a UE privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cazul muncii prin intermediul platformelor. Raport final). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

¹⁴⁵ Comisia Europeană, *European Centre for Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policy: thematic review 2021 on platform work* (Centrul European de Expertiză în domeniul dreptului muncii, al ocupării forței de muncă și al politicilor privind piața muncii: analiză tematică 2021 privind munca prin intermediul platformelor), Oficiul pentru Publicații, 2021.

¹⁴⁶ Literatura de specialitate definește gestionarea algoritmică ca fiind un set de practici de supraveghere, guvernare și control bazate pe algoritmi. Aceste practici sunt puse în aplicare, de asemenea, prin tehnici și instrumente tehnologice care structurează condițiile de muncă și gestionarea la distanță a lucrătorilor. Pentru

Incidența platformelor digitale de muncă a crescut semnificativ în ultimii ani și acoperă o gamă largă de activități

Dimensiunea platformelor digitale de muncă din UE-27, pe activități economice (miliarde EUR)



Sursa: Comisia Europeană, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., [Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work](#) (Studiu de fundamentare a evaluării impactului unei inițiative a UE privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cazul muncii prin intermediul platformelor). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021

Stabilirea de norme în cadrul juridic al UE poate contribui la reducerea la minimum a riscurilor de condiții de muncă inechitabile. La nivelul UE, Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă contribuie la asigurarea furnizării de informații transparente și a previzibilității programelor de muncă pentru toți lucrătorii. În plus, punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială sprijină acoperirea oficială și efectivă a lucrătorilor cu contracte atipice și a persoanelor care desfășoară o activitate independentă, precum și transparența și simplificarea normelor. Un nou pachet al UE, prezentat în decembrie 2021, urmărește îmbunătățirea condițiilor în care se desfășoară munca prin intermediul platformelor și sprijinirea creșterii durabile a platformelor digitale de muncă în UE¹⁴⁷. Propunerea de directivă include măsuri privind gestionarea algoritmică, clasificarea eronată a statutului profesional și transparența transfrontalieră. Setul de inițiative mai cuprinde și un proiect de orientări privind aplicarea legislației UE în materie de concurență în cazul contractelor colective de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați (inclusiv ale celor care lucrează prin intermediul platformelor) și o comunicare care însoțește propunerea legislativă.

Ca urmare a extinderii puternice a platformelor, o serie de state membre au prezentat măsuri de îmbunătățire a condițiilor în care se desfășoară munca prin intermediul acestora. Unele state membre (Belgia, Grecia, Spania, Franța și Italia) au adoptat legi

mai multe informații, a se vedea Mateescu A. și Nguyen A. (2019), *Algorithmic management in the workplace* (Gestionarea algoritmică la locul de muncă), Data & Society Research Institute.

¹⁴⁷ A se vedea: Propunerea Comisiei de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme COM(2021) 762 final și Comunicarea Comisiei COM(2021) 323 privind valorificarea deplină a beneficiilor digitalizării pentru viitorul muncii.

naționale care vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă și/sau a accesului la protecție socială în cazul muncii prin intermediul platformelor, în majoritatea cazurilor optând pentru legislație sectorială și punând în general accentul pe platformele de transport și de livrare. În **Belgia**, guvernul a convenit în iunie 2022 să definească statutul social al persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor, stabilind opt criterii care urmează să fie utilizate de instanțele pentru litigii de muncă pentru a stabili dacă un lucrător poate fi considerat lucrător care desfășoară o activitate independentă sau angajat. În iunie 2021, **Grecia** a adoptat o nouă lege privind relațiile de muncă, prin care sunt introduse măsuri pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor, recunoscând contractele de muncă dependente sau contractele de servicii/de muncă independente. În **Spania**, o nouă lege din 2021 a introdus prezumția legală conform căreia persoanele care desfășoară activități de distribuție către terți folosind mijloace tehnologice se află într-un raport de muncă cu întreprinderea, iar operatorii platformelor sunt invitați să demonstreze că nu există un astfel de raport. Aceeași lege a consacrat dreptul reprezentanților lucrătorilor de a fi informați cu privire la parametrii algoritmilor care au un impact asupra condițiilor de muncă. În 2021, **Franța** a adoptat un ordin care permite lucrătorilor independenți de pe platformele de transport la comandă și de livrare să își desemneze reprezentanți în 2022. Prin acest decret a fost instituită Autoritatea pentru relațiile sociale ale lucrătorilor pe platforme (ARPE), o nouă autoritate publică de reglementare a dialogului social dintre platforme și lucrătorii independenți. În 2019, **Italia** a adoptat o lege națională menită să sporească protecția condițiilor de muncă ale lucrătorilor independenți care livrează alimente. Legislația regională din Piemonte și Lazio abordează în mod direct condițiile de muncă și protecția socială a tuturor persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor. În **Danemarca**, Federația Unită a Lucrătorilor „3F” și organizația patronală „Dansk Erhverv” au ajuns la un acord sectorial național privind livratorii în 2021. În mod similar, în **Austria**, partenerii sociali au încheiat un contract colectiv sectorial pentru salariații care prestează servicii de curierat pe bicicletă, aceștia putând beneficia de un salariu minim și de un concediu plătit începând din ianuarie 2020. În **Suedia**, platforma de livrare „Foodora” și sindicatul suedez al lucrătorilor din transporturi au ajuns în 2021 la un acord colectiv privind livratorii. Ca parte a planului de redresare și reziliență al **Portugaliei**, până la sfârșitul lunii martie 2023 urmează să fie pusă în aplicare o nouă legislație a muncii pentru platformele digitale de curierat.

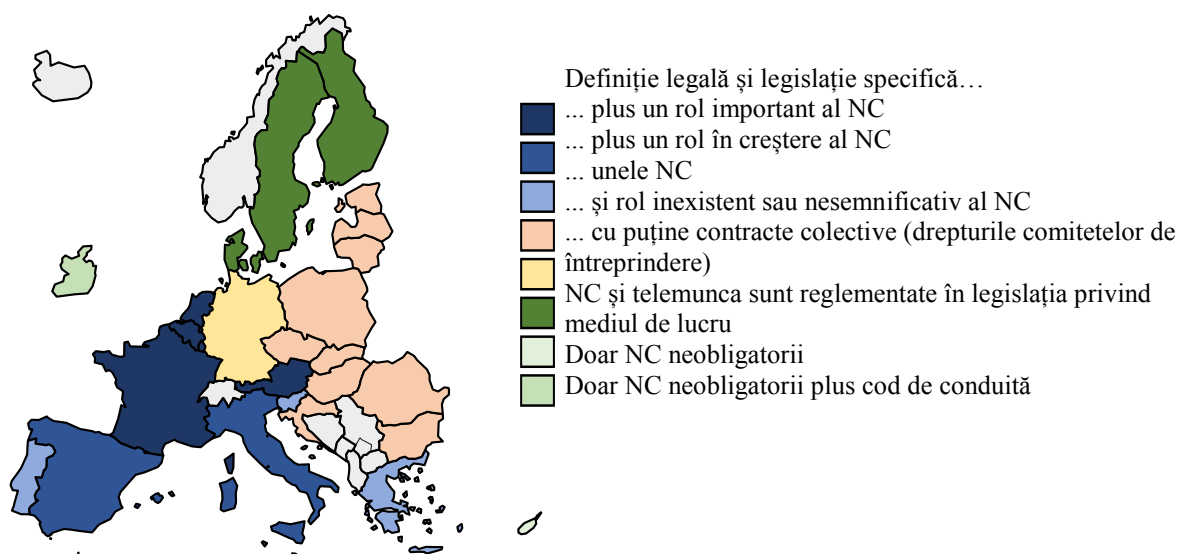
Inspectoratele de muncă joacă un rol esențial în detectarea și prevenirea condițiilor de muncă precare și în combaterea muncii nedeclarate. Utilizarea sporită a tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) și dezvoltarea economiei platformelor (a se vedea caseta 5) au generat noi provocări pentru inspectoratele de muncă în îndeplinirea sarcinilor lor. Așa cum reiese din experiențele anterioare, creșterea ridicată și susținută a prețurilor la energie și presiunile inflaționiste puternice pot conduce la o creștere suplimentară a muncii nedeclarate, deoarece afectează capacitatea anumitor întreprinderi și lucrători, inclusiv a celor independenți, de a-și plăti contribuțiile la asigurările sociale și impozitele (a se vedea, de asemenea, secțiunea 2.1 și caseta 7). Echiparea inspectoratelor de muncă cu resursele adecvate și punerea în aplicare a unor strategii cuprinzătoare de sprijinire a activității formale în contextul acestei crize specifice vor fi deosebit de importante pentru a ajuta la crearea unor piețe ale muncii incluzive și echitabile și a unei protecții sociale adecvate pentru toți. Platforma europeană împotriva muncii nedeclarate pregătește un raport privind progresele înregistrate de statele membre în direcția unor abordări cuprinzătoare în materie de combatere

a muncii nedeclarate. De asemenea, în martie 2022 a fost înființat un grup de reflecție pentru a încuraja integrarea resortisanților nedeclarați ai țărilor terțe în locuri de muncă legale¹⁴⁸.

În urma pandemiei, telemunca a devenit o formă consacrată de muncă în Uniune, necesitând uneori adaptarea reglementărilor, a politicilor și a culturii muncii. Un studiu recent al Eurofound inventariază prezența telemuncii în legislație și în negocierile colective din cele 27 de state membre și din Norvegia, inclusiv în modificările cadrelor naționale. În 2022, 23 de țări au introdus definiții statutare și legislație specifică privind telemunca¹⁴⁹. În majoritatea acestora, actele normative sunt completate de contracte colective de muncă la nivel intersectorial sau de întreprindere, deși cu niveluri diferite de intensitate. Actele normative reprezintă singura sursă de reglementare doar în Croația, Letonia și Polonia (fiind elaborate în principal prin acorduri individuale între angajatori și angajați). Doar un număr mic de state membre nu dispun de definiții statutare sau de legislație specifică privind telemunca. În cadrul acestui grup, acordurile privind telemunca sunt totuși reglementate de diferite legi, de exemplu de legile privind sănătatea și securitatea, de legile privind timpul de lucru sau de dreptul general al muncii. Astfel, telemunca este adesea reglementată prin negocieri colective sectoriale (de exemplu în Finlanda) sau prin contracte colective la nivel de sector și de întreprindere (de exemplu în Danemarca și Suedia). În funcție de rolul negocierilor colective, se pot identifica grupurile de state membre ilustrate în figura 2.3.5.

Figura 2.3.5: Există diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește reglementarea telemuncii

Reglementarea telemuncii în UE-27 și în Norvegia. (NC înseamnă negocieri colective.)



Notă: contribuții naționale din partea rețelei de corespondenți ai Eurofound.

Sursa: Eurofound, *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates* (Telemunca în UE: cadre de reglementare și ultimele actualizări), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

Telemunca pare să îmbunătățească ușor echilibrul dintre viața profesională și cea personală, dar este însoțită și de riscuri care trebuie monitorizate; metodele de lucru

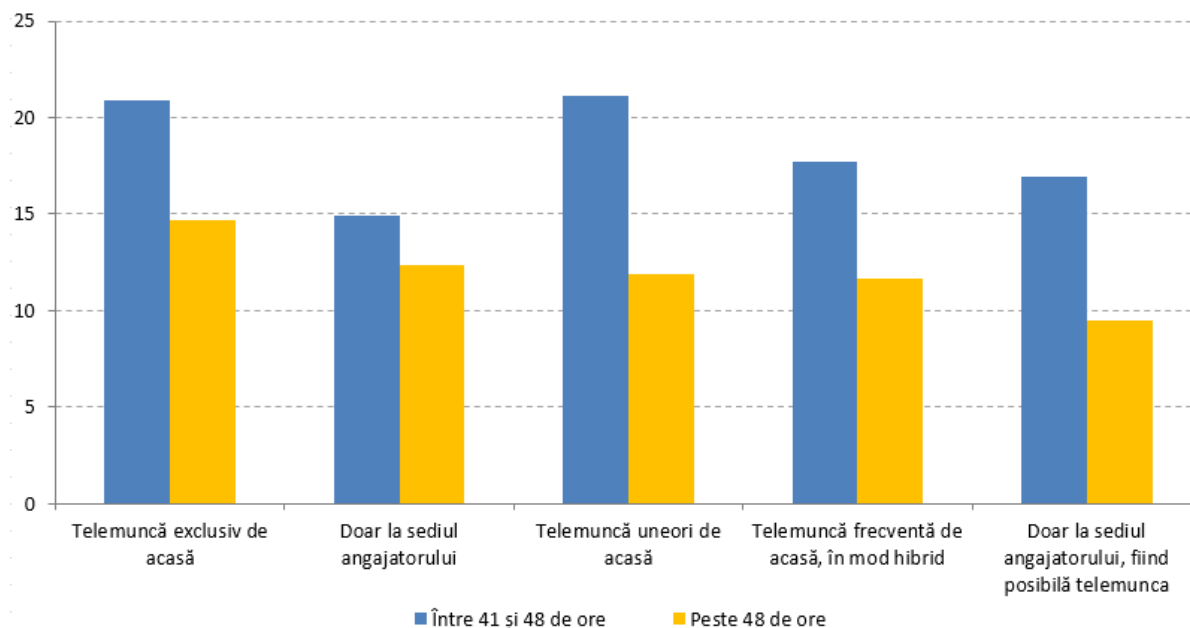
¹⁴⁸ Pentru detalii, a se vedea site-ul Autorității Europene a Muncii (ELA): www.ela.europa.eu.

¹⁴⁹ Sursa: Eurofound, Vargas Llave, O., Rodríguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., et al., *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates* (Telemunca în UE: cadre de reglementare și actualizări recente), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022. Notă: Statele membre din primul grup sunt: AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI și SK. În schimb, CY, DK, FI, IE și SE se încadrează în cea de a doua categorie.

hibride, care au câștigat teren, par să atenueze unele dintre aceste riscuri. În RCOFM 2022 a fost prezentată o analiză amplă a riscurilor asociate telemuncii (cum ar fi munca în afara programului de lucru, izolarea profesională sau riscuri psihosociale), bazată pe cercetările Eurofound. O analiză mai recentă (realizată tot de Eurofound) confirmă faptul că, în timpul pandemiei de COVID-19, programul de lucru prelungit a fost adesea o problemă pentru cei care au lucrat doar de la distanță cu normă întreagă, în comparație cu cei care lucrau la sediul angajatorului¹⁵⁰. Conform celor mai recente constatări, persoanele care lucrează de la distanță în cadrul unui model de lucru hibrid (mai precis, combinând munca de la domiciliu cu munca de la sediul angajatorului) sunt mai puțin susceptibile să declare că au un program de lucru mai lung decât cele implicate în alte formule de telemuncă – a se vedea figura 2.3.6. Cel puțin două treimi dintre angajații care lucrează de la distanță au declarat că au lucrat mai mult de 40 de ore pe săptămână. În UE, angajații care lucrează de la distanță menționează mai puțin frecvent un echilibru precar între viața profesională și cea personală (13 %) decât cei care lucrează doar la sediul angajatorului (18 %). Cifrele la nivel de țară indică de asemenea o pondere mai scăzută a angajaților care menționează dezechilibre între viața profesională și cea personală între cei care lucrează de la distanță față de media națională (de exemplu în Finlanda, Estonia și Bulgaria.) Totuși, în România, Luxemburg și Țările de Jos aceste diferențe sunt mici, iar în Portugalia și Grecia telelucrătorii sunt în aceeași situație ca ceilalți lucrători – a se vedea figura 2.3.7.

Figura 2.3.6: Angajații care lucrează doar la distanță au șanse ridicate de a lucra mai mult sau în afara programului de lucru decât cei care lucrează în format hibrid (2021)

Procentul angajaților care au lucrat mai mult de 40 de ore pe săptămână în timpul pandemiei de COVID- 19.

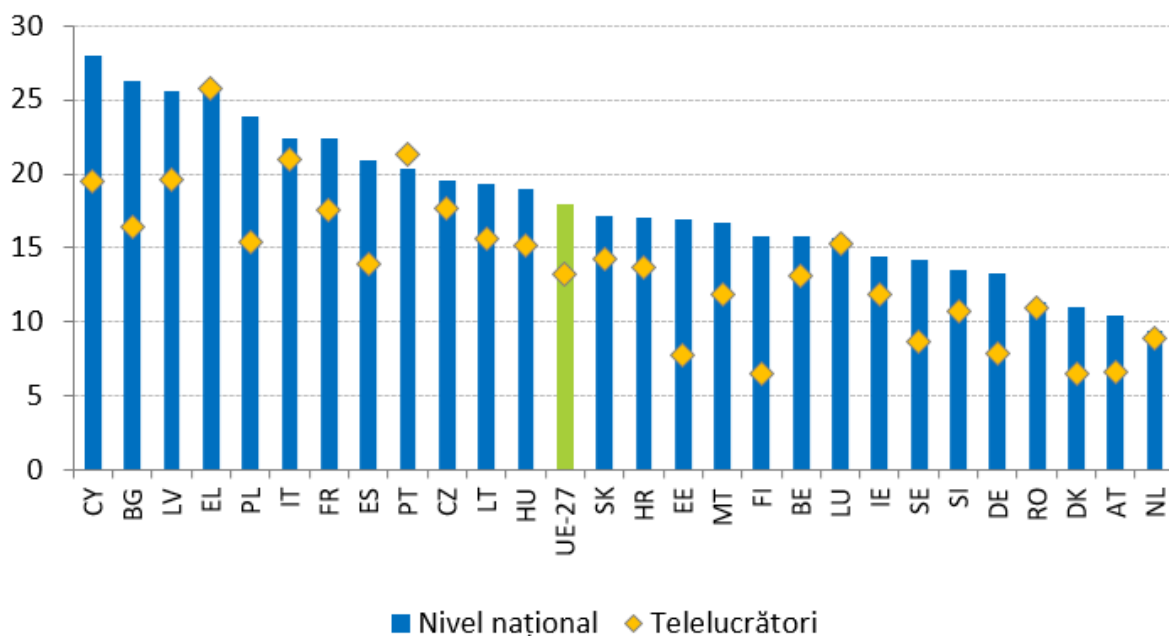


Sursa: Eurofound, [Sondajul european privind condițiile de muncă \(EWCTS\) 2021](#).

¹⁵⁰ Eurofound (2022), *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations* (Telemunca în timpul pandemiei: prevalență, condiții de muncă și reglementări). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg (în curs de apariție). Notă: din cauza metodei de colectare a datelor și a dimensiunii eșantionului, este posibil ca diferențele mici să nu fie semnificative din punct de vedere statistic.

Figura 2.3.7: În general, telelucrătorii au declarat un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată în majoritatea statelor membre

Echilibru precar între viața profesională și cea privată raportat pentru toți angajații și telelucrătorii din statele membre (% , 2021)



Notă: echilibrul precar între viața profesională și cea privată include angajații care au răspuns „nu prea bine” și „deloc” la întrebarea „cât de bine se potrivește programul de lucru cu angajamentele familiale sau sociale din afara serviciului”.

Sursa: Eurofound, [Sondajul european privind condițiile de muncă \(EWCTS\) 2021](#).

Consultările și cooperarea cu partenerii sociali sunt esențiale pentru ca reglementările privind telemunca și condițiile de muncă să genereze rezultate pozitive atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători. Potrivit unui studiu recent al Eurofound¹⁵¹, mai puțin de jumătate dintre statele membre au adus modificări permanente reglementărilor legate de telemuncă în perioada 2020-2021 (Austria, Grecia, Letonia, Portugalia, România, Slovacia și Spania au adoptat acte legislative, iar Belgia, Franța și Luxemburgul au elaborat contracte colective la nivel național). În patru țări sunt în discuție noi proiecte legislative (și anume în Germania, Irlanda, Luxemburg și Țările de Jos). Dintre aceste modificări, unele sunt reglementări cuprinzătoare privind telemunca, care abordează toate aspectele legate de telemuncă sau majoritatea acestora, în timp ce altele vizează aspecte mai restrânse. În statele membre care au introdus contracte colective privind telemunca în timpul pandemiei de COVID-19, majoritatea acestora sunt la nivel sectorial și de întreprindere, în special în sectoare precum finanțele, industria prelucrătoare și tehnologia informației și comunicațiilor. Mai recent, au fost încheiate acorduri și în sectorul administrației publice, al educației, al sănătății și al asistenței sociale. Eforturile depuse de statele membre și de Comisia Europeană în domeniul timpului de lucru și al sănătății și securității în muncă (a se vedea caseta 6), în strânsă cooperare cu partenerii sociali, sunt esențiale pentru ca organizarea muncii să țină seama de evoluțiile tehnologice recente și de noile modele de telemuncă, atât în beneficiul întreprinderilor, cât și al lucrătorilor.

¹⁵¹ Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations* (Telemunca în timpul pandemiei: prevalență, condiții de muncă și reglementări), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022 (în curs de apariție).

Caseta 6: Medii de lucru sănătoase, sigure și adaptate

Condițiile de muncă sănătoase și sigure reprezintă o cerință obligatorie pentru o forță de muncă productivă, contribuind la realizarea unei uniuni europene a sănătății și la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale (principiul 10). În 2018, în UE-27 s-au înregistrat peste 3 300 de accidente mortale și 3,1 milioane de accidente nemortale. În fiecare an din perioada 2017-2019, aproximativ 200 000 de lucrători au murit din cauza bolilor profesionale. În acest context, cadrul UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (SSM) pentru perioada 2021-2027 stabilește principalele priorități și acțiuni pentru îmbunătățirea sănătății și securității lucrătorilor la locul de muncă, inclusiv prin adaptarea la nevoile specifice ale unei forțe de muncă în curs de îmbătrânire și la tranziția verde și cea digitală¹⁵².

Cadrul UE privind SSM introduce o abordare de tip „viziune zero” a deceselor din cauze profesionale în UE, fiind avute în vedere schimburi de experiență și de bune practici în contextul unui grup de lucru tripartit din cadrul Comitetului consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă¹⁵³. Această inițiativă va fi însoțită de sporirea sensibilizării cu privire la riscurile legate de accidentele de muncă, prin campanii de informare specifice. La nivelul UE, printre alte măsuri de promovare a sănătății și securității în muncă se numără modificările aduse Directivei privind expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni ori la substanțe toxice pentru reproducere (din 2002), adoptate de Consiliu în martie 2022, actualizarea Directivei privind agenții biologici, propunerea de reducere semnificativă a valorii-limită de expunere profesională la azbest și promovarea recunoașterii COVID-19 ca boală profesională până la sfârșitul anului 2022.

Cadrul strategic al UE privind SSM acordă o atenție deosebită prevenirii riscurilor psihosociale și asigurării sănătății fizice și mintale la locul de muncă. În 2021, expunerea la riscuri fizice a continuat să afecteze o parte semnificativă a lucrătorilor din UE. Femeile au fost mai expuse decât bărbații la materiale infecțioase (21 % față de 15 %), în timp ce bărbații au fost mai expuși decât femeile la cerința de a transporta încărcături grele (40 % față de 29 %)¹⁵⁴. În ceea ce privește sănătatea mintală, rezultatele unui sondaj recent realizat de Eurofound arată că starea de bine psihică în UE rămâne sub nivelul înregistrat la debutul pandemiei, în pofida eliminării treptate a restricțiilor¹⁵⁵. În special, persoanele cu vârstă cuprinsă între 18 și 29 de ani semnalează cele mai scăzute niveluri de bunăstare mintală din 2020, în timp ce persoanele cu vârsta de peste 60 de ani indică o deteriorare. Per ansamblu, 18 % dintre respondenți menționează nevoi nesatisfăcute în materie de îngrijire a sănătății mintale, cifrele fiind mai mari în cazul femeilor (24 %). Un studiu recent¹⁵⁶ a arătat că este

¹⁵² Comunicarea Comisiei [COM\(2021\) 323 final](#). A se vedea, de asemenea: propunerea Comisiei referitoare la Directiva 2004/37/CE privind toxicitatea pentru reproducere și actualizarea Directivei 2000/54/CE privind agenții biologici.

¹⁵³ Decizia Consiliului din 22 iulie 2003 de constituire a Comitetului consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă ([2003/C 218/01](#)).

¹⁵⁴ A se vedea Eurofound, *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future* (Condițiile de muncă în timpul pandemiei de COVID-19: Implicații pentru viitor). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022 (în curs de apariție).

¹⁵⁵ Eurofound, *A cincea rundă a sondajului electronic „Viața, munca și COVID-19”: traiul într-o nouă eră a incertitudinii*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

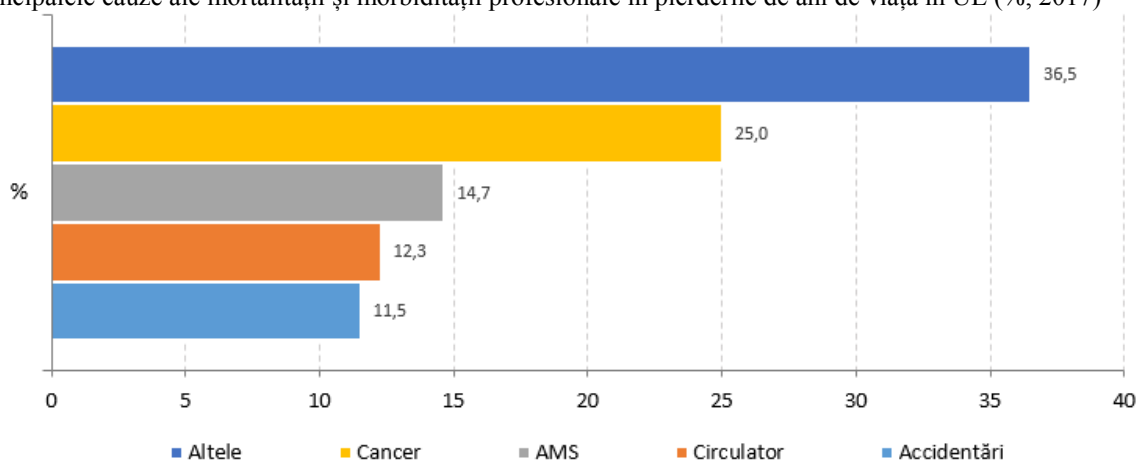
¹⁵⁶ Notă: Analiză empirică a datelor din Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER) realizat de EU-OSHA în 2019. Riscurile psihosociale luate în considerare au fost presiunea timpului, comunicarea sau cooperarea deficitară, teama de a pierde locul de muncă, lucrul cu clienți, pacienți sau elevi dificili și programul de lucru lung sau neregulat. Sursa: Urzi Brancati, C., Curtarelli, M.,

necesar un sprijin suplimentar pentru măsurile de gestionare și prevenire a riscurilor psihosociale legate de utilizarea tehnologiilor digitale prin care se realizează gestionarea lucrătorilor la locul de muncă. De exemplu, existența unui plan de acțiune pentru prevenirea stresului ocupațional sau a unor inițiative de sensibilizare poate limita prevalența riscurilor psihosociale și poate îmbunătăți în mod substanțial sănătatea lucrătorilor la locul de muncă.

În cadrul legislației UE, consolidarea măsurilor de prevenție și existența unor linii directe mai practice pot contribui la reducerea la minimum a riscurilor prezentate de agenții cancerigeni la locul de muncă. Cancerile ocupaționale reprezintă cauza principală a majorității anilor de viață pierduți (DALY) în UE [estimări privind anii de viață ajustați pentru dizabilitate (*disability adjusted life years – DALY*)] – a se vedea figura de mai jos. Agenții cancerigeni au fost implicați în aproximativ 100 000 de situații de mortalitate și morbiditate profesională la locul de muncă în fiecare an, conform estimărilor DALY pentru perioada 2015-2017¹⁵⁷. În plus, costul asociat exclusiv cancerelor ocupaționale se ridică la 119,5 miliarde EUR. Acțiunile de reducere a prezenței substanțelor periculoase la locul de muncă și a expunerii la acestea sunt componente-cheie ale Planului european de combatere a cancerului, care conține și acțiuni preventive¹⁵⁸. Până în prezent, prin patru revizuri ale Directivei privind expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni ori la substanțe toxice pentru reproducere (CMRD) au fost prevenite riscurile asociate unui număr de 29 de substanțe, urmând ca acest lucru să salveze peste 100 000 de vieți pe o perioadă de 50 de ani.

Cancerul este principala cauză a deceselor profesionale în UE

Principalele cauze ale mortalității și morbidității profesionale în pierderile de ani de viață în UE (% , 2017)



Notă: categoria „circulator” include afecțiunile musculo-scheletice și bolile sistemului circulator. Categoria „altele” grupează celelalte boli, cum ar fi bolile mintale sau cele transmisibile. Cifrele din 2017 includ UE-27 și Regatul Unit.

Sursa: EU-OSHA (2017).

Digital tools for worker management and psychosocial risks in the workplace: evidence from the ESENER survey (Instrumentele digitale de gestionare a lucrătorilor și riscurile psihosociale la locul de muncă: dovezi din sondajul ESENER), Sevilla: Comisia Europeană, 2021, JRC125714.

¹⁵⁷ Notă: Un agent cancerigen este o substanță sau un amestec care provoacă apariția cancerului și care îndeplinește criteriile prevăzute în anexa I la Regulamentul (CE) nr. 1272/2008. Metoda se bazează pe estimările anilor de viață ajustați pentru dizabilitate (DALY), care pot avea drept cauză boli și accidentări. Estimările se compară cu scenariul ideal, în care o țară nu ar pierde deloc DALY, nici din cauza absențelor de la locul de muncă, nici din cauza accidentelor sau a bolilor mortale. Cifrele obținute se bazează pe datele disponibile la nivel internațional furnizate de OIM, OMS și Eurostat. Sursa: EU-OSHA, *Costul accidentelor de muncă și al bolilor profesionale în comparație internațională*. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2017.

¹⁵⁸ COM/2021/44 final.

În urma adoptării cadrului UE privind SSM, multe state membre au adoptat strategii naționale în materie de SSM sau documente similare care acoperă majoritatea obiectivelor cadrului. De exemplu, Planul de acțiune al **Belgiei** pentru perioada 2022-2027 stabilește o abordare de tip „viziune zero” pentru accidentele de muncă și conține măsuri de reducere a expunerii la agenți chimici periculoși. Planul **Franței** privind sănătatea la locul de muncă 2021-2025 pune un accent deosebit pe prevenirea accidentelor de muncă grave și mortale. De asemenea, se acordă prioritate riscurilor psihosociale și expunerii la agenți cancerigeni. Planul strategic al **Maltei** pentru perioada 2022-2027 definește cinci domenii de politică în materie de sănătate în muncă, prin intermediul cărora urmărește să pună în aplicare cadrul strategic al UE. Planul național al **Croației** pentru perioada 2021-2027 vizează sensibilizarea cu privire la importanța prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, a scăderii numărului de decese și a stresului la locul de muncă. Strategia comună privind securitatea și sănătatea în muncă a **Germaniei** (GDA) vizează modernizarea sistemului SSM și crearea de stimulente pentru ca întreprinderile să consolideze sănătatea și siguranța la locul de muncă. Alte exemple de activități în curs sunt Planul de punere în aplicare al **Finlandei** pentru perioada 2022-2023, Declarația strategică a Autorității pentru sănătate și siguranță din **Irlanda** pentru perioada 2022-2024, Orientările de politică ale **Letoniei** privind protecția socială și piața muncii pentru perioada 2021-2027 și Planul de acțiune pentru securitate și sănătate 2022-2027 al **Lituaniiei**.

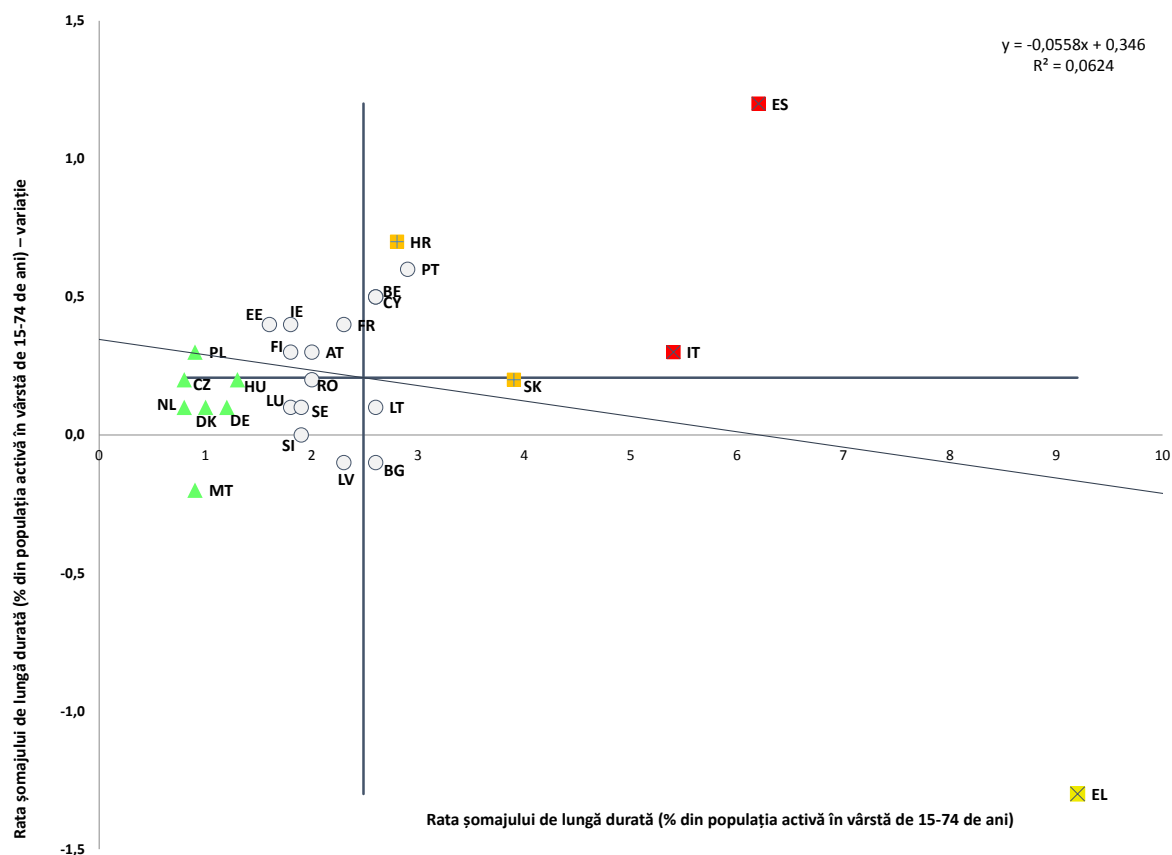
Șomajul de lungă durată¹⁵⁹ a crescut ușor, reflectând impactul pandemiei de COVID-19, dar răspunsul rapid la nivel de politici a împiedicat apariția unor modele negative pe piața muncii. Rata șomajului de lungă durată a fost de 2,8 % în 2021, în creștere ușoară față de 2020 (cu 0,3 puncte procentuale), după o tendință descendentă de aproape zece ani. Astfel cum se arată în figura 2.3.8, în 2021 rata șomajului de lungă durată a fost mai mare decât în 2020 în aproape toate statele membre, cu excepția Greciei (-1,3 puncte procentuale), a Maltei (-0,2 puncte procentuale), a Letoniei și a Bulgariei (ambele cu 0,1 puncte procentuale). Pe de altă parte, în aceeași perioadă a avut loc o creștere a ratei șomajului de lungă durată în Spania (1,2 puncte procentuale), Croația (0,7 puncte procentuale), Portugalia (0,6 puncte procentuale), Belgia și Cipru (ambele cu 0,5 puncte procentuale). Indicatorul principal din tabloul de bord social semnalează o „situație critică” pentru Spania și Italia, în care nivelurile mai ridicate decât media (6,2 % și, respectiv, 5,4 % în 2021) sunt însoțite de creștere (cu 1,2 puncte procentuale și, respectiv, cu 0,3 puncte procentuale) în ultimul an. Grecia este etichetată ca având o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” datorită rezultatelor bune (-1,3 puncte procentuale în 2021 față de 2020), deși rămâne țara cu cea mai mare rată din UE (9,2 % în 2021). Slovacia și Croația sunt „de supravegheat” din cauza deteriorării înregistrate în anul precedent. În schimb, Cehia, Germania, Danemarca, Ungaria, Malta, Țările de Jos și Polonia sunt marcate ca având o „performanță peste medie”, cu rate scăzute și în general stabile ale șomajului de lungă durată în 2021. Se observă de asemenea și disparități regionale mari în ceea ce privește ratele șomajului de lungă durată (a se vedea anexa 3). Monitorizarea și evaluarea continuă a progreselor înregistrate în direcția Recomandării Consiliului din 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pot contribui la îmbunătățirea mecanismelor și a serviciilor furnizate, acestea putând, la rândul lor, să sprijine formarea capitalului uman și creșterea potențială în UE¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Definit ca numărul de persoane înregistrate la serviciile publice de ocupare a forței de muncă și care caută în mod activ un loc de muncă timp de peste un an, ca procent din populația activă.

¹⁶⁰ SWD (2019) 154 final, privind evaluarea Recomandării Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă.

Figura 2.3.8: În 2021, rata șomajului de lungă durată a crescut ușor în majoritatea statelor membre, iar evoluția acesteia trebuie să fie monitorizată atent în viitor.

Rata șomajului de lungă durată, nivelurile din 2021 și variațiile față de anul anterior (% , indicator principal în tabloul de bord social)



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

Sursa: Eurostat [tesem130], AFM-UE.

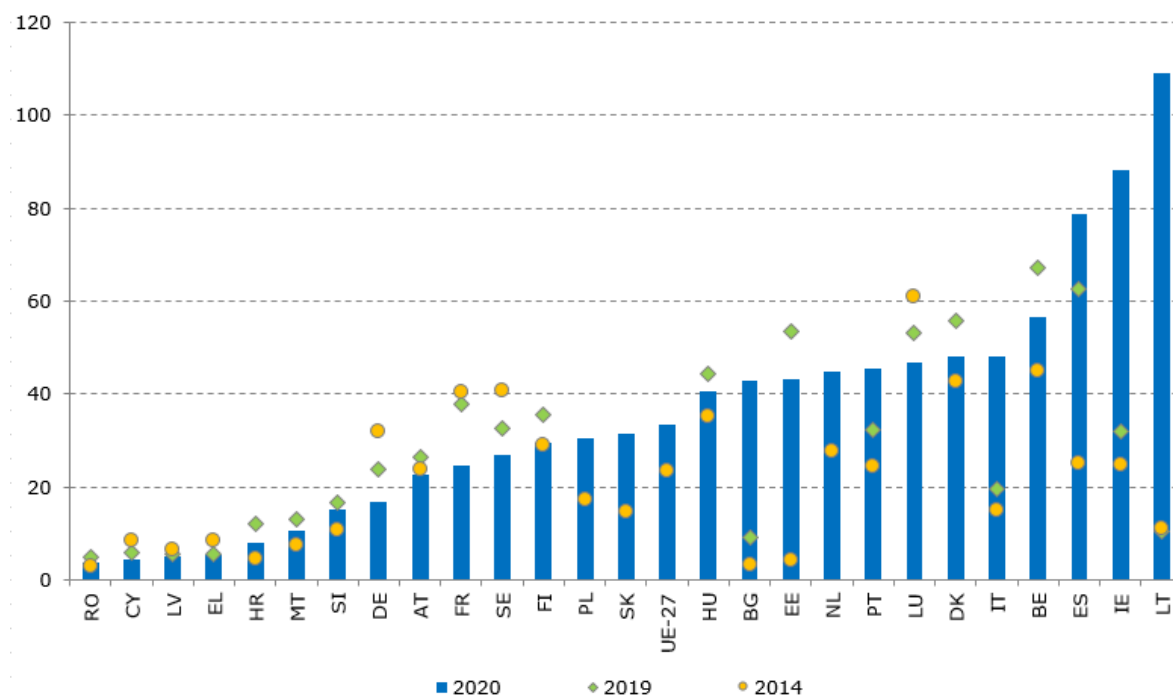
Există diferențe substanțiale între statele membre în ceea ce privește participarea la politicile active în domeniul pieței muncii, în unele cazuri acestea necesitând o monitorizare atentă. În 2020, ponderea șomerilor care doreau să lucreze și care participau la programe active pe piața forței de muncă a fost mai mică de 10 % în cinci state membre (România, Cipru, Letonia, Grecia și Croația), iar în alte patru state membre (Lituania, Irlanda, Spania și Belgia) a fost de peste 50 % – a se vedea figura 2.3.9¹⁶¹. În perioada 2019-2020, șase state membre au raportat o creștere a participării, în timp ce în alte 16 state membre s-a observat o scădere. Deși aceste statistici reflectă, evident, eforturile statelor membre de a sprijini participarea la măsurile de politică activă pe piața muncii, înscrierea este influențată și de alți factori instituționali, printre care funcționarea sistemului de protecție socială. Pe lângă gradul de acoperire, politicile active pe piața muncii care prezintă eficacitate și sunt adaptate la nevoile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă contribuie la facilitarea tranzițiilor

¹⁶¹ Eurostat [lmp_ind_actsup], sursa: DG EMPL. Măsurile de politică privind piața muncii (categoriile 2-7) includ, printre altele, furnizarea de formare profesională (2), stimulente pentru ocuparea forței de muncă (4), sprijin pentru ocuparea forței de muncă și reabilitare (5), crearea directă de locuri de muncă (6) și stimulente pentru înființarea de noi întreprinderi (7). Totuși, acest indicator trebuie interpretat cu prudență, deoarece măsoară doar participarea la politicile privind piața forței de muncă (nu și eficacitatea acestora). Valori estimate pentru DK, EL, HR și SE. Fiabilitate statistică scăzută în FR și LT în legătură cu procesul de colectare a datelor. Pentru CZ, EL, NL, PL și SK nu sunt disponibile cifre referitoare la anul 2020.

pe piața muncii și sprijină transformările majore din lumea muncii, fără a lăsa pe nimeni în urmă.

Figura 2.3.9: Participarea la măsurile de politică activă pe piața muncii diferă semnificativ de la un stat membru la altul

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



Notă: Serie cronologică indisponibilă pentru CZ. În cazul EL, NL, PL și SK nu sunt disponibile date referitoare la anul 2020. Marcaje: fiabilitate scăzută pentru FR și LT. Cifrele de peste 100 % indică probabil faptul că persoanele sunt înregistrate de mai multe ori în setul de date privind politicile active pe piața muncii, ca urmare a participării la diferite categorii de măsuri.

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

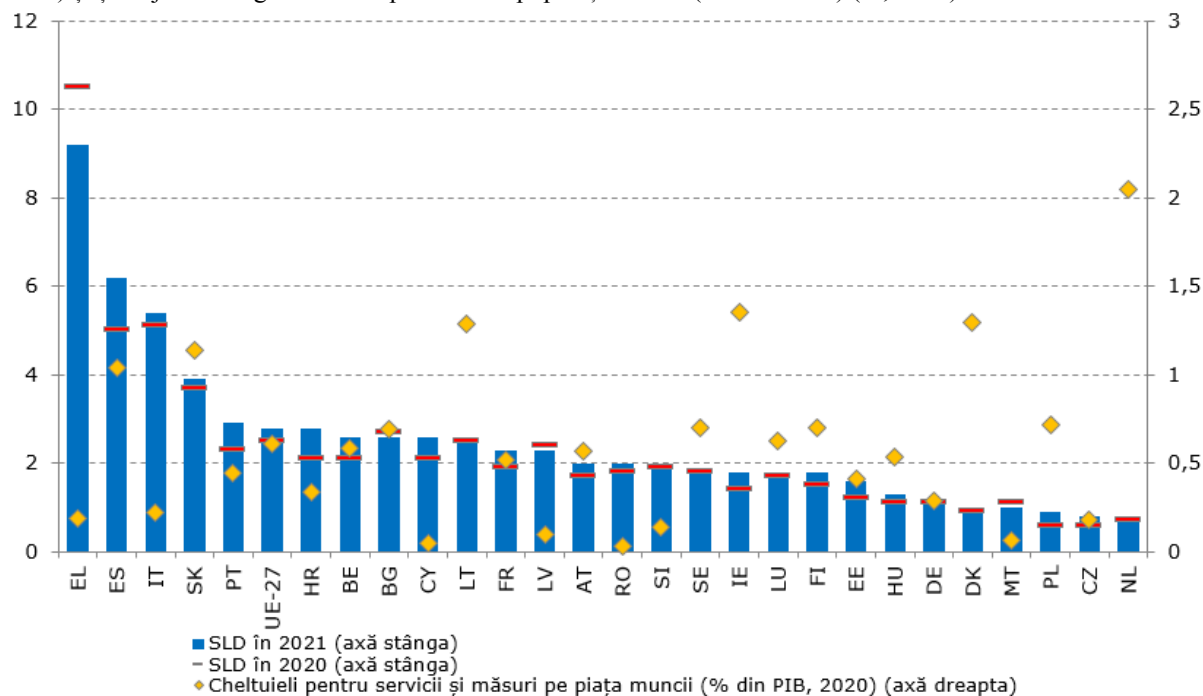
Politicile active pe piața muncii care prezintă eficiență și eficacitate sunt esențiale pentru îmbunătățirea performanței, a rezultatelor și a tranzițiilor pe această piață, având în vedere și creșterea deficitului de forță de muncă și de competențe în UE. În 2021, unele state membre – precum Spania, Slovacia și Lituania – au înregistrat cheltuieli relativ mari pentru măsurile de politică activă pe piața muncii (categoriile 2-7) ca procent din PIB, prezentând totodată rate relativ ridicate ale șomajului de lungă durată – a se vedea figura 2.3.10. În alte țări, cum ar fi Țările de Jos, Irlanda și Danemarca, cheltuielile pentru măsurile privind piața muncii s-au situat la peste 1,3 % din PIB în 2020, fiind însoțite de o performanță relativ bună, reflectată în ponderea mai scăzută a șomerilor de lungă durată. În schimb, în țări precum Grecia, Italia, Portugalia și Croația, cheltuielile cu sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă prin măsuri pe piața muncii sunt relativ scăzute (aproximativ 0,3 % din PIB sau mai mici), în timp ce șomajul de lungă durată reprezintă o provocare, situându-se peste media UE. În statele membre care se confruntă cu provocări mai mari în ceea ce privește integrarea pe piața muncii, consolidarea instituirii unor politici active bine concepute în acest domeniu poate contribui la reducerea barierelor din calea ocupării forței de muncă, în special în cazul persoanelor aflate în situații vulnerabile¹⁶². Pe lângă sprijinul

¹⁶² OCDE (2021), *Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)* [Construirea unor piețe ale muncii incluzive:

acordat prin fondurile politicii de coeziune (inclusiv prin Fondul social european)¹⁶³, punerea în aplicare a planurilor naționale de redresare și reziliență ajută multe state membre să își consolideze eforturile de integrare pe piața forței de muncă. Aceste eforturi țin seama de tranziția verde și de cea digitală și urmează drumul trasat de Recomandarea Comisiei referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă.

Figura 2.3.10: Cheltuielile pentru măsuri de politică activă pe piața muncii diferă de la un stat membru la altul

Cheltuielile aferente politicilor active în domeniul pieței forței de muncă (categoriile 2-7, ca procent din PIB, 2020) și șomajul de lungă durată ca procent din populația activă (15-74 de ani) (% , 2021)



Sursa: Eurostat [[lmp_expsumm](#)], baza de date privind politicile în domeniul pieței forței de muncă și [[lune_ltu_a](#)], AFM-UE.

Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) au un rol esențial în sprijinirea lucrătorilor în contextul schimbărilor de pe piața forței de muncă, inclusiv în perspectiva tranziției verzi și a celei digitale. Aceste servicii joacă un rol principal în ceea ce privește integrarea persoanelor pe piața muncii, oferind informații celor care doresc să se angajeze și acționând ca intermediari între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori. Ele și-au transformat procesele operaționale interne și continuă să avanseze pe calea digitalizării pentru a-și spori capacitatea, inclusiv în ceea ce privește expertiza personalului, și pentru a oferi servicii mai eficace și mai eficiente¹⁶⁴. Desigur, creșterea

Politici active în domeniul pieței forței de muncă pentru grupurile cele mai vulnerabile, răspunsurile politice ale OCDE la coronavirus (COVID-19)], OECD Publishing.

¹⁶³ A fost realizată o meta-analiză, în toate statele membre ale UE, a evaluărilor de impact disponibile privind FSE și inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri” (YEI) care acoperă perioadele de programare 2007-2013 și 2014-2020. Rezultatele au demonstrat un efect pozitiv al intervențiilor FSE, persoanele care au participat la acțiuni înregistrând o probabilitate de angajare cu 7,3 puncte procentuale mai mare. Analiza a identificat subvențiile pentru ocuparea forței de muncă și stagiile ca fiind cele mai de succes categorii de intervenții în cadrul FSE. Sursa: Comisia Europeană, *Meta-analysis of the ESF counterfactual impact evaluations (VT/2020/052)* (Meta-analiza evaluărilor de impact contrafactice ale FSE), Raport final, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022 (nr. catalog KE-03-22-139-EN-N).

¹⁶⁴ Surse: Comisia Europeană (2021). *Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, programul de lucru pentru 2022*. Publicat în ianuarie 2022. OCDE (2022), *Harnessing digitalisation in Public*

ofertei de servicii digitale trebuie să meargă mână în mână cu dobândirea de competențe digitale pe scară largă în rândul populației. În 2021, 18 SPOFM naționale au raportat consolidarea competențelor digitale în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă ca fiind unul dintre obiectivele necesare pentru a se pregăti în vederea perioadei post-pandemie¹⁶⁵. În același timp, SPOFM construiesc parteneriate și pun în aplicare măsuri sectoriale specifice care vizează îmbunătățirea previziunilor de pe piața muncii și a informațiilor privind competențele, identificarea mai bună și remedierea deficitului de forță de muncă și de competențe, în special în perspectiva tranziției verzi și a celei digitale. Ca nouă responsabilitate, apar programe de recalificare și de perfecționare destinate grupurilor de angajați care riscă să își piardă locul de muncă, unele SPOFM naționale adaptându-și deja serviciile furnizate și elaborând programe și strategii cuprinzătoare de formare pentru a răspunde nevoilor viitoare în materie de competențe. Formalizarea colaborărilor existente între SPOFM, furnizorii de învățământ profesional și superior și serviciile sociale poate contribui la asigurarea unor condiții adecvate pentru o ofertă eficientă de competențe (a se vedea secțiunea 2.2).

Eforturile de sprijinire a integrării pe piața muncii a persoanelor strămutate din Ucraina au devenit o sarcină importantă pe agenda SPOFM¹⁶⁶. În mai multe state membre (Bulgaria, Danemarca, Finlanda, Ungaria, Italia, Lituania și Letonia), persoanele strămutate din Ucraina pot începe să lucreze imediat după depunerea cererii de înregistrare pentru protecție temporară, fără a trebui să aștepte prelucrarea acesteia¹⁶⁷. Totuși, înregistrarea la SPOFM a fost relativ scăzută. Conform celor raportate de rețeaua serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), la 26 de membri ai rețelei erau înregistrate în total doar 150 000 de persoane strămutate din Ucraina în mai 2022. Aproximativ jumătate dintre aceste înregistrări au fost raportate din Germania și Polonia¹⁶⁸. În majoritatea statelor membre, responsabilitățile SPOFM nu le depășesc pe cele asumate de obicei pentru alte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, dar unele SPOFM au elaborat măsuri specifice pentru refugiați, pentru care sunt eligibile persoanele strămutate din Ucraina (a se vedea și secțiunea 2.3.2). De asemenea, mai multe state membre au înființat grupuri de coordonare la care participă SPOFM, ministerele naționale și autoritățile din domeniul migrației pentru a face schimb de informații cu privire la acțiunile în curs și pentru a planifica activități comune, inclusiv în cooperare cu angajatorii și cu autoritățile regionale și locale¹⁶⁹. Modificările legislative aduse Regulamentului privind dispozițiile comune în ceea ce privește Acțiunea de coeziune pentru refugiații din Europa (CARE) oferă acces la sumele necheltuite din cadrul financiar multianual 2014-2020 pentru a finanța soluții rapide și flexibile ale țărilor UE, în funcție de nevoi. De asemenea, prin instrumentul de sprijin tehnic se acordă sprijin

Employment Services to connect people with jobs (Valorificarea digitalizării de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru a conecta persoanele cu locurile de muncă), *OECD Policy Brief on Active Labour Market Policies*, OECD Publishing.

¹⁶⁵ *Comisia Europeană, Peters, M., Assessment report on PES capacity: 2021* (Raport de evaluare privind capacitatea SPOFM: 2021), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022 (p. 39).

¹⁶⁶ COM(2022) 4050 final privind orientări pentru accesul la piața muncii, la educație și formare profesională și la învățarea în rândul adulților pentru persoanele care fug din calea războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei.

¹⁶⁷ Notă: în perioada februarie-iunie 2022, în UE existau aproximativ 312 000 de solicitanți de azil. Sursa: Eurostat [[migr_asyappctzm](#)] și fișele de țară ale Autorității Europene a Muncii (ELA), iunie 2022.

¹⁶⁸ Sondaj al rețelei SPOFM, mai 2022.

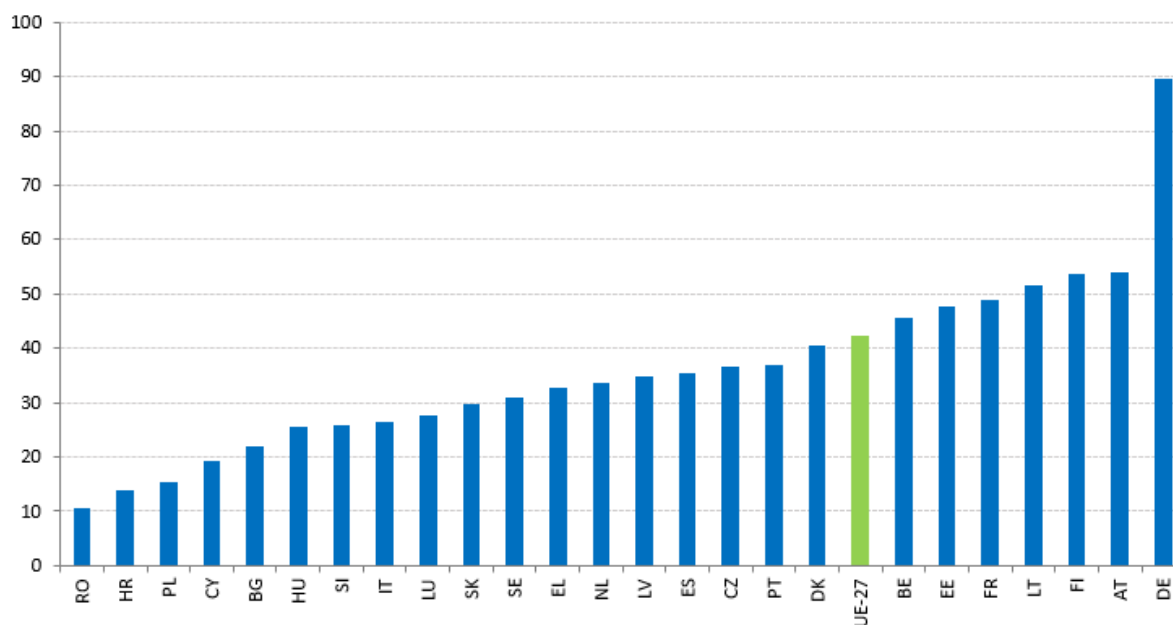
¹⁶⁹ De exemplu AT, BE (la nivel regional), BG, EE, FI, HR, LT, NO, PL, RO și SK.

personalizat menit să ajute statele UE să își consolideze capacitatea de primire a refugiaților și să facă față provocărilor legate de integrarea acestora¹⁷⁰.

În medie, patru din zece șomeri de scurtă durată¹⁷¹ beneficiază de indemnizații de șomaj în UE (42,2 % în 2021), cu disparități semnificative între statele membre – a se vedea figura 2.3.11. În 2021, cele mai mari rate de acoperire (peste 50 %) au fost observate în Germania (89,7 %), Austria (54,1 %), Finlanda (53,6 %) și Lituania (51,5 %), urmate de Franța, Estonia, Belgia și Danemarca, cu valori de peste 40 %. La polul opus, cea mai scăzută acoperire s-a înregistrat în România (10,6 %), Croația (13,9 %), Polonia (15,5 %) și Cipru (19,2 %). Aceste diferențe dintre țări pot fi explicate prin diferențele modurilor în care sunt concepute sistemele de indemnizații de șomaj, în special în ceea ce privește durata maximă, condițiile de eligibilitate, strictețea cerințelor privind căutarea unui loc de muncă sau sinergiile cu alte sisteme de protecție socială. În 2021, doar 37,8 % dintre șomerii înregistrați în UE de mai puțin de un an au primit prestații sau asistență. Cadrul de evaluare comparativă privind indemnizațiile de șomaj identifică toate aceste elemente drept pârgii politice esențiale pentru sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în timpul tranzițiilor de pe piața muncii.

Figura 2.3.11: Există diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește ponderea șomerilor de scurtă durată care beneficiază de indemnizații de șomaj

Acoperirea indemnizațiilor de șomaj pentru șomerii de scurtă durată (de mai puțin de 12 luni, grupa de vârstă 15-64 de ani, %, 2021)



Notă: nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021 ale acestui indicator, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#). Pentru IE și MT nu sunt disponibile date referitoare la 2021.

Sursa: Eurostat, [lfsa_ugadra], AFM-UE.

Durata perioadei de cotizare necesare pentru a beneficia de indemnizația de șomaj a rămas în general stabilă în 2022, la fel ca perioada maximă de acordare a

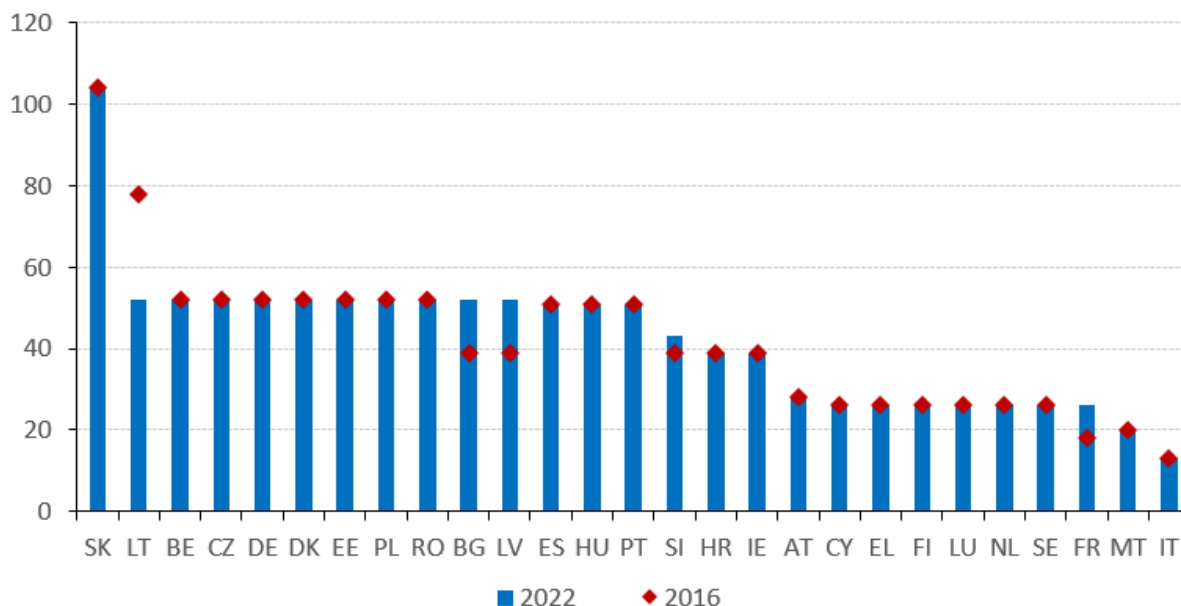
¹⁷⁰ Pentru mai multe detalii, a se vedea Regulamentul de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 1303/2013 și (UE) nr. 223/2014 în ceea ce privește [Acțiunea de coeziune pentru refugiații din Europa \(CARE\)](#). A se vedea și C(2022) 1379 *privind deciziile de finanțare și programele anuale de lucru ale instrumentului de sprijin tehnic*.

¹⁷¹ Persoane aflate în șomaj de mai puțin de 12 luni. Analiză pentru grupa de vârstă 15-64 de ani.

indemnizației¹⁷². Stagiul de cotizare a rămas stabil în toate statele membre, variind de la 13 săptămâni de contribuții la sistemul de asigurări în Italia la 104 săptămâni în Slovacia – a se vedea figura 2.3.12. Durata maximă a prestațiilor (pentru un lucrător cu un istoric profesional de un an) variază de la un stat membru la altul – a se vedea figura 2.3.13. În Letonia, durata a fost redusă de la 39 la 35 de săptămâni în 2020, revenind la nivelul din 2015. În toate celelalte state membre, perioada a rămas neschimbată în ultimii 5 ani. În 16 state membre, șomerii cu un istoric profesional de un an pot solicita prestații pentru cel mult 6 luni (24 de săptămâni). În schimb, în Danemarca și Belgia durata acestui drept ajunge până la doi ani sau mai mult. În Luxemburg și Grecia, durata este de un an, iar în Lituania, Letonia și Irlanda – de aproximativ 8 luni.

Figura 2.3.12: Perioada de cotizare pentru a putea beneficia de indemnizații de șomaj a rămas stabilă în comparație cu 2021, existând diferențe semnificative între statele membre

Durata perioadei de cotizare necesare (săptămâni, 2016 și 2022)



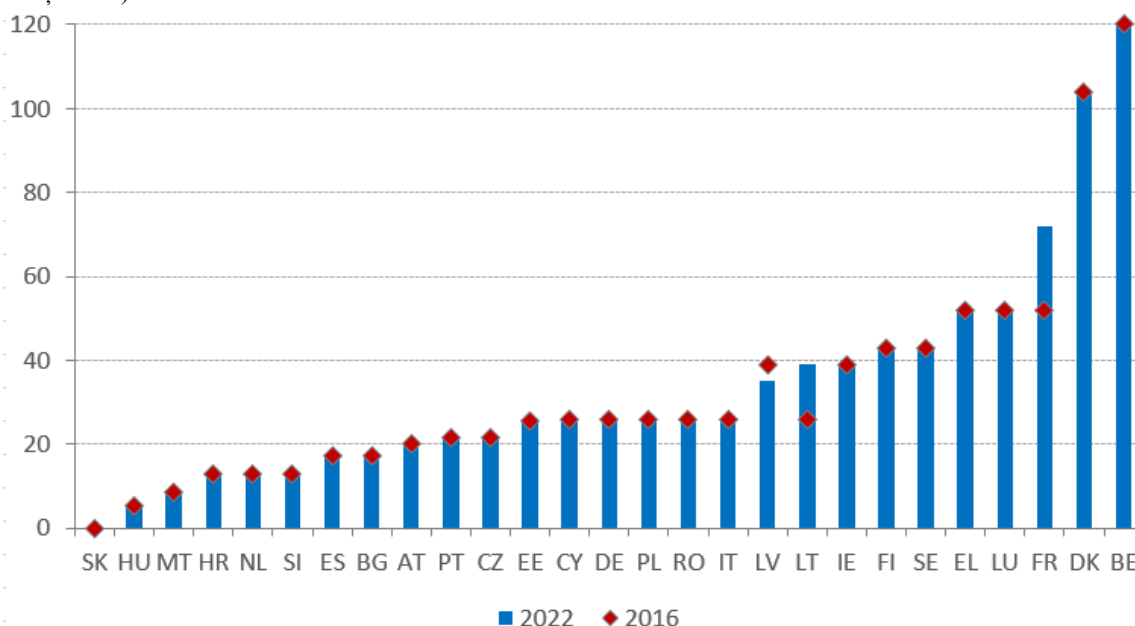
Notă: în Malta (2016 și 2022) trebuie să fi fost plătite cel puțin 50 de contribuții săptămânale de la începerea activității; în Irlanda (2016 și 2022) trebuie să fi fost plătite cel puțin 104 contribuții săptămânale de la începerea activității; în Austria (2022) trebuie să fi fost plătite cel puțin 52 de contribuții săptămânale în cazul primei solicitări și cel puțin 28 de contribuții săptămânale în cazul solicitărilor ulterioare.

Sursa: [baza de date MISSOC](#) (ianuarie 2016 și ianuarie 2022).

¹⁷² Analiza se referă la indemnizațiile de șomaj acordate în general persoanelor care se înregistrează ca șomere fără a avea nicio vină proprie și nu include schemele cu caracter temporar care pot să fi fost adoptate ca răspuns la situația epidemiologică legată de COVID-19.

Figura 2.3.13: În majoritatea statelor membre, un istoric profesional de un an oferă acces la indemnizații de șomaj pentru o perioadă de maximum 6 luni

Durata maximă a indemnizațiilor, exprimată ca număr de săptămâni, pentru un istoric profesional de un an (2022 și 2016)



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 se plătește timp de 39 de săptămâni (234 de zile) numai în cazul persoanelor care au plătit la asigurările sociale 260 de contribuții săptămânale sau mai multe. 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 2016 și ianuarie 2022) și legislația națională.

Venitul de înlocuire al șomerilor depinde de durata perioadei de șomaj. Figura 2.3.14 compară ratele de înlocuire nete pentru persoanele cu venituri salariale mici (67 % din venitul mediu național) cu un istoric profesional scurt (12 luni de contribuții la asigurările sociale) din întreaga UE, în a doua și a 12-a lună a perioadei de șomaj. Ratele de înlocuire nete în a doua lună de șomaj variază de la 10,8 % din câștigurile (nete) anterioare în Slovacia la peste 90 % în Luxemburg sau Belgia. De exemplu, în Austria sau Belgia rata de înlocuire rămâne aceeași în a 12-a lună a perioadei de șomaj. În schimb, în majoritatea celorlalte state membre ratele de înlocuire scad, din cauza expirării prestațiilor sau a scăderii generozității prestațiilor în timp. În unele țări, șomerii care și-au epuizat indemnizațiile de șomaj pot beneficia de sisteme alternative, de exemplu de asistență socială, care oferă în general prestații de nivel mai scăzut – a se vedea secțiunea 2.4.1 pentru detalii privind incluziunea activă, inclusiv propunerea Comisiei de Recomandare a Consiliului privind un venit minim adecvat, cu o abordare a incluziunii active.

semestrului european și al punerii în aplicare a Mecanismului de redresare și reziliență. Înființarea de noi organisme tripartite (de exemplu în Polonia, România și Slovacia, printre alte state) care să monitorizeze punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență reprezintă o evoluție pozitivă care, dacă va fi gestionată într-un mod favorabil incluziunii, are potențialul de a spori participarea partenerilor sociali și responsabilitatea publică¹⁷⁴. Pentru ca opiniile partenerilor sociali să fie luate în considerare și integrate în procesul decizional, este esențială cooperarea strânsă cu aceștia, inclusiv pe parcursul întregului ciclu al semestrului european și inclusiv atunci când se discută politicile de sprijin adecvate în favoarea integrării pe piețele europene ale muncii a cetățenilor ucraineni și a altor persoane strămutate. Începând din 2016, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) efectuează anual evaluări de supraveghere multilaterală ale implicării partenerilor sociali naționali în semestrul european, evaluând această implicare, precum și alte provocări și bune practici. Se observă în continuare diferențe între statele membre în ceea ce privește nivelul de calitate și de implicare semnificativă a partenerilor sociali.

Dialogul social a fost esențial pentru un sector al sănătății puternic, pentru a face față pandemiei de COVID-19 și a contribui la creșterea gradului de pregătire a UE pentru potențiale crize sanitare viitoare. Toate țările s-au confruntat cu necesitatea de a extinde capacitatea sistemelor de sănătate, în special în spitale, astfel încât să răspundă cererii tot mai mari de servicii de asistență medicală într-o perioadă foarte scurtă, din cauza pandemiei de COVID-19. Presiunea asupra sistemelor de sănătate este exercitată în contextul altor provocări de lungă durată, cum ar fi deficitul de lucrători din domeniul sănătății. Dialogul social a jucat un rol important în abordarea unora dintre aceste provocări în statele membre cu instituții consacrate și cu o tradiție îndelungată de cooperare între partenerii sociali (de exemplu Danemarca, Germania, Finlanda și Suedia), precum și în cele cu clustere puternice de parteneriate sociale (de exemplu Austria, Belgia, Luxemburg și Țările de Jos). În același timp, țările în care dialogul social și negocierile colective sunt mai puțin importante în sectorul asistenței medicale (de exemplu Bulgaria, Cehia, Malta și Estonia) au înregistrat o intensificare a dialogului social odată cu criza COVID-19¹⁷⁵.

Participarea organizațiilor societății civile la toate etapele semestrului european este esențială pentru implementarea unor reforme și politici de calitate în statele membre. Comisia Europeană a subliniat importanța consultărilor oportune și semnificative cu organizațiile societății civile în rapoartele comune anterioare privind ocuparea forței de muncă. Pornind de la practicile naționale existente, Comisia a subliniat, de asemenea, importanța implicării organizațiilor societății civile în reuniunile și schimburile sale periodice cu statele membre. Identificarea provocărilor existente – unele dintre acestea fiind evidențiate într-o rezoluție recentă a Comitetului Economic și Social European¹⁷⁶ – reprezintă o oportunitate de a îmbunătăți și mai mult calitatea, transparența, regularitatea și previzibilitatea schimburilor. În viitor, implicarea organizațiilor societății civile din domeniul social și al ocupării forței de muncă va contribui la sporirea nivelului de detaliu și a eficienței

¹⁷⁴ Sursa: Eurofound (2022), Rodríguez Contreras, R., Sanz, P., *Involvement of social partners in the national recovery and resilience plans* (Implicarea partenerilor sociali în planurile naționale de redresare și reziliență), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Notă: pentru detalii privind negocierile colective, a se vedea secțiunea 2.1 din prezentul raport și Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

¹⁷⁵ A se vedea Eurofound (2022), *Social dialogue and collective bargaining in the hospital sector during the COVID-19 pandemic* (Dialogul social și negocierile colective în sectorul spitalicesc pe durata pandemiei de COVID-19). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene (în curs de apariție).

¹⁷⁶ Comitetul Economic și Social European (2022), *Cum putem îmbunătăți participarea societății civile organizate la planurile naționale de redresare și reziliență?*, rezoluție [ECO/592], mai 2022.

reformelor și a investițiilor necesare pentru a depăși provocările socioeconomice existente și a realiza progrese în ceea ce privește tranziția verde și cea digitală.

2.3.2 Măsuri luate de statele membre

În unele state membre continuă eforturile de eliminare a cauzelor segmentării pieței forței de muncă, în conformitate cu principiul 5 al pilonului (privind locurile de muncă sigure și adaptabile). În iulie 2021, **Spania** (în cadrul planului său de redresare și reziliență) a modificat statutul angajatului din sectorul public pentru a reduce numărul de angajați temporari din acest sector, precum și pentru a preveni și sancționa abuzurile, incluzând obligația de a publica toate cererile de proceduri de stabilizare a personalului temporar până la 31 decembrie 2022. De asemenea, au fost adoptate modificări ale normelor aplicabile angajaților din sectorul public care lucrează în sectorul sănătății și în cel al educației. În decembrie 2021, **Spania** (tot în cadrul planului de redresare și reziliență) a adoptat și un pachet de reformă a pieței muncii menit să reducă ponderea ridicată a contractelor temporare din sectorul privat, să îmbunătățească condițiile de muncă ale anumitor angajați și să promoveze tranziția către locuri de muncă pe durată nedeterminată. Reforma a redefinit gama contractelor de muncă, subliniind rolul central al contractelor permanente și restricționând suplimentar utilizarea contractelor pe durată determinată (de exemplu, prin reducerea duratei maxime a contractelor pe durată determinată și sporirea sancțiunilor pentru utilizarea frauduloasă a acestora). Ca parte a unei reforme mai ample în cadrul Agendei privind munca decentă, **Portugalia** intenționează să reducă de la 6 la 4 numărul maxim de reînnoiri ale contractelor temporare, să crească compensația pentru concedierile lucrătorilor temporari și să pedepsească munca nedeclarată cu închisoare de până la 3 ani. După adoptare, se preconizează că aceste măsuri vor reduce ponderea contractelor temporare și vor promova tranzițiile către munca formală și pe durată nedeterminată. Planul de redresare și reziliență (PRR) al **Țărilor de Jos** conține mai multe reforme ale pieței muncii, menite să remedieze problemele legate de segmentarea pieței muncii. Printre acestea se numără reducerea treptată a deducerii fiscale pentru persoanele care desfășoară activități independente, introducerea unei asigurări obligatorii de invaliditate pentru lucrătorii independenți și măsuri de combatere a activităților independente fictive, printre care modificarea definiției raportului de muncă și sporirea măsurilor publice de aplicare a legii – toate acestea până în 2026. În plus, în iulie 2022, **Țările de Jos** au anunțat și planuri de reducere a stimulentei pentru utilizarea contractelor flexibile sau temporare și de introducere a unui sistem de certificare pentru agențiile de muncă temporară.

Diverse state membre propun reglementări noi sau modificarea legislației în materie de protecție a ocupării forței de muncă pentru a răspunde provocărilor identificate pe piața muncii, în conformitate cu principiul 7 al pilonului (informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere). În noiembrie 2021, **Estonia** a introdus posibilitatea ca angajatorii și angajații din sectorul comerțului cu amănuntul să încheie contracte de muncă mai flexibile în anumite condiții. Aceste acorduri pot contribui la angajarea unor lucrători suplimentari, sporind astfel oportunitățile de angajare și asigurând în același timp un nivel mai ridicat de protecție. Această măsură a fost completată de adoptarea, în decembrie 2021, a unor noi modificări la Legea privind transportul rutier. Prin această măsură, **Estonia** preconizează că va ajuta la crearea unor condiții de muncă decente pentru conducătorii auto din sectorul transportului rutier. În februarie 2022, **Franța** a adoptat o nouă lege care creează un statut aparte pentru lucrătorii independenți și protejează bunurile personale ale acestora (până în prezent, era protejată doar reședința principală). În plus, legea extinde condițiile pentru a facilita reconversia lucrătorilor independenți. Printr-o indemnizație în valoare de 800 EUR pe lună, guvernul își propune să îi sprijine pe cei care și-au încetat

definitiv activitatea care a devenit nesustenabilă. În iunie 2022, **Italia** a adoptat noi dispoziții pentru a se asigura că toți lucrătorii, inclusiv cei cu contracte atipice, beneficiază de o mai mare transparență în ceea ce privește raportul de muncă, în special prin obligația angajatorului de a oferi un minimum de informații cu privire la perioada de probă și la formare (dacă este cazul). Ca parte a unei reforme ample, **Suedia** intenționează să adopte în al doilea semestru al anului 2022 măsuri referitoare la normele privind concedierea din motive obiective, să sporească previzibilitatea condițiilor de muncă și să prevină litigiile de muncă.

În completarea analizei prezentate în caseta 5, mai multe state membre au introdus măsuri de consolidare a sănătății și siguranței la locul de muncă, în conformitate cu principiul 10 al pilonului (privind un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat). Ca parte a unei reforme mai ample, în iulie 2021 **Franța** a adoptat (în planul său de redresare și reziliență) un set de măsuri de consolidare a sănătății și securității în muncă. Din punctul de vedere al impactului preconizat, cele mai relevante acțiuni vizează posibilitatea întreprinderilor de a extinde serviciile de sănătate oferite la locul de muncă și crearea unui pașaport al prevenției. În plus, **Franța** a extins și definiția hărțurii sexuale la locul de muncă, iar în noiembrie 2021 a ratificat Convenția OIM privind violența și hărțuirea. În decembrie 2021, **Croația** a adoptat Planul național privind munca, siguranța la locul de muncă și ocuparea forței de muncă pentru perioada 2021-2027. Acest plan este conform cu Strategia națională de dezvoltare până în 2030 și reprezintă o continuitate și o îmbunătățire a politicilor privind piața forței de muncă prin care va fi sprijinită munca decentă pentru toți, avându-se în vedere și nevoile speciale ale persoanelor vulnerabile. În iulie 2022, **Bulgaria** a adoptat o operațiune FSE+ menită să sprijine bunăstarea lucrătorilor și siguranța la locul de muncă, cu un buget total de 51,1 milioane EUR. Printre cele mai relevante acțiuni se numără sprijinul financiar acordat întreprinderilor pentru a preveni epuizarea, a proteja sănătatea mintală, a achiziționa îmbrăcăminte și echipamente pentru siguranță la locul de muncă, a dota punctele de lucru cu zone de sport și de relaxare și a introduce abordări ecologice în comportamentul organizațional. Măsura durează până la sfârșitul anului 2024 și se preconizează că va aduce beneficii unui număr de până la 91 000 de angajați. **Italia** intenționează, de asemenea, să adopte măsuri de politică specifice în cursul anilor 2022 și 2023 pentru a îmbunătăți sănătatea și siguranța la locul de muncă.

Unele state membre introduc reglementări noi sau le modifică pe cele existente pentru a defini mai bine condițiile de muncă flexibilă și organizarea timpului de lucru, în conformitate cu principiul 9 al pilonului (privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală). În iulie 2021, **Spania** a aprobat dispoziții legale de reglementare a telemuncii și a muncii la distanță în sectorul public și în cel privat. Mai precis, modificările legislative garantează aceleași condiții de muncă pentru cei care lucrează de la distanță și la sediul angajatorului, precum și faptul că telemunca are caracter voluntar atât pentru lucrător, cât și pentru angajator. Acest nou cadru poate favoriza munca hibridă, care combină munca la distanță și munca la sediul angajatorului. În iunie 2022, **Belgia** a adoptat noi măsuri pentru a îmbunătăți flexibilitatea programului de lucru și a sprijini un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală în sectorul privat. Principalele acțiuni cuprind dreptul la o săptămână de lucru de patru zile (prin creșterea numărului de ore pe zi) sau dreptul de a modifica regimul de lucru (prin echilibrarea orelor de lucru de la o săptămână la alta). În același timp, **Belgia** a adoptat „dreptul de a se deconecta” pentru întreprinderile cu peste 20 de angajați, care în prezent nu le pot impune angajaților să reacționeze la comunicările de serviciu după programul de lucru obișnuit. Ambele măsuri fac parte dintr-un acord federal privind reformarea pieței muncii, care include o mai mare flexibilitate în ceea ce privește normele privind munca de seară și de noapte în comerțul electronic. În plus, sunt prevăzute proiecte-pilot care să permită munca de seară și de noapte pe bază de voluntariat, fără acordul

prealabil al unui sindicat. Ca parte a unei reforme mai ample, **Polonia** intenționează să introducă (în planul său de redresare și reziliență) dispoziții de drept al muncii care să promoveze un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală, precum și condiții de muncă mai previzibile. Mai precis, se vor prevedea norme privind formulele flexibile de lucru, inclusiv pauzele și/sau instruirea în timpul programului de lucru, consimțământul angajatului de a lucra ore suplimentare sau pe timp de noapte sau de a lucra intermitent. Există, de asemenea, planuri de modificare a dispozițiilor privind protecția raportului de muncă al lucrătoarelor în timpul sarcinii, al concediului de maternitate sau al concediului pentru creșterea copilului. În aprilie 2022, și **Estonia** a actualizat cadrul juridic existent pentru a asigura condiții de muncă mai flexibile (de exemplu, munca cu fracțiune de normă, telemunca sau programul de lucru flexibil) lucrătorilor sau funcționarilor publici cu responsabilități de îngrijire, promovând în același timp protejarea efectivă a minorilor (mai mici de 14 ani). **Luxemburgul** intenționează să adopte dispoziții de reglementare a hărțuirii morale. Se preconizează că această acțiune se va aplica atât angajaților, cât și ucenicilor, stagiarilor și contractelor temporare speciale care pot fi încheiate cu studenții.

De asemenea, o serie de state membre și-au modificat legislația sau intenționează să o modifice pentru a oferi lucrătorilor formule de lucru mai flexibile, în conformitate cu principiul 9 al pilonului (privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală). **Spania** a prelungit până în iunie 2022 planul privind modificările timpului de lucru („*Plan Mecuida*”), adoptat în martie 2020 pentru a consolida flexibilitatea angajaților nevoiți să își asume responsabilități familiale legate direct de criza COVID-19. În baza acestor dispoziții, angajatorul și angajatul ar putea hotărî alte modificări rezonabile și proporționale ale condițiilor de muncă ale angajatului (de exemplu telemunca, schimbarea turei, schimbarea locului în care își desfășoară activitatea sau atribuirea unor funcții diferite, printre altele). În ianuarie 2022, **Spania** și-a actualizat cadrul juridic privind timpul de lucru pentru a extinde posibilitățile de îngrijire pentru părinții copiilor care suferă de cancer sau de o boală gravă. Limita de vârstă a descendentului care are nevoie de îngrijire a crescut de la 18 la 23 de ani. **Ciprul** intenționează, ca parte a planului de redresare și reziliență, să efectueze un studiu privind formulele flexibile de lucru în sectorul public. Se preconizează că studiul va oferi, până în 2023, recomandări menite să îmbunătățească eficacitatea serviciului public. De îndată ce recomandările studiului vor fi disponibile, se va lua o decizie cu privire la punerea lor în aplicare. Beneficiind și de sprijinul Mecanismului de redresare și reziliență, **Ciprul** intenționează să adopte până în 2023 o nouă lege care să reglementeze formulele flexibile de lucru, în special telemunca. În august 2022, **Lituania** și-a modificat cadrul juridic, oferind mai multă flexibilitate anumitor familii în ceea ce privește formulele de lucru. Aceste modificări prevăd, printre altele, zile de concediu suplimentare pentru părinții care cresc copii, precum și posibilitatea de a lucra mai puțin de o zi întreagă și de a combina telemunca cu un program de lucru flexibil în cazul femeilor gravide sau care alăptează, al părinților care cresc copii cu vârsta de până la 8 ani sau al părinților singuri care cresc copii cu vârsta de până la 14 ani (sau până la 18 ani, în cazul copiilor cu handicap) (a se vedea secțiunea 2.2.2).

Mai multe state membre și-au intensificat eforturile de combatere a muncii nedeclarate alocând resurse suplimentare, inclusiv prin creșterea capacității inspectoratelor de muncă. Ca parte a punerii în aplicare a planului său de redresare și reziliență, **Italia** ar urma să adopte până la sfârșitul anului 2022 (în cadrul planului de redresare și reziliență) un plan național și o foaie de parcurs privind combaterea muncii nedeclarate în toate sectoarele economice, urmărind să crească permanent numărul de inspecții ale muncii până în 2025 și să obțină o reducere a cazurilor de muncă nedeclarată până în 2026. În acest scop, în februarie 2022 a fost înființat un grup de lucru interinstituțional. În octombrie 2021, **România** a aprobat noi sancțiuni administrative pentru limitarea muncii nedeclarate și subdeclarată, precum și a practicii de a plăti „salarii în plic”. Acțiunea include reglementarea conceptului

de „muncă subdeclarată”. Ulterior, în aprilie 2022, **România** a lansat și un sistem de tichete pentru servicii (care urmează să intre în vigoare la 1 ianuarie 2024) pentru a integra lucrătorii casnici în economia formală. Lucrătorul casnic va fi acoperit de sistemul de securitate socială și de asigurări de sănătate la preschimbarea a 85 de tichete. În cadrul unei reforme mai ample, **Suedia** a lansat, în februarie 2022, un proces de înființare a unor centre regionale de combatere a criminalității legate de muncă (care se ocupă și de munca nedeclarată). Aceste centre vor funcționa ca nod de planificare, punere în aplicare și monitorizare de către autorități a controalelor guvernamentale comune, în consultare cu partenerii sociali și cu organismele naționale și regionale. În martie 2022, **Belgia** (regiunea Bruxelles-Capitală) a adoptat o măsură specifică de creștere a numărului de inspecții efectuate în întreprinderile dintr-un anumit sector, pe baza unei suspiciuni rezonabile de discriminare. În plus, inspectorii de muncă au și posibilitatea de a vizita o firmă sub nume fals pentru a depista diferențele de tratament. În mai 2022, **Spania** a aprobat o nouă cerere pentru recrutarea a 90 de noi inspectori publici în domeniul muncii și al securității sociale, dublând cererea aprobată în 2021. În aprilie 2022, **Croația** a introdus o nouă lege privind avertizorii, modificând dispozițiile anterioare din 2019. Scopul acestui act este de a îmbunătăți protecția lucrătorilor care denunță încălcarea legii de către firme, prevăzând inclusiv sancțiuni pentru angajatorii care inițiază proceduri împotriva avertizorilor. Ca parte a unei reforme mai ample derulate prin planul de redresare și reziliență, și **Croația** intenționează să adopte în decembrie 2022 o nouă lege privind combaterea muncii nedeclarate, care urmează să definească munca nedeclarată, să consolideze inspectoratele de muncă și să reglementeze mai detaliat transferul lucrătorilor de la munca nedeclarată la cea declarată.

Mai multe state membre au adoptat măsuri specifice menite să îmbunătățească situația șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă, în conformitate cu principiul 4 al pilonului. În octombrie 2021, **Grecia** a adoptat o nouă lege de reformare a organizării și funcționării serviciului public de ocupare a forței de muncă („*OAED*”). Noile dispoziții prevăd recrutarea de noi consilieri pentru ocuparea forței de muncă (540 pentru o perioadă de doi ani) și un accent mai puternic pe intermedierea dintre cererea și oferta de forță de muncă. În 2021, **Grecia** a introdus și o indemnizație de muncă pentru beneficiarii de subvenții de șomaj care își găsesc un loc de muncă, precum și o primă de 300 EUR pentru șomerii de lungă durată (definiți ca șomeri timp de peste 5 ani) care elaborează un plan de acțiune individual. Au fost introduse criteriile de venit menite să combată utilizarea abuzivă a indemnizațiilor, iar refuzarea de trei ori a unor locuri de muncă potrivite sau a participării la formare profesională duce la eliminarea din registrul de șomaj. Ca parte a unei ample reforme derulate în **Irlanda**, în ianuarie 2022 a devenit operațional Serviciul Local pentru Ocuparea Forței de Muncă („*LAES*”). Scopul său este să furnizeze servicii de ocupare a forței de muncă măsurabile și de înaltă calitate șomerilor de lungă durată și altor grupuri vulnerabile. Noul serviciu urmează un sistem de plată legat de performanță, fiecare client primind drepturi individuale în funcție de angajamentul său și de finalizarea unui plan de progrese personale. În februarie 2022, **Suedia** a încredințat serviciului public de ocupare a forței de muncă sarcina de a consolida sprijinul acordat șomerilor de lungă durată, în special în teritoriile care se confruntă cu provocări socioeconomice majore. De asemenea, sunt avute în vedere acțiuni de consolidare a colaborării strategice și operaționale dintre serviciile publice de ocupare a forței de muncă și autoritățile locale în ceea ce privește persoanele vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă.

O serie de state membre și-au modificat cadrele existente privind politicile active pe piața muncii pentru a îmbunătăți eficacitatea acestora în faza de redresare de după COVID-19, în conformitate cu principiul 4 al pilonului (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă). În 2021, **Cehia** a adoptat cadrul strategic pentru ocuparea forței de muncă 2030+. Strategia contribuie la crearea condițiilor favorizante prevăzute în politica de coeziune și

definește domeniile prioritare pentru următorii 10 ani. În planurile de acțiune care detaliază acest cadru sunt prevăzute măsuri concrete. Ca parte a punerii în aplicare a planului său de redresare și reziliență, **Grecia** a adoptat în 2021 și 2022 măsuri de dezvoltare a unor noi instrumente digitale pentru serviciile publice de ocupare a forței de muncă, printre care un card digital, posibilitatea de a înregistra un plan de acțiune individual și crearea condițiilor necesare pentru conturile personale de învățare. **Croația** a prezentat, ca parte a unei reforme mai ample realizate în cadrul planului de redresare și reziliență, măsuri pentru a îmbunătăți calitatea sprijinului acordat grupurilor vulnerabile, în special a proceselor legate de crearea profilului, de segmentare, de integrare și de activarea grupurilor vulnerabile în cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. În plus, continuă demersurile de dezvoltare a unor instrumente pentru corelarea șomerilor cu locurile de muncă vacante și pentru o mai bună operaționalizare a sistemului de monitorizare și evaluare a politicilor active în domeniul pieței muncii. Se preconizează că aceste acțiuni, împreună cu activitățile de comunicare planificate, vor conecta 5 000 de noi utilizatori cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă. În aprilie 2022 a fost instituit un sistem de bonuri valorice pentru perfecționarea și recalificarea adulților, ca bază pentru posibila introducere a conturilor personale de învățare în cadrul FSE+. În decembrie 2021, **Italia** a aprobat noi investiții structurale menite să promoveze dezvoltarea observatoarelor regionale ale pieței forței de muncă și sprijinul pentru consolidarea interoperabilității sistemelor de informații regionale și naționale, îmbunătățind astfel capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă de a sprijini corelarea cererii cu oferta pe piața muncii. Această măsură este completată de alocarea a încă 4,4 miliarde EUR pentru desfășurarea Programului Național privind Garanția pentru Angajați („GOL”) în perioada 2021-2023. În august 2022, **Lituania** a adoptat un nou sistem de orientare profesională în cadrul planului său de redresare și reziliență, prin care stabilește cadrul, cerințele de bază în materie de competențe, gestionarea și asigurarea calității consilierii profesionale de-a lungul întregii cariere, începând cu primul an de școală (a se vedea și secțiunea 2.2.2). Cu implicarea partenerilor sociali, Lituania va stabili, de asemenea, procesul de guvernare a instituțiilor implicate. În aprilie 2022, **Luxemburgul** a adoptat o nouă măsură specifică, cu caracter temporar, prin care șomerii care nu au împlinit 50 de ani primesc sarcini de lucru temporare pe parcursul unei perioade de 6 luni. Legea s-a aplicat retroactiv din octombrie 2021 și a încetat să mai producă efecte la 30 iunie 2022. Până la sfârșitul anului 2022, **Polonia** intenționează să adopte (în cadrul planului național de redresare și reziliență) două acte juridice esențiale menite să promoveze participarea pe piața muncii. În primul rând, se preconizează că Legea privind încadrarea în muncă a resortisanților țărilor terțe va reduce barierele administrative din calea ocupării acestora și va simplifica procesul de încheiere a anumitor contracte de muncă. În al doilea rând, noua Lege privind activitatea profesională va lua, printre altele, măsuri care vor facilita întoarcerea părinților pe piața muncii după concediu.

În plus, există exemple de măsuri specifice prezentate de statele membre pentru a facilita tranzițiile profesionale și pentru a consolida componenta de activare, în conformitate cu principiul 4 al pilonului (privind sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă). În iunie 2022, **Belgia** a introdus un proces numit „traietorii de tranziție”, care permite angajaților care au primit o notificare de încetare a activității să lucreze pentru un alt angajator pentru a facilita tranziția. Acest proces este coordonat de serviciul regional de ocupare a forței de muncă și se bazează pe un acord între două întreprinderi utilizatoare. În timpul tranziției, costul muncii este transferat (integral sau parțial) noului angajator, iar la sfârșitul procesului, angajatul trebuie să fie recrutat cu un contract pe durată nedeterminată. **Belgia** a adoptat, de asemenea, o măsură de sprijinire a angajaților care au fost concediați cu o perioadă de preaviz de cel puțin 30 de săptămâni. Angajații concediați care îndeplinesc criteriile au dreptul de a dedica o treime din perioada de preaviz (adică 10 săptămâni) unor

activități care să le asigure o mai mare capacitate de inserție profesională. Această măsură se adaugă la plata compensatorie la care au dreptul salariații.

Sistemele de politici active pe piața muncii existente sau nou create contribuie, de asemenea, la sprijinirea integrării pe piața muncii a persoanelor strămutate din Ucraina. Pentru a sprijini persoanele care au fugit din calea războiului din Ucraina, majoritatea statelor membre se bazează fie pe politicile active în domeniul pieței muncii existente pentru resortisanții țării respective, fie pe programe elaborate în urma crizei migrației și a refugiaților (2015-2016). În baza sistemelor existente de politici active pe piața muncii, marea majoritate a statelor UE au oferit consiliere și orientare profesională, iar alte state au cuplat aceste acțiuni cu stimulente financiare pentru angajatorii care angajează persoane strămutate, oferă formare la locul de muncă sau lansează proiecte de promovare a antreprenoriatului (a se vedea și secțiunea 2.1.2)¹⁷⁷. Cu toate acestea, numărul persoanelor strămutate din Ucraina care au participat la cursuri de formare (cu excepția cursurilor de limbă) a fost scăzut. Acest lucru poate fi explicat prin numărul redus de înregistrări la serviciile publice de ocupare a forței de muncă. De exemplu, în **Austria** și **Franța**, din cei 6 300 și, respectiv, 3 200 de ucraineni înregistrați la serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă, au participat la cursuri de formare doar 1 216 și, respectiv, 1 700 (a se vedea și secțiunea 2.3.1). Alte exemple de politici active în domeniul pieței muncii destinate persoanelor strămutate din Ucraina au fost observate în **Estonia**, care a acordat servicii speciale de consiliere ocupațională persoanelor strămutate din Ucraina, în timp ce **Polonia** a introdus un sprijin specific prin intermediul unor prestații în natură și financiare pentru artiștii și autorii ucraineni care își desfășoară activitatea în **Polonia** (a se vedea secțiunea 2.2.2)¹⁷⁸.

Statele membre au actualizat cadrul de reglementare al serviciilor publice de ocupare a forței de muncă pentru a asigura capacitatea și eficacitatea acestora, inclusiv în ceea ce privește cooperarea lor cu serviciile sociale și cu părțile interesate. În iulie 2021, **Belgia** (regiunea Flandra) a lansat un plan de acțiune pentru îmbunătățirea cooperării dintre serviciile publice regionale de ocupare a forței de muncă și partenerii privați. Planul își propune să consolideze transparența externalizării, să îmbunătățească planificarea și să monitorizeze mai bine calitatea serviciilor furnizate, prin consolidarea evaluărilor și a practicilor de gestionare a datelor. În iulie 2021, **Irlanda** și-a actualizat Strategia privind căile de acces pe piața muncii pentru perioada 2021-2025. Noul cadru urmărește să consolideze serviciile publice irlandeze de ocupare a forței de muncă (*Intreo*) prin creșterea bugetului și a capacității și printr-o abordare axată mai mult pe client. Cu sprijin din partea Mecanismului de redresare și reziliență, acesta include un program de stagii de practică, în timp ce FSE finanțează indemnizațiile „Jobsplus” și pentru revenirea în câmpul muncii. În noiembrie 2021, **Belgia** (regiunea Valonia) a adoptat o nouă reformă a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (*TIM*) pentru a oferi sprijin mai personalizat și mai integrat persoanelor vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a crea căi specifice de acces pe piața muncii pentru persoanele cu handicap sau aflate în situații vulnerabile (în planul său național de redresare și reziliență). Noua reformă reprezintă și o bază pentru optimizarea colaborării dintre serviciul public valon de ocupare a forței de muncă (*Forem*) și partenerii de sprijin. În

¹⁷⁷ Autoritatea Europeană a Muncii (2022), *Overview of national measures adopted to respond to the Ukrainian crisis with regard to employment and social security having a potential impact on the EU labour mobility* (Prezentare generală a măsurilor naționale adoptate ca răspuns la criza ucraineană în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și securitatea socială care au un impact potențial asupra mobilității forței de muncă în UE), Fișe de țară. ELA/2022/RS/047/ELA.323/iunie 2022.

¹⁷⁸ Eurofound (2022): *In-kind support and financial support for Ukrainian artists, measure PL-2022-9/2327 (measures in Poland)* [Sprijin în natură și financiar pentru artiștii ucraineni, măsura PL-2022-9/2327 (măsuri din Polonia)], EU PolicyWatch, Dublin.

decembrie 2021, **Spania** a adoptat (ca parte a planului național de redresare și reziliență) Strategia de activare profesională pentru perioada 2021-2024. Acest nou cadru vizează modernizarea punerii în aplicare de către SPOFM a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă, de exemplu prin realizarea de parcursuri individuale, înființarea unui ghișeu unic pentru tineri și intensificarea coordonării între serviciile de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale, administrațiile regionale și sectorul privat. În același timp, ca parte a punerii în aplicare a planului de redresare și reziliență, **Spania** intenționează să reformeze legislația muncii, înainte de sfârșitul anului 2022, pentru a actualiza politicile active în domeniul pieței forței de muncă, inclusiv structura de guvernanță și mecanismele de coordonare la nivel național, regional și local. În decembrie 2021, **Suedia** a adoptat o nouă măsură menită să consolideze furnizarea de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă a politicilor de activare în domeniul competențelor (a se vedea și secțiunea 2.2.2), prin cartografierea nevoilor în materie de competențe în legătură cu sectorul privat. În aprilie 2022, **Belgia** (regiunea Flandra) a adoptat o nouă măsură de consolidare a rolului de coordonare al autorităților locale în ceea ce privește activarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a persoanelor inactice, inclusiv în economia socială (a se vedea secțiunea 2.1.2). În aprilie 2022, **Grecia** a adoptat o nouă lege de restructurare a serviciului public de ocupare a forței de muncă (fostul *OAED*, în prezent *DYPA*), care include crearea unui consiliu al partenerilor sociali și instituirea de către partenerii sociali a unui cont de formare profesională, gestionat de o entitate juridică. Se preconizează că noile măsuri vor duce la furnizarea mai rapidă și mai flexibilă a sprijinului pentru activare. În mai 2022, ca parte a angajamentului asumat prin planul național de redresare și reziliență, **Lituania** a adoptat noi măsuri pentru a operaționaliza mai bine serviciile de ocupare a forței de muncă existente prin intermediul instrumentelor digitale și pentru a asigura o orientare mai sistematică spre client. Măsura mai prevede revizuirea metodelor de lucru și automatizarea proceselor esențiale pentru a ajuta la oferirea unor servicii mai personalizate și mai integrate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. În mai 2022, în **Finlanda** a intrat în vigoare Legea privind serviciile publice de ocupare a forței de muncă și serviciile pentru întreprinderi, care reglementează modelul nordic de servicii de ocupare destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Obiectivul este de a sprijini furnizarea de servicii mai personalizate și mai integrate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Se preconizează că reforma va ajuta aproximativ 10 000 de persoane să intre pe piața muncii. Efectele asupra ocupării forței de muncă ar trebui să fie pe deplin vizibile după 2025.

O serie de state membre au sporit generozitatea indemnizațiilor de șomaj, printre altele ca reacție la presiunile inflaționiste actuale. Pentru a limita impactul creșterii prețurilor, **Austria** încearcă să adapteze anual indemnizațiile de șomaj. În **Estonia**, în 2022 au crescut atât prestația asociată asigurării de șomaj, cât și indemnizația de șomaj. În mod similar, **Italia** a extins generozitatea și orizontul de timp al sistemului de indemnizații de șomaj. În **Spania**, conform planului național de redresare și reziliență, până la sfârșitul anului 2022 trebuie realizată o reformă care să completeze lacunele în acoperirea oferită de protecția împotriva șomajului și să abordeze fragmentarea acestei protecții. În plus, a fost facilitată tranziția către protecția socială pentru beneficiarii care nu se întorc în câmpul muncii și se află într-o situație vulnerabilă. În **Danemarca** au crescut atât generozitatea, cât și cerințele privind eligibilitatea, rezultatul fiind o creștere a indemnizațiilor de șomaj în primele trei luni de șomaj. În același timp, cerințele pentru acordarea prestațiilor au devenit mai stricte pentru proaspeții absolvenți. În acest caz, perioada maximă în care absolvenții beneficiază de prestații va fi redusă de la doi ani la un an, iar în cazul în care nu își găsesc un loc de muncă în termen de trei luni de la absolvire, nivelul indemnizațiilor va fi redus. În iulie 2021, **Franța** a adoptat o măsură temporară de prelungire a dreptului la indemnizații de șomaj al lucrătorilor temporari din domeniul culturii (adică al celor care au statutul juridic de „*intermittents du spectacle*”) și

care au fost afectați în mod deosebit de criza COVID-19. Măsura a rămas valabilă până în decembrie 2021. Planul de redresare și reziliență al **Maltei** include un studiu care evaluează adecvarea și acoperirea indemnizațiilor de șomaj și recomandă opțiuni de politică pentru a le îmbunătăți, atât în ceea ce privește durata, cât și accesul efectiv, sporind în același timp stimulentele pentru muncă. În aprilie 2022, **Grecia** a introdus noi cerințe privind căutarea unui loc de muncă, încurajând șomerii să caute în mod activ un loc de muncă și să accepte ofertele primite.

Mai multe state membre au adoptat măsuri de consolidare a dialogului social și de sprijinire a implicării partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor, în conformitate cu principiul 8 al pilonului. De exemplu, în iulie 2021, partenerii sociali și guvernul **Portugaliei** au semnat un acord tripartit de îmbunătățire a sistemelor de educație și formare profesională, inclusiv printr-un regulament privind guvernanta (a se vedea și secțiunea 2.2.2). În **Spania**, partenerii sociali au fost implicați în conceperea principalelor reforme ale pieței forței de muncă realizate începând din 2020. În mai 2022, partenerii sociali și guvernul **Estoniei** au semnat un acord de principiu privind reformarea pensiilor preferențiale. Pe baza acestuia, este în curs de elaborare un nou regulament privind pensiile pentru limită de vârstă. Ca parte a punerii în aplicare a planului național de redresare și reziliență, **România** intenționează să adopte până la sfârșitul anului 2022 o nouă lege a dialogului social, discutată și convenită cu partenerii sociali.

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 (protecție socială), 14 (venit minim), 15 (prestații de bătrânețe și pensii), 16 (asistența medicală), 17 (incluziunea persoanelor cu handicap), 18 (îngrijire pe termen lung), 19 (locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost) și 20 (accesul la servicii esențiale) ale pilonului. Secțiunea 2.4.1 prezintă o analiză a indicatorilor-cheie, iar secțiunea 2.4.2 discută măsurile de politică luate de statele membre.

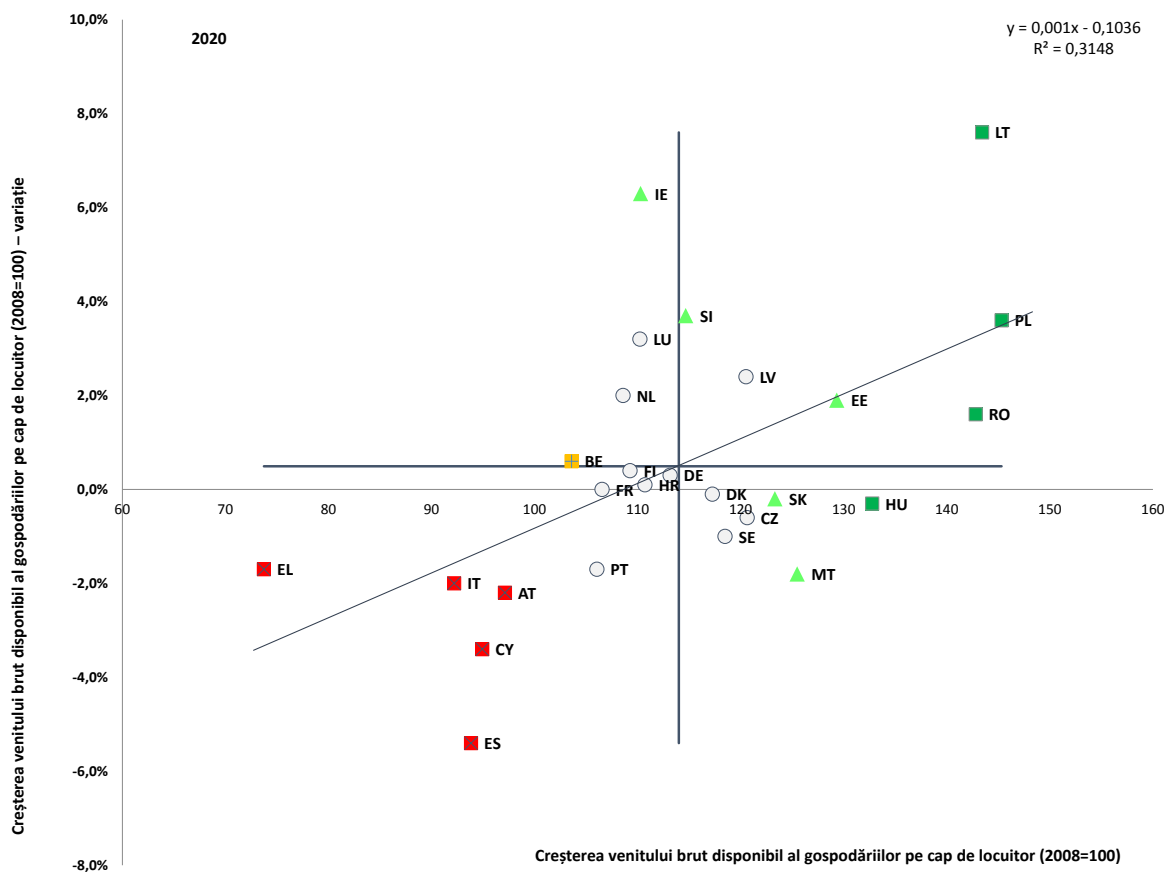
2.4.1 Indicatori-cheie

Venitul brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a crescut în general la nivelul UE și în majoritatea statelor membre în 2021, pe fondul redresării post-COVID-19. Cele mai mari creșteri s-au observat în Letonia și Ungaria, iar cele mai mici – în Malta, Cehia, Estonia și Slovenia. Danemarca a înregistrat cea mai mare scădere, fiind urmată doar de Germania și Lituania. Astfel cum s-a discutat în secțiunile 1.2 și 2.1.1, aceste modificări reflectă efectul combinat dintre creșterea salariilor și celelalte componente ale GDHI, cum ar fi eliminarea treptată a măsurilor temporare de sprijin pentru venit ulterior pandemiei și în timpul redresării. Pe baza performanței din 2020 și 2019, sunt semnalate „situații critice” pentru Grecia, Italia, Spania, Austria și Cipru¹⁷⁹. În Belgia, creșterea a fost marginală, valoarea indicatorului rămânând apropiată de nivelurile din 2008 și țara fiind încadrată în categoria „de supravegheat”.

¹⁷⁹ La data-limită stabilită pentru culegerea datelor, erau disponibile date numai pentru 13 state membre, iar aplicarea metodologiei RCOFM pentru acestea ar induce în eroare. Până la următoarea actualizare a datelor, se folosesc categoriile din anul precedent.

Figura 2.4.1: Venitul brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a rămas în general stabil în statele membre în 2021 [text provizoriu până la obținerea tuturor noilor date]

Creșterea veniturii brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor (2008=100), nivelurile din 2020 și variația față de anul precedent (indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. La data-limită stabilită pentru culegerea datelor, lipseau date referitoare la 14 state membre; prin urmare, graficul reflectă nivelurile din 2020 și variațiile înregistrate între 2019 și 2020.

Sursa: Eurostat [[tepsr_wc310](#)].

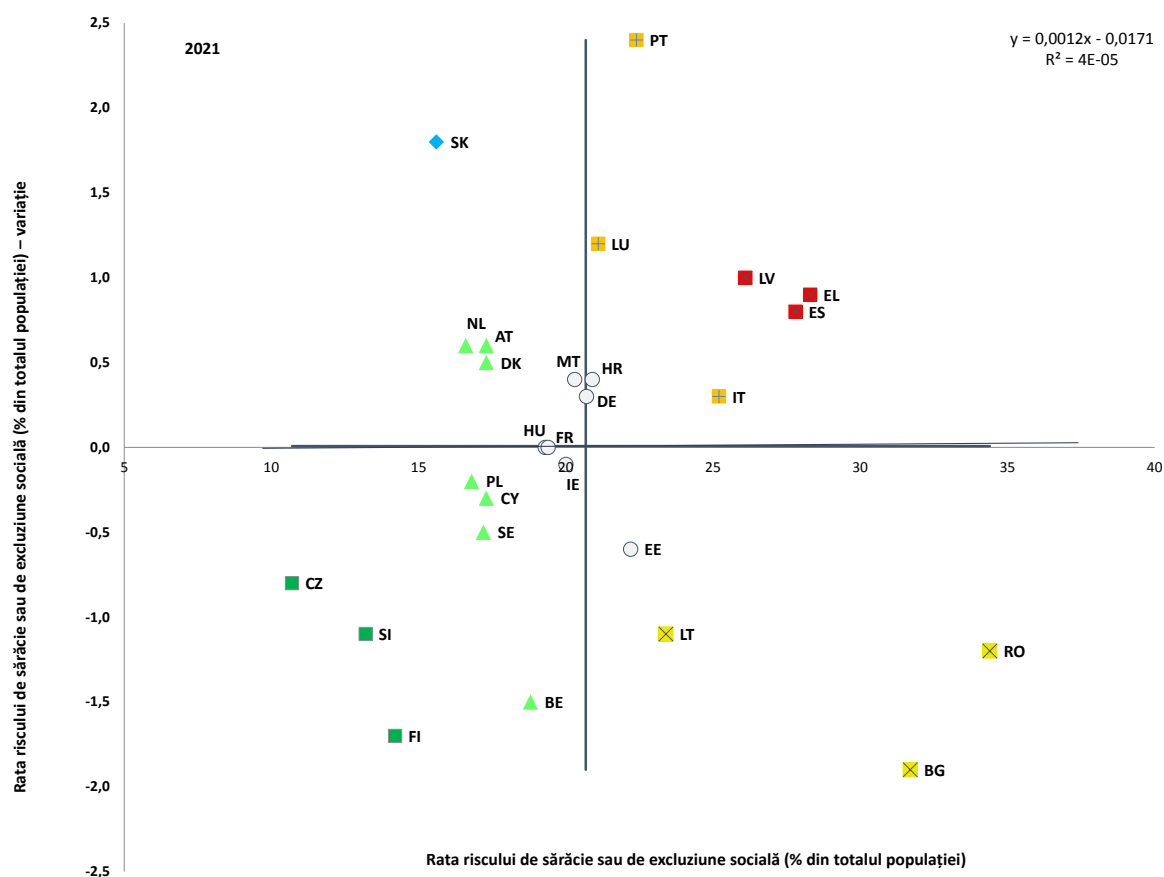
Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excludere socială (AROPE) a rămas în general stabilă sau a scăzut în majoritatea statelor membre în 2021, dar există în continuare diferențe semnificative între țări. În 2021, România, Bulgaria, Grecia, Spania și Letonia au înregistrat cele mai mari rate AROPE (34,4 %, 31,7 %, 28,3 %, 27,8 % și, respectiv, 26,1 %). Situația este semnalată drept „critică” în cazul Greciei, al Spaniei și al Letoniei, în care valorile relativ mari sunt însoțite de o creștere mai mare decât media UE până în 2021 (cu 0,9 puncte procentuale, 0,8 puncte procentuale și, respectiv, 1 punct procentual) – a se vedea figura 2.4.2. Dintre statele membre cu niveluri mai ridicate, România și Bulgaria au înregistrat o scădere (cu 1,2 puncte procentuale și, respectiv, 1,9 puncte procentuale). Portugalia, Luxemburgul și Italia sunt marcate ca fiind „de supravegheat” din cauza înrăutățirii relativ substanțiale a indicatorului (cu 2,4 puncte procentuale, 1,8 puncte procentuale și, respectiv, 1,2 puncte procentuale), în pofida faptului că nivelurile sunt mai apropiate de media UE sau aproximativ egale cu aceasta¹⁸⁰. Dintre statele membre cu cele mai mici rate AROPE, Slovacia are un nivel relativ scăzut, dar a înregistrat o creștere relativ mare în 2021, fiind marcată ca având o „performanță bună, dar de monitorizat”. Cehia,

¹⁸⁰ Există o întrerupere în seria cronologică a acestui indicator pentru Luxemburg în 2021.

Slovenia și Finlanda au continuat să înregistreze o îmbunătățire, având totodată nivelurile cele mai scăzute, ceea ce le califică drept țări cu „cele mai bune performanțe”. Ratele AROPE prezintă diferențe mari între regiunile europene, variind chiar mai mult decât între statele membre. Astfel de disparități pot apărea în cadrul aceluiași stat membru, cum se întâmplă în Italia, Ungaria sau Polonia – a se vedea figura 8 din anexa 3. În general, aceste modificări ale ratelor AROPE nu par să prezinte modele de convergență sau de divergență. În viitor va fi esențial ca impactul distributiv al reformelor de politică să fie evaluat permanent, pentru a se asigura că noile măsuri și reforme contribuie la reducerea în continuare a sărăciei, contribuind astfel la atingerea obiectivului principal al UE de a scoate cel puțin 15 milioane de persoane din sărăcie până în 2030¹⁸¹.

Figura 2.4.2: Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas în general stabilă în 2021 și chiar a scăzut în mai multe state membre, dar persistă diferențe importante

Ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (%), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru IT și PL sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU.

Sursa: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC.

În pofida presiunii pe care criza COVID-19 a exercitat-o asupra multor persoane din întreaga UE, acțiunile eficace întreprinse la nivelul statelor membre și la nivelul UE, sprijinite și de instrumentele de finanțare ale UE, au ajutat la prevenirea unei creșteri generale a sărăciei, a deprivării materiale și sociale severe și a ponderii persoanelor care

¹⁸¹ În acest scop, Comisia a publicat o [Comunicare privind o mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre](#) [COM(2022) 494 final].

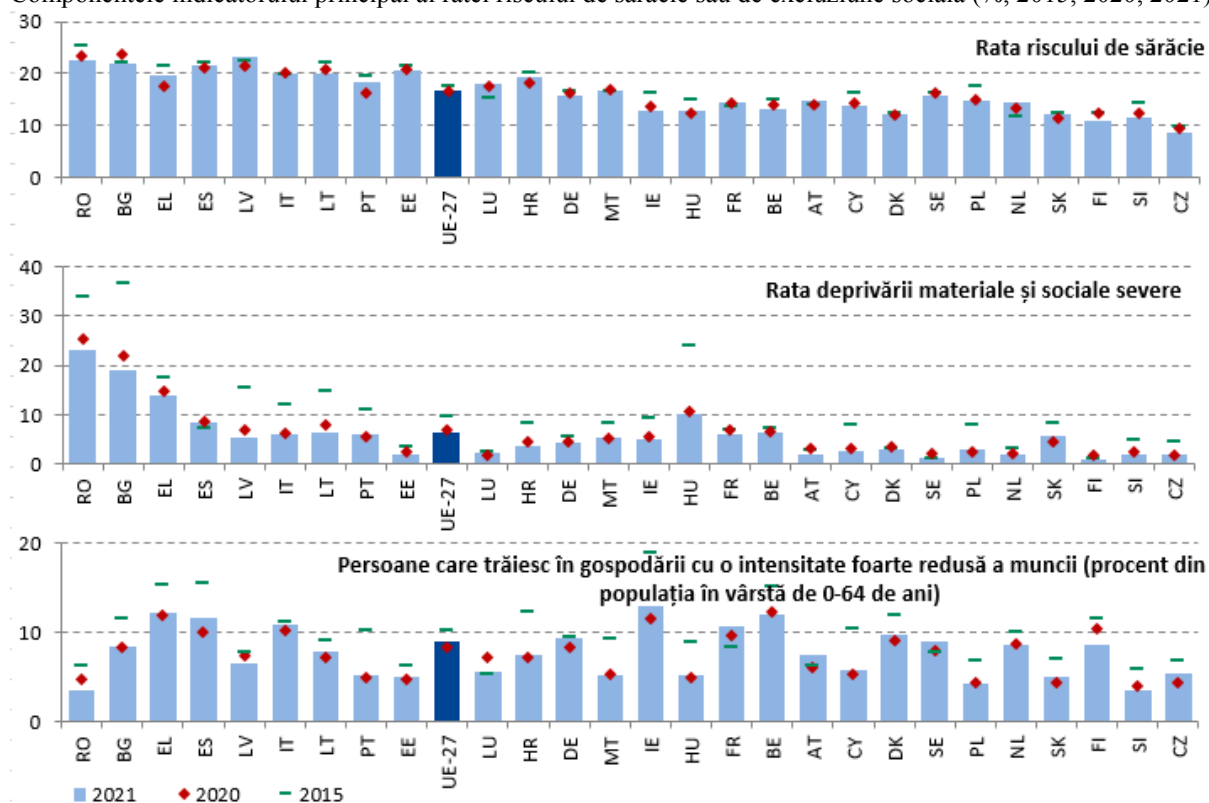
trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie (AROP) a rămas stabilă sau a scăzut în majoritatea statelor membre în 2021 (cu referire la veniturile din 2020). Cea mai scăzută rată a fost înregistrată de Cehia, urmată de Finlanda și Slovenia, toate prezentând scăderi ale indicatorului (cu 0,9 puncte procentuale, 1,4 puncte procentuale și, respectiv, 0,7 puncte procentuale, ajungând la 8,6 %, 10,8 % și, respectiv, 11,7 % în 2021) – a se vedea graficul de sus din figura 2.4.3. Cele mai ridicate rate s-au înregistrat în Letonia, România și Bulgaria (23,4 %, 22,6 % și, respectiv, 22,1 % în 2021). Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2021, rata AROP a rămas stabilă pentru majoritatea statelor membre în comparație cu 2020. În cazul Cehiei, al Sloveniei și al Croației au fost indicate creșteri în comparație cu anul de venit 2020, în timp ce s-a estimat că valoarea indicatorului a scăzut în Spania, Suedia și Austria, și într-o mai mare măsură în Grecia și Bulgaria¹⁸². Ponderea populației afectate de deprivare materială și socială severă în 2021 a variat considerabil pe teritoriul UE, de la 1,1 % în Finlanda la 23,1 % în România. Valorile indicatorilor au scăzut față de anul precedent în toate statele membre, cu excepția a cinci dintre acestea (Slovacia, Luxemburg, Portugalia, Malta și Polonia, care au înregistrat creșteri cu 1,2 puncte procentuale, 0,7 puncte procentuale, 0,6 puncte procentuale și câte 0,3 puncte procentuale în ultimele două). În pofida unor scăderi semnificative, se observă valori ridicate în România, Bulgaria, Grecia și Ungaria (cu 23,1 %, 19,1 %, 13,9 % și 10,2 %) – a se vedea graficul din mijloc din figura 2.4.3. Ponderea persoanelor care locuiau în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare în 2021 (cu referire la situația din anul calendaristic precedent) reflecta parțial efectul negativ al crizei COVID-19 asupra ocupării forței de muncă, crescând cu cel puțin 1 punct procentual sau mai mult în șapte state membre (Spania, Irlanda, Austria, Cehia, Germania, Franța și Suedia) – a se vedea graficul de jos din figura 2.4.3. Printre statele membre care se confruntă cu provocări semnificative (rate de peste 10 %) se numără țări precum Irlanda, Grecia, Belgia, Spania, Italia și Franța. Totuși, în majoritatea statelor membre valorile au rămas stabile sau chiar au scăzut ușor, reflectând eforturile politice de prevenire a pierderii locurilor de muncă în contextul pandemiei. S-au observat evoluții pozitive notabile în special în Finlanda, Luxemburg¹⁸³ și România (cu o scădere de 1,7 puncte procentuale, 1,6 puncte procentuale și, respectiv, 1,2 puncte procentuale), care au ajuns la niveluri apropiate de media UE sau chiar mai mici.

¹⁸² Estimările-semnal au fost publicate în august 2022 și sunt disponibile pe [site-ul Eurostat](#). Accesat la 29 august 2022. Sunt discutate doar modificările semnificative din punct de vedere statistic. Nu sunt disponibile estimări pentru Belgia, Franța, Irlanda și Portugalia, iar defalcările pe grupe de vârstă lipsesc pentru un număr mai mare de țări.

¹⁸³ Există o întrerupere a seriei cronologice în datele din 2021 referitoare la Luxemburg.

Figura 2.4.3: Îmbunătățirile la nivelul componentelor AROPE înregistrate începând din 2015 s-au menținut și în timpul crizei COVID-19 în aproape toate statele membre

Componentele indicatorului principal al ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% , 2015, 2020, 2021)



Notă: indicatorii sunt ordonați în funcție de ratele AROPE din 2021. Datele pentru IT și PL sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU.

Sursa: Eurostat [[tessi010](#)], [[tepsr_lm420](#)], [[tepsr_lm430](#)], EU-SILC.

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copiii a rămas în general stabilă în 2021, existând totuși variații mari și semne de divergență între statele membre. Până în 2021, media UE a crescut doar marginal (cu 0,4 puncte procentuale, ajungând la 24,4 %). Slovenia, Finlanda, Cehia, Danemarca și Țările de Jos au înregistrat cele mai scăzute rate, după o scădere sau o ușoară creștere în comparație cu 2020. În schimb, România, Spania, Bulgaria, Grecia, Italia și Luxemburgul au înregistrat cele mai ridicate rate ale riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii în 2021, toate (cu excepția Bulgariei, care a înregistrat îmbunătățiri semnificative) fiind marcate ca fiind în „situații critice”, cu valori din ce în ce mai slabe¹⁸⁴. În Ungaria, Slovacia, Germania și Portugalia s-au înregistrat creșteri relativ mari, în pofida nivelurilor relativ mai scăzute din 2020 (1,5 puncte procentuale, 1,3 puncte procentuale, 1,2 puncte procentuale și, respectiv, 1 punct procentual). Între 2020 și 2021, cele mai mari scăderi ale ratei AROP pentru copii (referitoare la veniturile din 2019 și, respectiv, 2020) s-au înregistrat în Bulgaria, Lituania și Finlanda (4,1 puncte procentuale, 2,8 puncte procentuale și, respectiv, 2,5 puncte procentuale), iar la polul opus Luxemburgul¹⁸⁵ a înregistrat o creștere de 4,7 puncte procentuale, urmat de Grecia (2,8 puncte procentuale) și de Ungaria (2,4 puncte procentuale)¹⁸⁶. Estimările-semnal ale Eurostat (referitoare la

¹⁸⁴ Există o întrerupere a seriei cronologice în datele din 2021 referitoare la Luxemburg.

¹⁸⁵ Există o întrerupere a seriei cronologice în datele din 2021 referitoare la Luxemburg.

¹⁸⁶ A se vedea tabelul Eurostat [[ilc_li02](#)].

veniturile din 2021) indică o stabilitate generală a indicatorului în comparație cu 2020 pentru majoritatea țărilor și o scădere pentru Grecia, Spania și Italia și, într-o mai mare măsură, pentru Letonia și Suedia¹⁸⁷. Ponderea copiilor afectați de deprivare materială și socială severă a scăzut în 19 state membre, în special în șase dintre acestea, dintre care se remarcă Bulgaria (cu 4,8 puncte procentuale), care rămâne totuși printre țările cu cele mai mari rate, împreună cu România (20 % și, respectiv, 28,2 %)¹⁸⁸. Ponderea copiilor care trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a crescut cu peste jumătate (cu 2,3 puncte procentuale, pornind de la 4,1 %) în Cehia, iar în România s-a redus aproape la jumătate (cu 2,5 puncte procentuale, pornind de la 5,7 %), ambele țări rămânând sub media UE¹⁸⁹. Irlanda, Franța, Germania și Bulgaria au înregistrat cele mai mari rate (peste 10 %) și toate (cu excepția Bulgariei) au înregistrat, de asemenea, o ușoară creștere.

Copiii care cresc în situații de sărăcie sau de excluziune socială au mai puține șanse de a avea rezultate școlare bune, de a se bucura de o stare bună de sănătate și de a-și realiza întregul potențial mai târziu în viață, inclusiv în ceea ce privește participarea la piața muncii și în societate. Cadrul de evaluare comparativă privind îngrijirea copiilor și sprijinul acordat acestora se bazează pe mai mulți indicatori concepuți pentru a evalua situația copiilor din toate statele membre¹⁹⁰. În 2021, rata sărăciei persistente a rămas, în general, stabilă și mai ridicată în rândul copiilor decât în rândul restului populației (la 11,9 % față de 10,7 %)¹⁹¹. Potrivit datelor din 2021 (referitoare la nivelurile de venit din 2020), impactul transferurilor sociale asupra sărăciei în rândul copiilor a rămas semnificativ mai mic decât media UE în unele state membre, cum ar fi Grecia, Portugalia, Spania, Malta, Bulgaria, România și Ungaria, în primul an al pandemiei¹⁹².

¹⁸⁷ A se vedea calculele Eurostat disponibile [online](#).

¹⁸⁸ A se vedea tabelul Eurostat [[ilc_md11](#)].

¹⁸⁹ A se vedea tabelul Eurostat [[ilc_lv111n](#)].

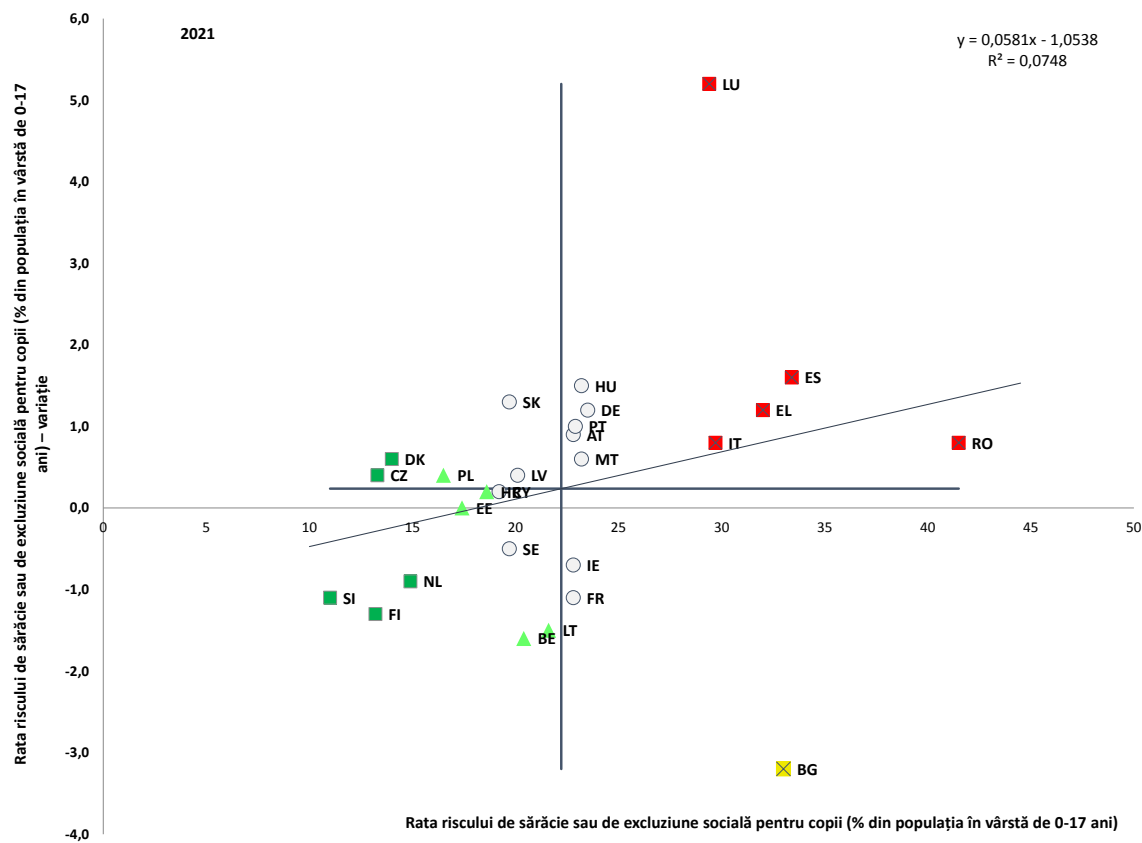
¹⁹⁰ Nota informativă aferentă pentru subgrupul pentru indicatori al CPS este disponibilă la acest [link](#).

¹⁹¹ Eurostat [[ilc_li21](#)], EU-SILC.

¹⁹² Nu este disponibil ca indicator oficial al Eurostat, dar poate fi calculat pe baza ratei AROP pentru copii [după](#) și [înainte](#) de transferuri. Transferurile sociale în natură, printre care se numără educația și îngrijirea timpurie, învățământul și asistența medicală gratuită, nu sunt luate în considerare în această analiză.

Figura 2.4.4: Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a fost în general stabilă, în pofida crizei COVID-19, existând unele divergențe între statele membre

Ponderea copiilor (persoane în vârstă de cel mult 17 ani) expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială (%), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru IT și PL sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU.

Sursa: Eurostat [tepsr_lm412], EU-SILC.

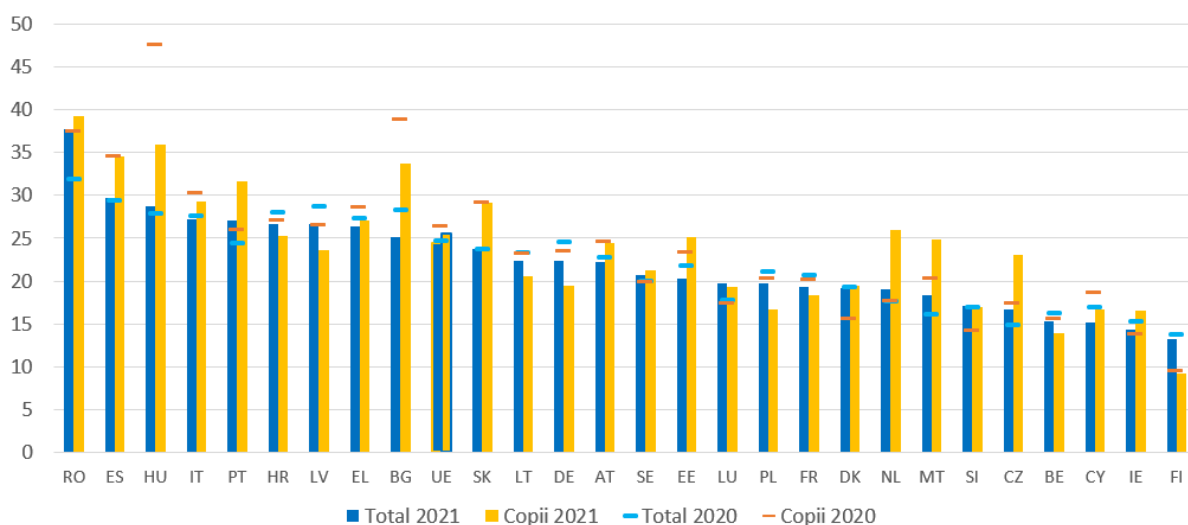
Profunzimea sărăciei¹⁹³ a rămas în general stabilă sau a scăzut în marea majoritate a statelor membre în 2021, atât pentru populația totală, cât și pentru copii. Deficitul median relativ din 2021 (cu referire la veniturile din 2020) a fost, în medie, de 24,4 % în UE. Deficitul a fost mai mare în Spania, Ungaria, Italia, Letonia, Croația, Grecia (state membre în care a rămas în general stabil sau a scăzut ușor), Portugalia (unde a crescut ușor) și Bulgaria (statul membru cu cea mai mare scădere – 3,1 puncte procentuale) – a se vedea figura 2.4.5. Deficitul cel mai mare s-a înregistrat în România (37,7 %), care a fost și singurul stat membru care a înregistrat o creștere semnificativă (cu 5,8 puncte procentuale) în timpul pandemiei de COVID-19. Situația din statele membre este în linii mari similară atunci când se analizează exclusiv copiii, deși există câteva diferențe și variații generale mai mari între statele membre între 2020 și 2021. De exemplu, deficitul mediu de venituri în rândul copiilor a rămas în linii mari stabil în România, deși continuă să fie cel mai ridicat din UE la 39,3 %, dar a crescut semnificativ în Țările de Jos (cu 8,3 puncte procentuale) și a scăzut substanțial în Ungaria (cu 11,6 puncte procentuale). Sărăcia este mai accentuată în rândul persoanelor care trăiesc în

¹⁹³ Acest indicator, cunoscut și sub denumirea de deficit median relativ, se calculează ca diferența dintre mediana veniturilor disponibile pe adult-echivalent ale persoanelor situate sub pragul riscului de sărăcie și pragul riscului de sărăcie, exprimată ca procent din pragul riscului de sărăcie (valoare de referință: 60 % din mediana națională a veniturilor disponibile pe adult-echivalent). Sursa: [Glosar: Deficitul median relativ](#).

gospodăriei cu un grad foarte scăzut de ocupare¹⁹⁴, situându-se la aproximativ 36 % în UE pentru populația cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani conform datelor din 2021 (referitoare la veniturile din 2020), deși a scăzut ușor (cu aproximativ 1 punct procentual) față de anul precedent (datele din 2020 se referă la veniturile din 2019). Pentru acest grup, România, Italia și Letonia înregistrează cele mai mari deficite medii de venituri, acestea fiind totuși în scădere (toate depășind 50 %), urmate îndeaproape de Lituania și Bulgaria, care au înregistrat însă o scădere puternică (de aproximativ 12 puncte procentuale). Deficitul mediu de venituri pentru acest grup a înregistrat cea mai mare creștere în Malta (cu 7,5 puncte procentuale), rămânând totuși în jurul mediei UE. Ratele ridicate indică și probleme legate de adecvarea și acoperirea prestațiilor. Indicatorul este mai mic de 20 % în Finlanda, în Țările de Jos și în Belgia.

Figura 2.4.5: Profunzimea sărăciei a rămas în general stabilă sau a scăzut în toate statele membre, existând însă variații mai mari în cazul copiilor

Deficitul median relativ pentru populația totală și pentru copii (% , 2020, 2021)



Notă: indicatorii sunt ordonați în funcție de nivelul din 2021. Datele referitoare la IT și PL sunt provizorii, iar pentru SK nu sunt disponibile date pentru 2021 (atât pentru 2020, cât și pentru 2021 s-a luat în considerare nivelul din 2020). Întrerupere a seriei pentru LU.

Sursa: Eurostat, [ilc li11], EU-SILC.

În pofida îmbunătățirilor, în 2021, persoanele cu handicap, în special femeile și persoanele de vârstă activă, erau încă mult mai expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială decât restul populației în toate statele membre¹⁹⁵. În majoritatea statelor membre, ponderea persoanelor cu handicap expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut în comparație cu 2020. Cea mai substanțială îmbunătățire a fost observată în Bulgaria, unde rata a rămas totuși cea mai ridicată din UE (44,1 %, după o scădere cu 8,2 puncte procentuale față de 2020). Următoarele țări au fost Letonia, Lituania și Irlanda, cu rate de 40,8 %, 39,6 % și, respectiv, 38,9 %, înregistrând chiar o oarecare creștere

¹⁹⁴ Indicatorul este calculat de Eurostat (nepublicat) ca fiind distanța dintre mediana veniturilor nete totale pe adult-echivalent ale persoanelor – al căror venit disponibil pe adult-echivalent se situează sub pragul riscului de sărăcie și care trăiesc în gospodăriei cu un grad foarte scăzut de ocupare – 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.

¹⁹⁵ Eurostat [hlth_dpe010], EU-SILC, referitor la 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. Nu sunt disponibile date pentru SK.

(de până la 4,9 puncte procentuale în Irlanda). Cele mai scăzute rate din 2021 au fost înregistrate în Cehia (18,3 %, după o scădere de 5,1 puncte procentuale), Finlanda (20,7 %) și Danemarca (21,9 %). În rândul persoanelor cu handicap, în aproape toate statele membre, femeile au fost mai expuse riscului decât bărbații (media UE fiind de 29,6 % și, respectiv, 28,1 %); de asemenea, au fost mai expuse persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 64 de ani (media UE fiind de 34,6 %, față de 28,9 % în cazul populației totale cu vârsta de peste 16 ani). Multe persoane cu handicap se aflau deja într-o situație economică vulnerabilă înainte de criza COVID-19. În unele țări, cum ar fi Croația și România, pandemia le-a exacerbă riscul de sărăcie. Există motive de îngrijorare legate și de faptul că pandemia a avut consecințe economice care au extins și au adâncit sărăcia și inegalitatea legate de handicap, de exemplu în Portugalia și în Croația¹⁹⁶.

Ponderea persoanelor provenite din familii de migranți și a celor de etnie romă expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas mai mare decât în cazul persoanelor autohtone în 2021. În anumite state membre, ratele AROPE au rămas mult mai mari pentru persoanele născute în afara UE (în majoritatea cazurilor de peste două ori mai mari) decât ratele aferente persoanelor autohtone (56,4 % față de 22,2 % în Spania, 51,1 % față de 31,3 % în Bulgaria, 51 % față de 25,9 % în Grecia, 44,7 % față de 21,9 % în Italia, 39,7 % față de 11,3 % în Suedia și 39,1 % față de 15,4 % în Belgia)¹⁹⁷. Dintre aceste țări, care prezintă cele mai ridicate rate, ratele AROPE pentru persoanele născute în afara UE au scăzut doar în Belgia (cu 7,4 puncte procentuale) în comparație cu 2020. Cea mai mare creștere (cu 11,2 puncte procentuale) a fost înregistrată în Bulgaria. Cele mai mici rate din 2021 au fost observate în Cehia (11,2 %) și Ungaria (13,2 %), unde și diferența față de ratele AROPE ale persoanele autohtone este mult mai mică (sub 10 puncte procentuale). Riscul de sărăcie monetară al romilor nu s-a schimbat în 2021, la nivelul întregii UE patru din cinci persoane de etnie romă (80 %) confruntându-se cu riscuri de sărăcie¹⁹⁸. O proporție mai mică, dar încă foarte semnificativă, de romi trăiau în condiții de deprivare materială severă în 2021 (48 %). Situația a fost și mai gravă în cazul copiilor romi, aproximativ 83 % dintre aceștia fiind expuși riscului de sărăcie și 54 % trăind în deprivare materială severă. Problemele preexistente, în special în ceea ce privește accesul la asistență medicală, la educație, la protecție socială și la servicii esențiale, au agravat vulnerabilitatea romilor marginalizați în timpul pandemiei de COVID-19 și al crizei economice ulterioare¹⁹⁹.

Caseta 7: Efectul creșterii prețurilor la energie și riscurile de sărăcie energetică

Prețurile ridicate și tot mai mari la energie, observate începând din 2021 în contextul redresării de după criza COVID-19 și chiar mai mult în urma războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, riscă să genereze creșteri ale sărăciei energetice și să afecteze puterea de cumpărare, în special pentru gospodăriile vulnerabile. Costurile

¹⁹⁶ Din cauza întârzierii în ceea ce privește furnizarea de date detaliate, aceste informații nu sunt încă pe deplin confirmate. A se vedea: [COVID-19 and people with disabilities in Europe Assessing the impact of the crisis and informing disability-inclusive next steps](#) (COVID-19 și persoanele cu handicap din Europa: evaluarea impactului crizei și informații pentru măsurile viitoare favorabile incluziunii persoanelor cu handicap), European Disability Expertise, septembrie 2021.

¹⁹⁷ Astfel cum reiese din indicatorul Eurostat [[ilc_peps06n](#)], care compară persoanele născute în țări din afara UE-27 cu cele născute în țara raportoare; persoane în vârstă de 18 ani sau mai mult. Nu sunt disponibile date referitoare la 2021 pentru Franța, Lituania, Polonia, România și Slovacia. Întrerupere a seriei de date în 2021 pentru Luxemburg și Portugalia.

¹⁹⁸ Datele privind romii provin din [sondajul FRA privind romii din 2021](#).

¹⁹⁹ A se vedea [prezentarea generală](#) a Comisiei și [Buletinul FRA privind impactul COVID-19 asupra romilor](#).

generale mai mari ale energiei rezidențiale, asociate în principal încălzirii și răcirii, precum și costurile de transport mai mari implică un risc crescut pentru gospodăriile de a se confrunta cu sărăcie energetică sau cu niveluri mai ridicate ale acesteia. Având în vedere că presiunile prețurilor se extind și dincolo de sectorul energetic, devine din ce în ce mai important ca măsurile temporare de sprijin să fie bine direcționate către gospodăriile vulnerabile. Statele membre au instituit măsuri menite să sprijine accesul la energie al gospodăriilor cu venituri mici, pentru a preveni și a atenua aceste riscuri și pentru a promova accesul la servicii energetice accesibile, astfel cum se detaliază în continuare în această casetă (contribuind astfel la sprijinirea punerii în aplicare a principiului 20 al Pilonului european al drepturilor sociale, privind accesul la servicii esențiale).

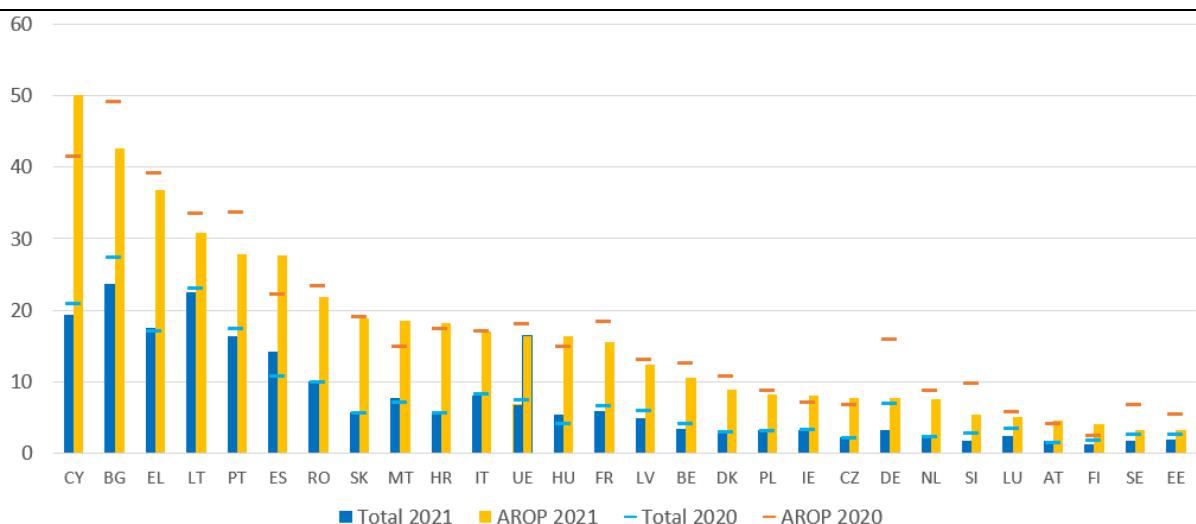
Sărăcia energetică afectează în mod deosebit persoanele expuse riscului de sărăcie, deși tendința de declin al sărăciei energetice a continuat în 2021. Ponderea persoanelor care nu sunt în măsură să își mențină locuința la un nivel adecvat de încălzire a scăzut cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 6,9 % în 2021 în UE²⁰⁰. Această pondere a crescut considerabil în 2021 în Spania și Ungaria (cu 3,3 puncte procentuale și, respectiv, 1,2 puncte procentuale), dar a scăzut substanțial, cu 3,8 puncte procentuale, în Germania și Bulgaria, aceasta din urmă rămânând statul membru cu cea mai mare pondere (23,7 %) – a se vedea figura de mai jos. Cele mai mari ponderi raportate la populația totală (aproximativ o cincime) s-au înregistrat în Bulgaria, Lituania, Cipru și Grecia (23,7 %, 22,5 %, 19,4 % și, respectiv, 17,5 %), în timp ce în Finlanda, Suedia, Slovenia și Austria s-au înregistrat valori de sub o zecime (1,3 % în Finlanda și 1,7 % în celelalte). Deși a scăzut de asemenea puternic, această pondere a fost de peste două ori mai mare pentru persoanele expuse riscului de sărăcie (AROP, sub 60 % din venitul median) decât pentru populația totală, situându-se la 16,4 % în 2021²⁰¹. Pentru persoanele expuse riscului de sărăcie, cele mai mari ponderi au fost raportate în Cipru și în Bulgaria (50 % și, respectiv, 42,6 %), urmate de Grecia și de Lituania (36,8 % și, respectiv, 30,9 %). Estonia, Suedia, Finlanda și Austria au cele mai scăzute ponderi din populația AROP (3,2 %, 3,3 %, 4,1 % și, respectiv, 4,6 %).

Sărăcia energetică era în general stabilă sau în scădere înainte de criza energetică, dar mai ridicată pentru persoanele expuse riscului de sărăcie

Incapacitatea de a menține locuința la un nivel adecvat de încălzire pentru populația totală și pentru populația AROP (% , 2020, 2021)

²⁰⁰ În UE nu există un indicator oficial unic al sărăciei energetice. Indicatorul de față se bazează pe situația de incapacitate forțată și pe datele colectate cu privire la deprivarea materială în contextul unei presiuni economice specifice. Întrebarea aferentă din sondajul EU SILC se referă la unul dintre elementele incluse pentru a construi indicatorul Deprivare materială și socială severă, discutat deja în cadrul componentelor AROPE. A se vedea mai multe detalii cu privire la acest indicator pe [pagina web a glosarului Eurostat](#). Pentru mai multe detalii, a se vedea și [ISG Note: Fiche on available energy poverty indicators at EU level](#) (Notă ISG: Fișă privind indicatorii sărăciei energetice disponibili la nivelul UE).

²⁰¹ Indicatorul Eurostat [[ilc_md01](#)]. În prezent, în UE nu există un indicator oficial unic al sărăciei energetice. Un alt indicator bazat pe EU-SILC este ponderea populației care are arierate la plata facturilor la utilități, indicatorul Eurostat [[ilc_md07](#)]. Trebuie precizat că, pentru 2021, acești indicatori conduc la concluzii similare din punct de vedere calitativ, prin urmare este discutat doar unul singur. În plus, Observatorul sărăciei energetice al UE propune doi indicatori primari suplimentari, bazați pe cheltuieli, în [setul de indicatori recomandați](#).



Notă: indicatorii sunt ordonați în funcție de nivelurile din 2021 pentru populația AROP. Datele pentru IT și PL sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU și PT.

Sursa: Eurostat [[ilc_mdcs01](#)], EU-SILC.

În același timp, expunerea gospodăriilor la creșterea prețurilor din ultimul timp, cauzate în principal de creșterea prețurilor la energie, duce la erodarea puterii de cumpărare, impactul fiind resimțit în special de gospodăriile cu venituri mici și de unele gospodării cu venituri medii. Din creșterea considerabilă a costului vieții înregistrată la nivelul UE între mai 2021 și septembrie 2022 (11,7 %), aproape jumătate a fost determinată de creșterea prețurilor la energie (4,9 %) ²⁰². Acest lucru tinde să fie valabil și la nivelul fiecărui stat membru, existând totuși diferențe considerabile – a se vedea figura de mai jos. Contribuția creșterii prețurilor la energie este de aproximativ două treimi în Țările de Jos și Belgia, dar reprezintă aproximativ jumătate din creșterea costului vieții în Danemarca, Italia, Grecia, Irlanda, Letonia și Estonia și aproximativ o treime sau mai puțin în Finlanda, România, Bulgaria, Franța, Spania și Ungaria ²⁰³. În aceeași perioadă, creșterea prețurilor la energia pentru locuințe a contribuit la creșterea costului vieții de aproape trei ori mai mult decât creșterile legate de transport (3,6 puncte procentuale și, respectiv, 1,3 puncte procentuale). Contribuția creșterii prețurilor la energia pentru locuințe a fost mai mare în toate statele membre, cu excepția Germaniei, și de cel puțin 90 % în Țările de Jos, Ungaria, Lituania și Estonia. Gospodăriile cu venituri mici și medii (prima și a treia chintilă a populației, în funcție de venit) au suferit un impact în medie similar la nivelul UE,

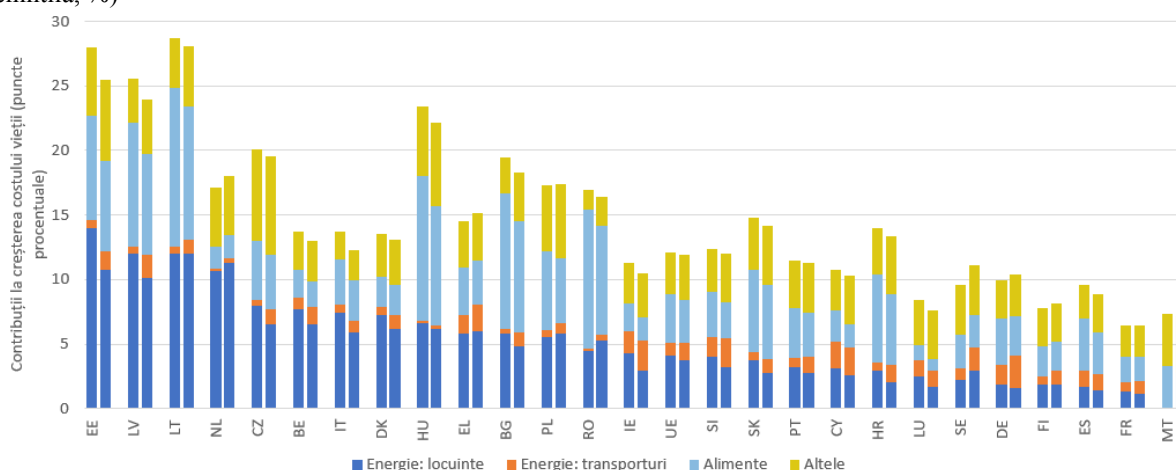
²⁰² Calcule bazate pe datele Eurostat [[prc_hicp_manr](#)] și pe datele privind cheltuielile la nivelul gospodăriilor. Pentru detalii și metode, a se vedea Menyhért, Bálint, *The effect of rising energy and consumer prices on household finances, poverty and social exclusion in the EU - A preliminary empirical analysis* (Efectul creșterii prețurilor la energie și al prețurilor de consum asupra finanțelor gospodăriilor, asupra sărăciei și asupra excluziunii sociale în UE – Analiză empirică preliminară), raport științific în sprijinul elaborării politicilor întocmit de JRC, 2022. Trebuie precizat că analiza se bazează pe structuri de consum ajustate doar în raport cu creșterea prețurilor, exclude adaptarea deplină a gospodăriilor la acestea și faptul că prețurile includ efectul politicilor de plafonare. De asemenea, trebuie precizat că defalcarea energiei pe componenta pentru locuințe și componenta pentru transport este proporțională cu contribuția relativă a acestor subcomponente la ajustările costului vieții atunci când este calculată separat utilizând ponderile cheltuielilor relevante bazate pe ancheta bugetelor de familie (ABF) și datele IAPC dezagregate ale Eurostat. Prin urmare, rezultatele prezentate sunt estimări.

²⁰³ La data-limită stabilită pentru culegerea datelor, în Malta prețurile la energie nu s-au modificat încă față de luna mai 2022. Un motiv important al impactului discutat al variației prețurilor este ponderea ridicată și variabilă a energiei în cheltuielile gospodăriilor. În medie, gospodăriile europene alocă pentru energie 13,0 % din cheltuielile totale.

confruntându-se cu o creștere de aproximativ 12 % a costului vieții²⁰⁴. Diferența dintre creșterea costului vieții cu care se confruntă gospodăriile cu venituri mici și cele cu venituri medii în statele membre variază de la 2,5 puncte procentuale și 1,6 puncte procentuale în Estonia și Letonia, unde sunt mai afectate gospodăriile cu venituri mici, la -1,5 și -0,9 în Suedia și, respectiv, Țările de Jos, unde gospodăriile cu venituri medii sunt mai afectate decât cele cu venituri mici.

Creșterea prețurilor la energie, în special pentru locuințe, are un rol major în modificarea costului global al vieții cu care se confruntă atât gospodăriile cu venituri mici, cât și gospodăriile cu venituri medii în jumătate din statele membre

Contribuția diverselor tipuri de cheltuieli la creșterea costului vieții pentru prima și a treia chintilă a populației (prima și, respectiv, a doua bară pentru fiecare stat membru), ordonate în funcție de venituri (prima și a treia chintilă, %)



Notă: creșterile costului vieții sunt calculate pentru media ponderilor cheltuielilor în prima și, respectiv, a treia chintilă a distribuției veniturii disponibil al gospodăriei pe adult-echivalent. Statele membre sunt ordonate în funcție de contribuția variațiilor înregistrate de prețul energiei pentru locuințe pentru prima chintilă.

Sursa: Calcule JRC bazate pe datele privind inflația IAPC furnizate de indicatorul Eurostat [[prc_hicp_manr](#)] din mai 2022 și pe microdatele din anul 2015 al ABF-UE. Lipsesc datele pentru AT.

Dacă nu vor fi atenuate corespunzător, creșterile prețurilor la energia pentru locuințe și transport au potențialul de a genera un impact negativ puternic asupra pieței muncii și asupra rezultatelor sociale, în special în cazul gospodăriilor vulnerabile, deoarece se propagă în toată economia. Simulările arată că, în absența unor măsuri de protecție pentru gospodării și a unor ajustări comportamentale, efectele provocate de creșterea prețurilor între iunie 2021 și iunie 2022 pot fi substanțiale²⁰⁵.²⁰⁶ Dintre persoanele care trăiesc în gospodării cu un venit care nu depășește venitul median din țara lor, fracțiunea care alocă pentru energia locuinței o pondere de cel puțin 10 % din cheltuielile totale ale gospodăriei ar putea (toate celelalte aspecte fiind egale) să crească cu aproximativ 21 de puncte procentuale ca urmare a evoluției prețurilor. Aceasta înseamnă că numărul persoanelor afectate ar crește de la

²⁰⁴ A se vedea în special Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2019*, (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2019), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019, pagina 196.

²⁰⁵ Deși măsurile de sprijin specifice nu sunt luate în considerare, aceste calcule țin seama de intervențiile generale de pe piață care afectează utilizatorul final (cum ar fi plafonările prețurilor și reducerile de TVA).

²⁰⁶ Efectele asupra bunăstării sunt măsurate prin aplicarea modificărilor observate ale prețurilor la modelul de consum al gospodăriilor populației din Ancheta bugetelor de familie, ceea ce permite calcularea modificărilor teoretice ale cheltuielilor pentru bunuri și a cotelor din buget. Calcule bazate pe proiectul GD-AMEDI al EMPL-JRC. Trebuie precizat că rezultatele se referă la 23 de state ale UE, fiind omise datele pentru Austria, Malta, Portugalia și Slovenia.

aproximativ 83,1 milioane la aproximativ 126,6 milioane²⁰⁷.²⁰⁸ Dintre persoanele cu un venit de cel mult 60 % din venitul median (adică persoanele expuse riscului de sărăcie), creșterea este estimată la aproximativ 19 puncte procentuale în UE. Aceasta înseamnă peste 10 milioane de persoane, numărul persoanelor afectate crescând de la aproximativ 31,7 milioane înainte de modificarea prețurilor la aproximativ 43,4 milioane după modificare. Se estimează că efectele directe și indirecte ale creșterii prețurilor la energie asupra persoanelor care trăiesc în gospodării cu un venit sub venitul median și care alocă pentru combustibilul destinat echipamentelor personale de transport o cotă de peste 6 % din buget sunt de 7,4 puncte procentuale. Numărul acestor persoane ar crește de la aproximativ 79,8 milioane înainte de modificarea prețurilor la aproximativ 95,2 milioane după modificare. În sfârșit, în cazul persoanelor care trăiesc în gospodării cu un venit de cel mult 60 % din venitul median, creșterea fracțiunii care alocă o cotă de cel puțin 6 % din buget pentru combustibilul destinat echipamentelor personale de transport este de peste 4 puncte procentuale în UE. Numărul acestora ar crește de la aproximativ 20,7 milioane înainte de modificarea prețului la aproximativ 23,3 milioane după modificare. Dincolo de simulările discutate aici, creșterea prețurilor la gaze și la energie electrică poate avea un impact asupra capacității angajatorilor de a angaja, de a menține locurile de muncă și de a crește sau menține nivelurile remunerațiilor, dincolo de impactul direct asupra puterii de cumpărare a gospodăriilor.

Evoluția prețurilor la energie și efectele distributive ale acestora trebuie monitorizate atent. Sprijinul temporar și specific acordat gospodăriilor vulnerabile pentru a le ajuta să facă față impactului creșterii prețurilor la energie este deosebit de important în contextul actual. Direcționarea sprijinului împiedică creșterea profunzimii sărăciei energetice și ajută la menținerea stimulentele pentru reducerea consumului de energie și la promovarea eficienței energetice. În octombrie 2021, Comisia a publicat o comunicare privind prețurile energiei, care conține un set de măsuri și în care a prezentat acțiunile pe care le pot desfășura statele membre în baza normelor UE existente pentru a ajuta consumatorii și întreprinderile vulnerabile să facă față prețurilor ridicate²⁰⁹. Este important de precizat că Regulamentul Consiliului din 6 octombrie 2022 privind o intervenție de urgență pentru abordarea problemei prețurilor ridicate la energie a extins setul de măsuri și, de asemenea, se preconizează că va genera venituri publice suplimentare din profiturile neașteptate obținute din tehnologiile inframarginale. Aceste venituri provenite din contribuțiile de solidaritate ale întreprinderilor din sectorul combustibililor fosili, destinate distribuției către gospodăriile și întreprinderile care riscă din ce în ce mai mult să nu își poată plăti facturile la energie, ar trebui să contribuie

²⁰⁷ Atunci când modificările de preț observate în datele ABF din 2015 sunt aplicate modelelor de cheltuieli. În mod formal, criteriul este creșterea proporției persoanelor care alocă pentru energia locuinței o cotă de peste 10 % din buget. Această cotă include cheltuielile cu încălzirea și răcirea în conformitate cu clasificarea ECOICOP a energiei electrice (CP0451), a gazelor (CP0452) și a combustibililor lichizi/a păcurii (pentru încălzire) (CP0453). Acest indicator al sărăciei energetice a fost ales în scopul studiului aflat la baza prezentului raport. El nu reflectă definiția propusă de Comisie în cadrul reformării Directivei privind eficiența energetică și nu ar trebui să aducă atingere negocierilor în curs cu privire la această definiție, în special în contextul reformării respective.

²⁰⁸ O abordare alternativă, bazată pe indicatorul privind incapacitatea de a menține locuința la un nivel adecvat de încălzire, utilizat în [buletinul trimestrial ESDE, octombrie 2022](#), arată efecte care indică aceeași direcție, dar sunt mai mici. Se estimează că indicatorul a crescut cu 1,8 puncte procentuale în UE între ianuarie 2022 și august 2022. Impactul estimat variază de la o țară la alta și este semnificativ mai mare în cazul gospodăriilor AROP (6,9 puncte procentuale), al chiriașilor (3,7 puncte procentuale), al gospodăriilor monoparentale (4,0 puncte procentuale) și al gospodăriilor cu o singură persoană (3,8 puncte procentuale). Astfel, estimările depind în mare măsură de indicatorul folosit pentru măsurarea sărăciei energetice.

²⁰⁹ A se vedea [online](#).

la prevenirea creșterii riscului de sărăcie, inclusiv de sărăcie energetică, și a inegalităților²¹⁰. Un acord privind o **abordare comună pentru înlocuirea măsurilor generalizate privind prețurile cu un model de stabilire a prețurilor la energie pe două niveluri bine calibrat și direcționat**, în care să se aplice un preț mai mic în cazul unui consum predefinit, ar îmbunătăți protecția gospodăriilor și a întreprinderilor vulnerabile, ar menține stimulentele pentru reducerea consumului de energie și ar fi mai sustenabil din punct de vedere bugetar. Un astfel de sistem de stabilire a prețurilor la energie poate fi în continuare completat de sprijinul specific pentru venit și de sprijinul pentru acțiuni de îmbunătățire a eficienței energetice și pentru creșterea ponderii energiei din surse regenerabile.

Statele membre au adoptat măsuri publice de sprijin cu caracter temporar pentru a face față crizei energetice actuale, deși cea mai mare parte a acestor măsuri de urgență nu sunt direcționate către persoanele cu venituri mici, ci vizează reducerea costurilor pentru toți utilizatorii finali din economie. Ca parte a acestora, în **Belgia, Cipru, Slovenia, Polonia și Lituania** au fost introduse măsuri de reducere a TVA-ului pentru energia electrică sau combustibilii folosiți la încălzirea locuințelor. În **Austria, Cipru, Germania, Italia, Țările de Jos, Polonia, Slovenia și Spania** au fost raportate alte reduceri fiscale (accize, contribuții la tranziția verde și alte impozite/taxe/cotizații specifice). Au fost instituite noi scheme temporare de sprijin pentru venit în **Belgia, Bulgaria, Luxemburg, Polonia, Franța, Danemarca, Suedia, Letonia, Irlanda, România, Germania, Slovenia, Austria și Estonia**, iar **Lituania, Grecia, Cehia, Țările de Jos și Italia** au mărit gradul de acoperire și/sau valoarea schemelor existente. În **România, Germania, Grecia și Croația** au fost consolidate informațiile și consilierea oferite consumatorilor. În **Bulgaria, Grecia, Cehia și Slovenia** au fost introduse plafoane tarifare, iar în **Țările de Jos** va fi introdus un plafon temporar începând cu 1 ianuarie 2023²¹¹. În **Luxemburg, Polonia, Estonia, Slovenia și Letonia** au fost reduse costurile de rețea și de distribuție. În **România și Portugalia** s-au luat măsuri pentru a asigura neîntrerupt aprovizionarea de bază. În 2022, unele state membre au redus prețurile de utilizare a transportului public, uneori vizând în mod specific reducerea cheltuielilor pentru navetă (de exemplu în Spania) sau a costurilor în general (de exemplu în Irlanda)²¹².

Statele membre au luat măsuri de reducere a cheltuielilor gospodăriilor pentru energie, inclusiv prin mobilizarea investițiilor în eficiența energetică și în energia din surse regenerabile, ceea ce contribuie și la protejarea puterii de cumpărare a gospodăriilor în contextul creșterii prețurilor la energie. Pe lângă consilierea consumatorilor de energie, statele membre au lansat campanii de informare pentru a stimula economisirea voluntară a energiei, iar unele au instituit cerințe privind economisirea energiei în cazul anumitor activități. De asemenea, pentru a facilita tranziția verde, în **Irlanda, Franța, Austria, Portugalia, Cipru, Estonia și Lituania** au fost introduse programe de îmbunătățire a eficienței energetice a locuințelor existente. În plus, **Slovacia, Portugalia, Croația, Lituania, Ciprul, România și Țările de Jos** au introdus măsuri menite să îmbunătățească

²¹⁰ A se vedea [Consiliul adoptă în mod formal măsuri de urgență pentru reducerea prețurilor la energie – Consiliul \(europa.eu\)](#). Trebuie precizat că tehnologiile inframarginale includ majoritatea surselor regenerabile de energie, dar nu se limitează la acestea.

²¹¹ Belgia, România, Italia, Spania, Franța, Lituania, Polonia, Portugalia, Slovacia și Ungaria instituiseră deja înainte de criză un plafon al prețurilor la energie pentru populație, care a fost prelungit.

²¹² Măsurile indicate la acest punct sunt rezultatul unei cartografieri realizate de Eurofound pentru Comisia Europeană și acoperă perioada 2021 – sfârșitul primăverii 2022. Mai multe informații se găsesc în [Eurofound, Access to essential services for people on low incomes: Energy, public transport and digital communications \(Accesul la servicii esențiale pentru persoanele cu venituri mici: energie, transport public și comunicații digitale\), Eurofound, Dublin, 2022.](#)

eficiența energetică, iar **Suedia** și **Danemarca** au instituit diverse alte forme de stimulente și de sprijin, inclusiv reduceri fiscale. Prin finanțarea din MRR, statele membre investesc în total (prin cele 26 de planuri naționale adoptate până în noiembrie 2022) aproximativ 72 de miliarde EUR în îmbunătățirea eficienței energetice²¹³, de exemplu prin investiții în eficiența energetică a clădirilor publice și private în **Belgia** și prin renovarea și reabilitarea locuințelor private și sociale în **Grecia** și în **Franța**²¹⁴. Pe termen lung, astfel de investiții reprezintă cea mai bună soluție de contracarare a creșterii prețurilor la energie prin reducerea consumului energetic, în beneficiul gospodăriilor și al mediului.

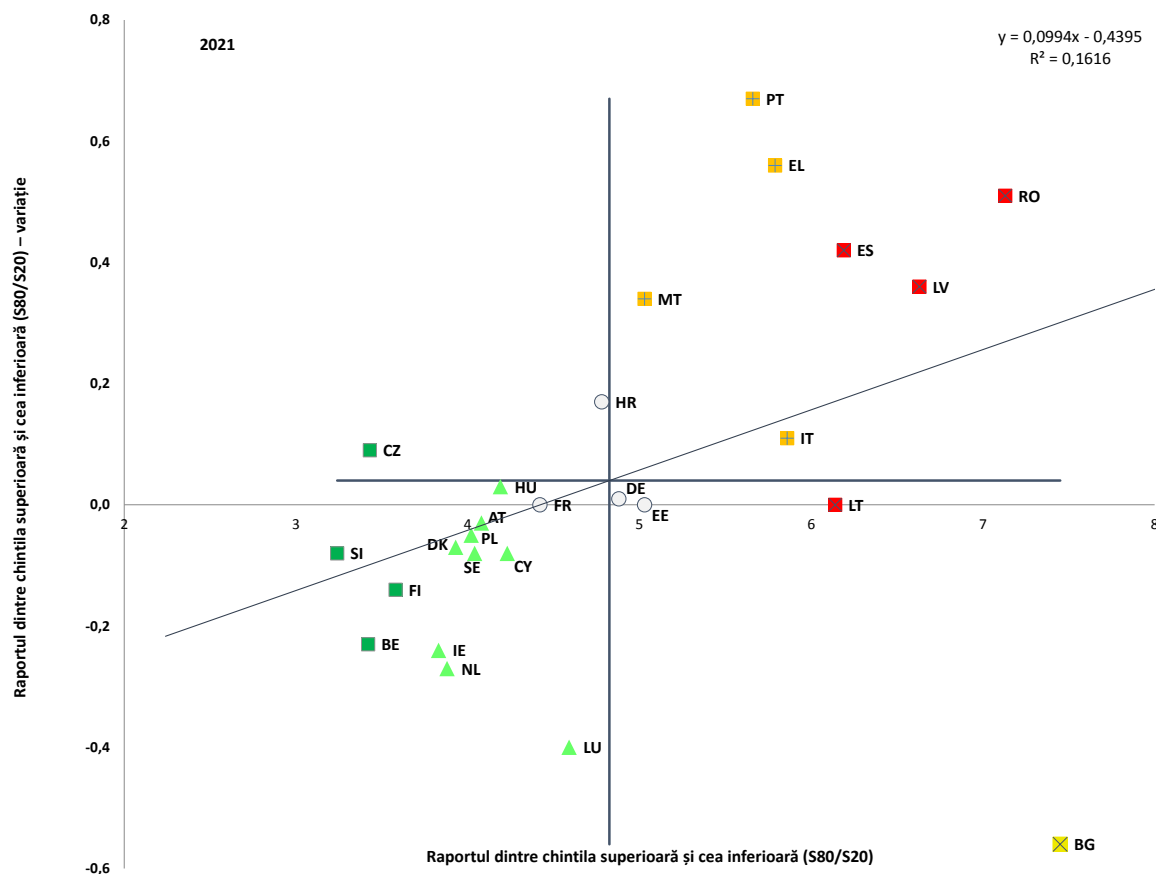
Inegalitatea veniturilor a rămas în general stabilă în urma crizei COVID-19, dar cu semne de divergență între statele membre. În UE, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară a crescut doar ușor (de la 4,89 la 4,97) în 2021 (anul veniturilor 2020). Inegalitatea veniturilor a scăzut relativ puternic în Bulgaria și Luxemburg (-0,5 puncte procentuale și -0,4 puncte procentuale), dar și în Țările de Jos, în Belgia și în Irlanda, care înregistrează de regulă niveluri mai scăzute de inegalitate a veniturilor – a se vedea figura 2.4.6. S-au observat creșteri substanțiale (peste 0,2 puncte procentuale) în Portugalia, Grecia, România, Spania, Letonia și Malta, care prezintă în general niveluri peste medie. Letonia, Lituania, România și Spania se află în „situații critice” atât din cauza nivelurilor ridicate, cât și din cauza creșterii sau, în cazul Lituaniei, a scăderii relativ mici. Stabilitatea generală a inegalității veniturilor a rezultat din funcționarea stabilizatorilor automați, precum și a măsurilor de urgență adoptate ca răspuns la criza COVID-19, în special din schemele privind reducerea timpului de muncă și din alte scheme de menținere a locurilor de muncă. Conform estimărilor-semnal ale Eurostat, inegalitățile în materie de venituri au rămas în mare parte stabile în majoritatea țărilor și în 2021 (cu excepția unei îmbunătățiri în Italia), reflectând impactul creșterii venitului real al gospodăriilor, echilibrat de-a lungul distribuției veniturilor.

²¹³ Cifra se bazează pe metodologia de marcare a pilonilor folosită pentru tabloul de bord privind redresarea și reziliența. Aceasta corespunde costului estimat al măsurilor alocate „eficienței energetice” ca domeniu de politică principal sau secundar. Calculul se bazează pe cele 26 de planuri de redresare și reziliență aprobate de Comisie și de Consiliu până în noiembrie 2022. Costurile sunt estimative; finanțarea efectivă se va baza pe jaloanele și țintele atinse. Comisia a evaluat estimările costurilor la momentul prezentării și aprobării planurilor inițiale. Statele membre nu au obligația de a prezenta dovezi pentru cheltuieli, iar Comisia nu va verifica costurile efective ale măsurilor sprijinite prin MRR.

²¹⁴ Raport de reexaminare privind implementarea Mecanismului de redresare și reziliență, COM(2022) 383 final.

Figura 2.4.6: Inegalitatea veniturilor a scăzut sau a rămas în general stabilă în UE în timpul pandemiei de COVID-19, deși cu unele semne de divergență între statele membre

Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (indicator principal în tabloul de bord social)



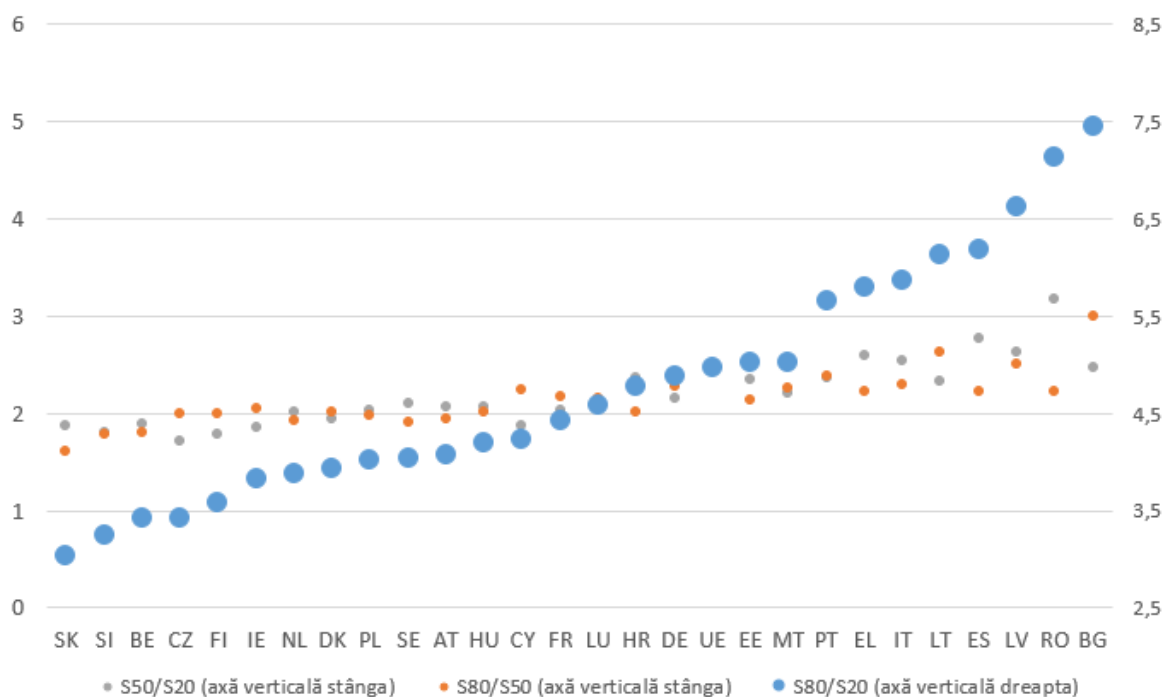
Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru IT și PL sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU.

Sursa: Eurostat [[tessi180](#)], EU-SILC.

Forma inegalității veniturilor în raport cu distribuția veniturilor variază foarte mult de la un stat membru al UE la altul. În ultimul deceniu, creșterea inegalităților a fost în medie determinată mai ales de creșterile înregistrate la nivelul inferior al distribuției veniturilor (a se vedea RCOFM 2021). Statele membre care s-au confruntat cu o inegalitate globală a veniturilor (S80/S20) mai mare decât media UE au prezentat în general inegalități mai mari atât la nivelul inferior al distribuției veniturilor, cât și la nivelul superior, așa cum indică raporturile respective dintre chintile (S50/S20 și S80/S50) – a se vedea figura 2.4.7. Totuși, inegalitatea este mai pronunțată la nivelul inferior (S50/S20), ca în cazul României, al Spaniei, al Greciei și al Estoniei. Inegalitatea globală este determinată de inegalitatea mai mare existentă la nivelul inferior și în țări aflate sub media UE, cum ar fi Croația, Slovacia și Suedia. În alte state membre (Bulgaria, Cipru, Cehia, Finlanda, Franța, Irlanda și Lituania), inegalitatea globală a rezultat relativ mai mult dintr-o inegalitate mai mare la nivelul superior (S80/S50).

Figura 2.4.7: Forma inegalității veniturilor în raport cu distribuția veniturilor variază semnificativ de la un stat membru la altul

Raporturile dintre chintile S80/S20, S80/S50 și S50/S20 (2021)



Notă: În cazul SK nu sunt disponibile date referitoare la 2021 și se utilizează valorile din 2020.

Sursa: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_di11d](#)], [[ilc_di11e](#)], EU-SILC.

Estimările timpurii ale nivelurilor cheltuielilor cu prestațiile de protecție socială în 2021 arată stabilitate în comparație cu anul precedent. În cazul a 24 de state membre, ponderea acestor cheltuieli în PIB a scăzut doar ușor comparativ cu 2020 (de la 30,7 % la 29,2 %), deși rămân peste nivelul de dinainte de criză (27,1 % în 2019)²¹⁵. Cheltuielile au crescut cu 124 de miliarde EUR (sau + 3,1 %) în perioada 2020-2021, mult mai puțin decât în 2020 (304 miliarde EUR, sau + 8,3 %), dar în 2021 acestea au avut o tendință de creștere mai rapidă în statele membre cu niveluri sub medie²¹⁶. În întreaga UE, cele mai mari creșteri au fost observate la nivelul prestațiilor de boală și pentru îngrijirea sănătății²¹⁷ (91 de miliarde EUR, sau + 8 %), urmate de pensiile pentru limită de vârstă și de urmaș (51 de miliarde EUR, sau + 3 %), de prestațiile de invaliditate (12 miliarde EUR, sau + 4 %), de cele pentru excluderea socială²¹⁸ (9,5 miliarde EUR, sau + 4 %) și de prestațiile familiale (7,5 miliarde EUR, sau + 2 %). În schimb, cheltuielile cu prestațiile pentru locuințe au rămas în general stabile (+0,7 %), iar cele cu indemnizațiile de șomaj²¹⁹ au scăzut puternic (cu 47 de miliarde EUR, sau -16 % la nivelul UE). Per ansamblu, în 2021, pensiile pentru limită de vârstă și de urmaș au continuat să reprezinte cea mai importantă categorie de cheltuieli cu prestațiile (43,8 %). Ponderea prestațiilor de boală și pentru îngrijirea sănătății a crescut în aproape toate statele membre (22 din 24) în perioada 2020-2021, ajungând la 30,5 % din cheltuielile UE în

²¹⁵ Eurostat, [Estimări timpurii – protecția socială](#) (actualizate ultima dată la 27.10.2022), cu referire la toate statele membre mai puțin EL, RO și SK. Împreună, aceste 24 de state membre au reprezentat aproximativ 97 % din PIB-ul UE-27 în 2020 (și 96 % din cheltuielile cu protecția socială).

²¹⁶ Cheltuielile au crescut cu aproximativ 6 % sau mai mult în șapte state membre: LV, BG, HU, SI, HR, PL și CZ.

²¹⁷ Ca urmare a creșterii cu peste 10 % în nouă state membre: LV, HR, SI, CY, BG, FR, HU, PT și EE.

²¹⁸ În IT, LV, BG, HR și ES au avut loc creșteri cu peste 20 %.

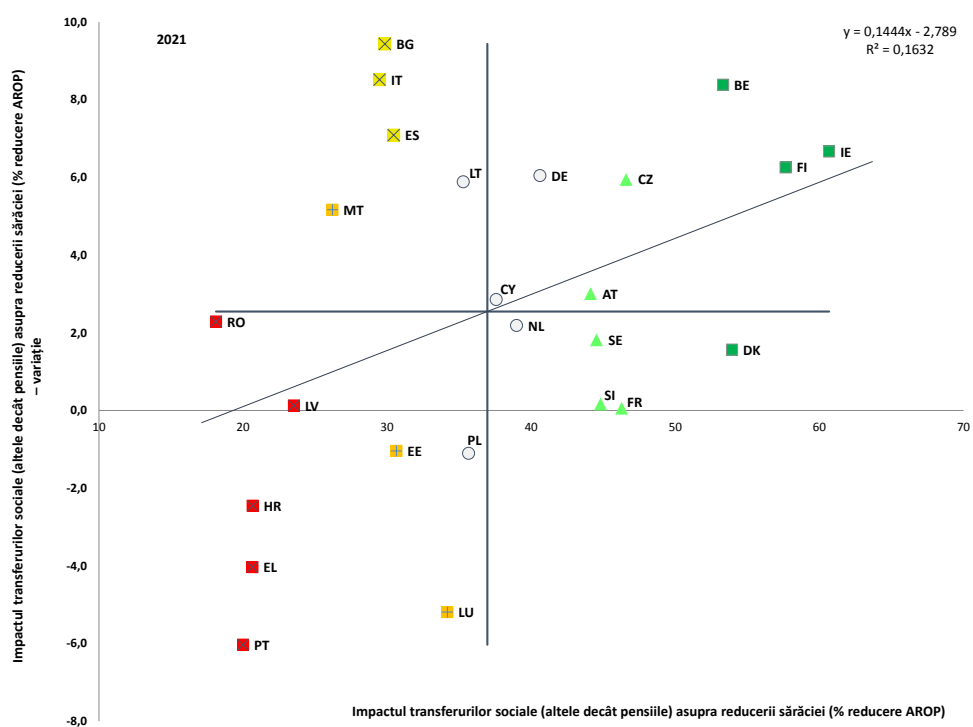
²¹⁹ Ca urmare a scăderii cu peste 10 % în 14 state membre: HU, DK, AT, BG, MT, FR, NL, BE, ES, IT, HR, PL, LU și EE.

ansamblu (față de 29,2 % în 2020). În schimb, ponderea indemnizațiilor de șomaj în cheltuielile totale cu prestațiile a scăzut în aproape toate statele membre (21 din 24), de la 7,4 % în 2020 la 6 % în 2021 pentru întreaga UE, rămânând totuși peste nivelul de dinainte de criză (4,5 % în 2019).

Impactul transferurilor sociale (excluzând pensiile) asupra reducerii sărăciei a crescut în general în UE în 2021, dar persistă diferențe semnificative între statele membre. În 2021 (cu referire la veniturile din 2020), indicatorul a variat de la 18,1 % în România la o valoare de peste trei ori mai mare în Irlanda (60,7 %). Alte state membre cu niveluri relativ ridicate au fost Finlanda (57,7 %), Danemarca (53,9 %) și Belgia (53,3 %), unde riscul de sărăcie s-a redus cu mai mult de jumătate ca urmare a impactului transferurilor sociale (excluzând pensiile) în anul izbucnirii pandemiei. Toate aceste țări, împreună cu Irlanda, sunt identificate ca având „cele mai bune performanțe” – a se vedea figura 2.4.8. Cea mai mare creștere s-a înregistrat în Bulgaria (9,4 puncte procentuale) și Italia (8,5 puncte procentuale), care au rămas totuși la un nivel inferior mediei UE. Portugalia, Grecia și Croația (toate în jur de 20 %) sunt marcate ca fiind în „situație critică” din cauza nivelurilor scăzute și în curs de înrăutățire (cu - 6 puncte procentuale în cazul Portugaliei), alături de Letonia, cu niveluri la fel de scăzute, deși stabile, și de România, care se află în continuare la cel mai scăzut nivel din UE, după o oarecare îmbunătățire. Estonia și Malta sunt „de supravegheat”. În majoritatea celorlalte state membre, impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei a crescut, dar în grade diferite. Există diferențe mari și între regiunile UE, înregistrându-se valori deosebit de scăzute în Portugalia, în mai multe regiuni din România și Grecia, precum și în unele regiuni din Italia – a se vedea figura 9 din anexa 3.

Figura 2.4.8: În timpul crizei COVID-19, impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei a crescut în general, dar într-un ritm diferit de la un stat membru la altul, cu diferențe semnificative persistente

Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (indicator principal în tabloul de bord social).



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru IT și PL sunt provizorii, iar pentru SK nu sunt disponibile date. Întrerupere a seriei pentru LU.

Sursa: Eurostat, [tespm050].

Protecția socială are un rol important pentru persoanele cu contracte atipice, deși acoperirea variază foarte mult de la un stat membru la altul și de la o categorie la alta, iar în cazul unora dintre ele sărăcia nu este împiedicată. În UE, impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei a fost (pe baza EU-SILC) mult mai mare în 2021 pentru persoanele cu contracte atipice²²⁰ (26,5 %) decât pentru cele cu locuri de muncă standard (10,1 %), evidențiind rolul semnificativ jucat de protecția socială pentru veniturile acestor grupuri. Totuși, acest lucru nu înseamnă că nu există niveluri mai mari de sărăcie monetară în rândul lucrătorilor cu contract temporar, al celor care lucrează cu fracțiune de normă, al persoanelor care desfășoară o activitate independentă și al lucrătorilor familiari în majoritatea statelor membre. Per ansamblu, persoanele cu contracte atipice erau expuse unui risc de sărăcie de peste trei ori mai mare (16,6 %) decât cele care aveau un loc de muncă standard (5 %). Acest decalaj depășește 15 puncte procentuale în cinci state membre, în principal din cauza ratelor ridicate ale AROP în rândul lucrătorilor independenți (Estonia, Portugalia și România) și/sau în rândul lucrătorilor cu contracte temporare (Letonia și Spania). Motivul este acela că acoperirea prestațiilor sociale variază foarte mult în funcție de statutul activității și de la un stat membru la altul. În medie, în UE în ansamblu, ponderea persoanelor de vârstă activă (16-64 de ani) expuse riscului de sărăcie care beneficiază de prestații sociale (la nivel individual) a fost doar ușor mai ridicată în 2021 în rândul lucrătorilor cu contracte atipice (39,5 %) decât în rândul lucrătorilor cu contracte standard (37,9 %)²²¹. Totuși, în 14 state membre ponderea celor care primesc prestații a fost mai mare în rândul lucrătorilor cu contracte standard (decât al celor cu contracte atipice) și cu peste 10 puncte procentuale în patru state membre (Bulgaria, Lituania, Letonia și Slovenia). Cu toate acestea, se raportează o creștere puternică în comparație cu anii precedenți a ponderii persoanelor de vârstă activă expuse riscului de sărăcie care beneficiază de prestații sociale, pentru toate categoriile de statut al activității, ceea ce reflectă măsurile excepționale de sprijin pentru venit luate ca răspuns la pandemia de COVID-19. Cea mai mare creștere a avut loc în rândul lucrătorilor independenți, 32,5 % dintre persoanele expuse riscului de sărăcie beneficiind de unele prestații sociale (față de aproximativ 10,8 % în anul precedent²²²), deși procentul este mai mic decât ponderea de 41,8 % pentru totalul angajaților. În sfârșit, în timp ce aproximativ jumătate (52,7 %) dintre șomerii expuși riscului de sărăcie au primit prestații sociale în UE în 2021, ponderea lor a fost mult mai mică – sub 20 % – în România, Polonia, Croația și Grecia.

Adecvarea sistemelor de venit minim s-a erodat în majoritatea statelor membre în anul de venit 2020, în comparație cu 2019. Adecvarea venitului minim poate fi monitorizată comparând veniturile beneficiarilor cu pragul de sărăcie la nivel național și cu veniturile unei persoane cu venituri salariale mici²²³. Aceste referințe oferă o idee asupra impactului de reducere a sărăciei, precum și asupra dimensiunii de activare și asupra efectelor stimulative ale sistemelor. Deși a rămas în general neschimbată în ultimul deceniu (a se vedea caseta 8, în care se discută modificările din perioada 2009-2019), în cel mai recent an de venit pentru care sunt disponibile date (2020), adecvarea sistemelor de venit minim s-a deteriorat ușor în

²²⁰ Munca atipică este definită ca fiind reprezentată de toți angajații fără contract cu normă întreagă pe durată nedeterminată, precum și de toți lucrătorii independenți – a se vedea și secțiunea 2.3.1.

²²¹ Potrivit indicatorului privind „accesul efectiv”, aprobat de CPS în 2020 în contextul cadrului de monitorizare privind accesul la protecție socială. Populația vizată este cea expusă riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale. Prestațiile sociale avute în vedere pentru acest indicator sunt cele primite la nivel individual, fiind excluse pensiile pentru limită de vârstă și pensiile de urmaș.

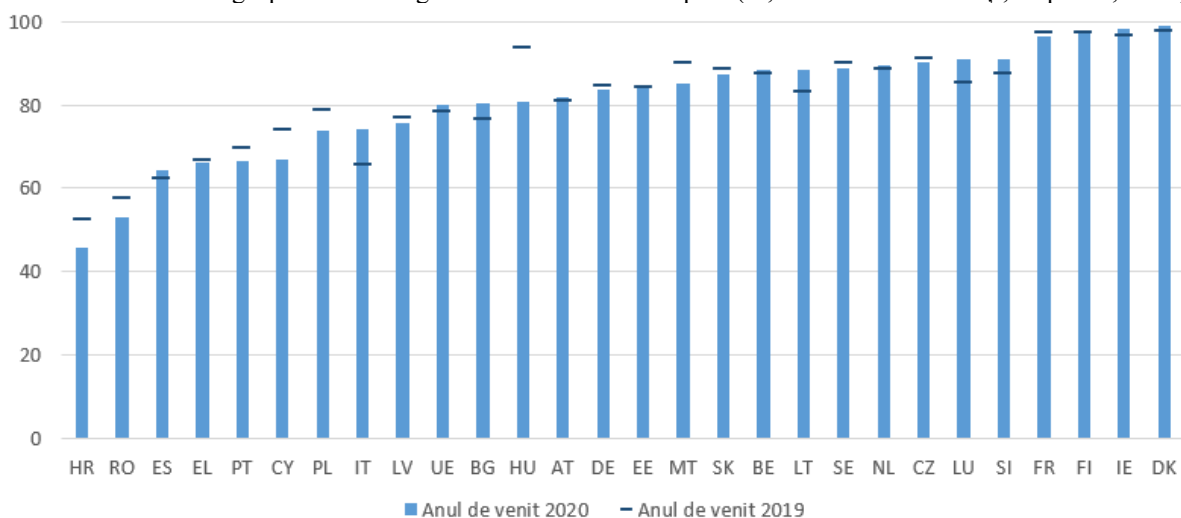
²²² Comparație bazată pe anul de referință 2021 (anul de venit 2020) față de 2020 (anul de venit 2019).

²²³ În conformitate cu metodologia convenită în [cadrul de evaluare comparativă](#) a veniturilor minime, a se vedea rapoartele comune privind ocuparea forței de muncă începând din 2019 și caseta 8.

ansamblu în UE. Deteriorarea a fost mai substanțială (peste 2 puncte procentuale) în unele țări, atât în comparație cu pragul sărăciei (Polonia - 4,4 puncte procentuale, Luxemburg - 3,4 puncte procentuale, Cehia - 2,8 puncte procentuale, Croația - 2,5 puncte procentuale, Ungaria - 2,4 puncte procentuale și Țările de Jos - 2,3 puncte procentuale), cât și în comparație cu veniturile unei persoane cu venituri salariale mici (Lituania cu -6,6 puncte procentuale și Polonia cu -2,2 puncte procentuale). Pe de altă parte, adecvarea a crescut semnificativ, în comparație cu ambele unități de măsură, atât în Grecia (15,4 puncte procentuale și 7 puncte procentuale), cât și în Cipru (5,1 puncte procentuale și 5,7 puncte procentuale). Adecvarea venitului minim depășește 80 % din pragul sărăciei în Țările de Jos, Irlanda, Luxemburg, Danemarca, Italia și Cipru, dar rămâne sub o treime din pragul sărăciei în România, Bulgaria, Ungaria și Slovacia. În ceea ce privește acoperirea, exprimată prin rata beneficiarilor prestației, situația a rămas aproape neschimbată în 2020 comparativ cu 2019, existând unele îmbunătățiri (o creștere de peste 5 puncte procentuale) în Italia, Lituania și Luxemburg, dar și o oarecare scădere (cu peste 5 puncte procentuale) în Croația, Cipru și Polonia, unde rata beneficiarilor prestației este mai mică de 80 % – a se vedea figura 2.4.9. La polul opus, în Danemarca, Irlanda, Finlanda și Franța ratele beneficiarilor prestației ajung la aproape 100 % din populația expusă riscului de sărăcie, care trăiește în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare. Dincolo de aceste dimensiuni ale adecvării și acoperirii, propunerea Comisiei de recomandare a Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă prezintă domenii în care sistemele de venit minim pot fi modernizate în continuare, în conformitate cu abordarea incluziunii active.

Figura 2.4.9: Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie care trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare și care primesc prestații sociale a rămas aproape neschimbată între 2019 și 2020, în pofida unor schimbări în câteva state membre

Rata beneficiarilor prestației în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani expuse riscului de sărăcie care trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare (%), anul de venit 2019 și, respectiv, 2020



Notă: datele pentru IT și PT sunt provizorii. Datele sunt provizorii și pentru HU și SK. Întrerupere a seriei pentru LU. Datele din anii de anchetă 2021 și 2020 sunt folosite pentru anii de venit 2020 și, respectiv, 2019.
Sursa: calcule Eurostat nepublicate, bazate pe EU-SILC 2020 și 2021.

Caseta 8: Evaluare comparativă a veniturilor minime

Consolidarea protecției conferite de venitul minim, în paralel cu abordarea incluziunii active, are un rol esențial în prevenirea și atenuarea riscului de sărăcie sau de excluziune socială, contribuind la punerea în aplicare a principiului 14 al Pilonului european al drepturilor sociale (privind venitul minim). În 2018, Comitetul pentru protecție socială (CPS) a instituit un cadru de evaluare comparativă pentru venitul minim, cu scopul de a

îmbunătăți analiza provocărilor aferente și de a sprijini evoluțiile politicilor din statele membre, rezultatul fiind o selecție de indicatori relevanți în materie de rezultate, performanță și pârgii de politică²²⁴. Au fost identificate trei pârgii de politică esențiale, care sunt cele mai în măsură să influențeze performanța protecției oferite de venitul minim: (1) adecvarea prestațiilor; (2) normele de eligibilitate și gradul de adoptare a prestațiilor și (3) activarea și accesul la servicii²²⁵.

Primul raport comun al CPS și al Comisiei privind venitul minim, bazat pe cadrul de evaluare comparativă a veniturilor minime, completat cu date și informații calitative suplimentare, a fost convenit în septembrie 2022, înainte de propunerea Comisiei de Recomandare a Consiliului privind venitul minim adecvat din 28 septembrie 2022. Raportul vine în continuarea concluziilor Consiliului din 2020, în care Consiliul a invitat Comisia și CPS să elaboreze periodic un astfel de raport comun pentru a analiza și a trece în revistă progresele înregistrate în dezvoltarea protecției conferite de venitul minim în statele membre. Raportul a identificat provocări la nivelul indicatorilor folosiți în cadrul de evaluare comparativă²²⁶. Concluzia raportului a fost că acest cadru a oferit un instrument analitic valoros și s-a sugerat actualizarea sa periodică, precum și luarea în considerare a posibilelor dimensiuni de extindere viitoare, în special în ceea ce privește criteriile de eligibilitate, accesul la servicii, precum și tranzițiile pe piața muncii și stimulentele.

Adecvarea prestațiilor de venit minim a rămas aproape neschimbată la nivelul UE-27 în ultimul deceniu, însă există variații substanțiale între statele membre și o ușoară deteriorare observată în 2020, care este ultimul an de venit²²⁷. Între (anii de venit) 2009 și 2019, adecvarea venitului minim a rămas în linii mari stabilă în UE, la aproximativ 60 % raportat la pragul sărăciei și la aproximativ 46 % raportat la veniturile unei persoane cu venituri salariale mici până în 2019, în timp ce în 2020 s-a observat o ușoară deteriorare la nivelul UE (pentru acest ultim an, a se vedea analiza mai detaliată din textul principal). Per ansamblu, în perioada 2009-2019 s-au observat îmbunătățiri ale adecvării în țările în care au fost introduse noi sisteme, cum ar fi Italia și Grecia, având loc de asemenea îmbunătățiri în Slovenia și Lituania (de aproape 10 puncte procentuale sau mai mult – a se vedea figura de mai jos). În cazul Letoniei, al Estoniei și al Luxemburgului, comparațiile cu veniturile unei persoane cu venituri salariale mici indică mai degrabă o deteriorare între 2009 și 2019. Gradul de adecvare s-a deteriorat semnificativ în perioada 2009-2019 (cu peste 10 puncte procentuale) în Ungaria, România și Slovacia, unde adecvarea era sub medie în 2009, dar și în Irlanda și Malta și, într-o mai mică măsură, în Țările de Jos, chiar dacă gradul de adecvare rămâne semnificativ mai mare decât media UE.

²²⁴ Indicatorii de rezultat sunt: deficitul median relativ în rândul populației de vârstă activă, rata deprivării materiale și sociale a populației de vârstă activă și rata riscului de sărăcie a populației care trăiește în gospodăria cu un grad foarte scăzut de ocupare. Indicatorii de performanță sunt: impactul transferurilor sociale (excluzând pensiile) asupra sărăciei populației de vârstă activă, rata riscului persistent de sărăcie în rândul populației de vârstă activă, rata beneficiarilor prestațiilor în rândul persoanelor expuse riscului de sărăcie din gospodăria cu un grad foarte scăzut de ocupare, decalajul în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de consultații medicale, decalajul în ceea ce privește rata costurilor suplimentare pentru locuințe și decalajul în ceea ce privește neparticiparea la formare legată de activitatea profesională. În ceea ce privește indicatorii pârgiilor de politică, a fost selectat dublul indicator al adecvării [veniturile unui beneficiar al venitului minim ca procent din: a) pragul riscului de sărăcie și b) veniturile unei persoane cu venituri salariale mici]. Pentru mai multe detalii, a se vedea [nota informativă aferentă pentru ISG al CPS](#).

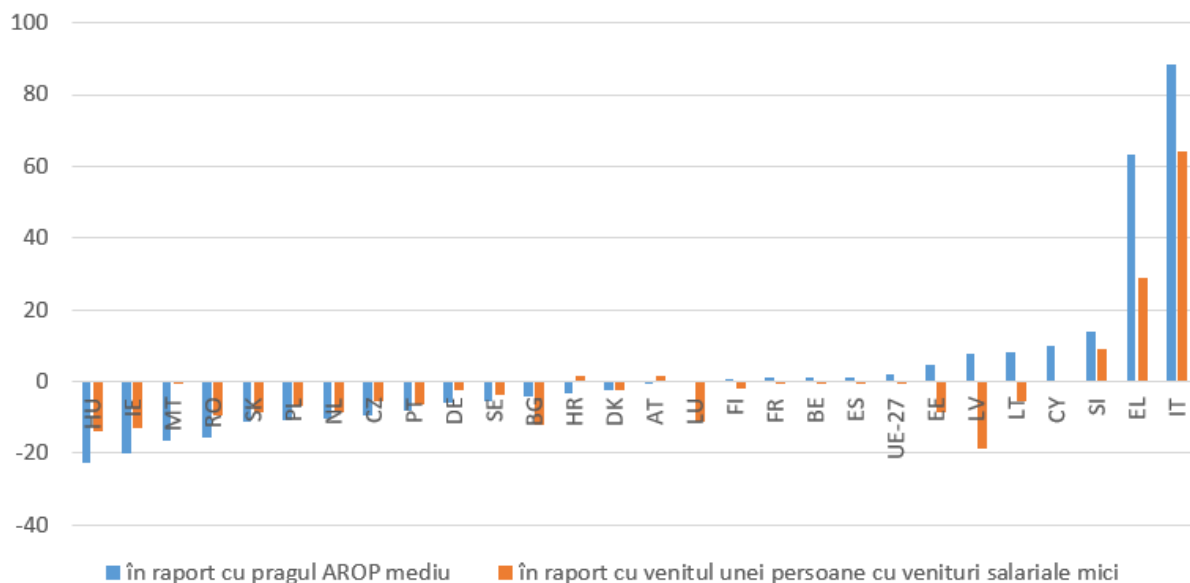
²²⁵ A se vedea rezumatul și textul integral al concluziilor Consiliului [online](#).

²²⁶ În completarea prezentei analize a tendințelor pe termen lung, a se vedea secțiunea 2.4.1 privind evoluțiile între anii de venit 2019 și 2020 în ceea ce privește adecvarea și acoperirea sprijinului conferit de venitul minim.

²²⁷ A se vedea raportul comun al CPS și al Comisiei privind venitul minim.

Adecvarea a fost stabilă în perioada 2009-2019, cu variații mari între statele membre

Variațiile adecvării măsurate în raport cu pragul AROP mediu și cu venitul unei persoane cu venituri salariale mici între 2009 și 2019 (puncte procentuale)



Notă: media UE calculată ca medie neponderată. Pragurile AROP medii sunt reprezentate de mediile anilor 2007, 2008 și 2009 pentru valoarea din 2009 și de mediile anilor 2018 și 2019 pentru valoarea din 2019. Valorile pentru CY și HR nu sunt disponibile și, prin urmare, nu sunt luate în considerare în media UE pentru anul de venit 2009. Variațiile pentru CY sunt raportate la anul 2011, atunci când sunt disponibile date. Variațiile pentru HR raportate la anul 2013. Costurile cu locuința sunt estimate la 11 % din salariul mediu.

Sursa: calcul efectuat de DG EMPL pe baza datelor Eurostat și a modelului impozite-prestații al OCDE.

Între 2015 și 2020 s-a înregistrat o îmbunătățire în ceea ce privește acoperirea, ceea ce poate ajuta la prevenirea creșterii profunzimei sărăciei și a deprivării materiale, dar există în continuare provocări în ceea ce privește eficacitatea. În perioada 2015-2020, acoperirea sprijinului pentru venit a crescut în medie în UE, de la 73 % la 78 % (măsurată prin rata beneficiarilor prestațiilor²²⁸). Cu toate acestea, riscul de sărăcie în rândul gospodăriilor cu un grad foarte scăzut de ocupare a crescut (de la 61,2 % în 2015 la 64 % în 2019) și s-a stabilizat în mare, la 61,6 % în 2020, cu o creștere generală în aproape două treimi dintre statele membre. În timp ce impactul transferurilor (excluzând pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut ușor în cursul deceniului (de la 37 % la 36 %), profunzimea sărăciei, măsurată ca deficit median, a rămas în general stabilă la aproximativ 27 %. Acest deficit este însă semnificativ mai mare în rândul persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare, situându-se la aproximativ 37 %. Deprivarea materială și socială a scăzut între 2015 și 2020 (de la 18 % la 13 %), la fel ca decalajul în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute de consultații medicale și costurile suplimentare pentru locuințe. Totuși, scăderea ratei deprivării materiale și sociale pentru gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare (de la 51 % la 44 % între 2015 și 2020) a avut loc într-un ritm mai lent și este în continuare semnificativ mai mare în 2020 decât în cazul populației de vârstă activă.

Unele state membre au introdus recent sisteme de venit minim. Între 2009 și 2019 au fost introduse reforme majore în unele state membre în care până atunci nu existau sisteme naționale de venit minim. **Grecia** a lansat un sistem de venit minim garantat în 2017, fiind

²²⁸ Rata beneficiarilor de prestații este definită ca fiind proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani care primesc orice fel de prestații sociale (altele decât pensiile pentru limită de vârstă) în cadrul populației expuse riscului de sărăcie. Acest indicator este calculat de DG EMPL pe baza datelor EU-SILC.

urmată de **Italia** cu noul „venit de cetățenie” în 2019, iar **Spania** a introdus primul său sistem național în 2020. Aceste noi sisteme urmează în general abordarea incluziunii active, completând sprijinul pentru venit cu măsuri de activare și oferind beneficiarilor acces la servicii. Întrucât reformele menționate au fost introduse abia în ultimii ani, punerea lor în aplicare este încă în curs de perfecționare și necesită o monitorizare atentă. Ar putea fi necesare ajustări suplimentare în ceea ce privește celelalte componente ale incluziunii active, și anume accesul la serviciile sociale și programele active pe piața muncii. În alte state membre au avut loc ajustări mai mici, dar totuși semnificative ale sistemelor existente. De exemplu, în 2018, **Luxemburgul** a introdus venitul de incluziune socială, care se axează mai mult pe integrarea beneficiarilor pe piața muncii, inclusiv prin examinarea obligatorie și stabilirea profilului de competențe al solicitanților și al gospodăriilor acestora, împreună cu condiții mai stricte și cu sancțiuni legate de activare.

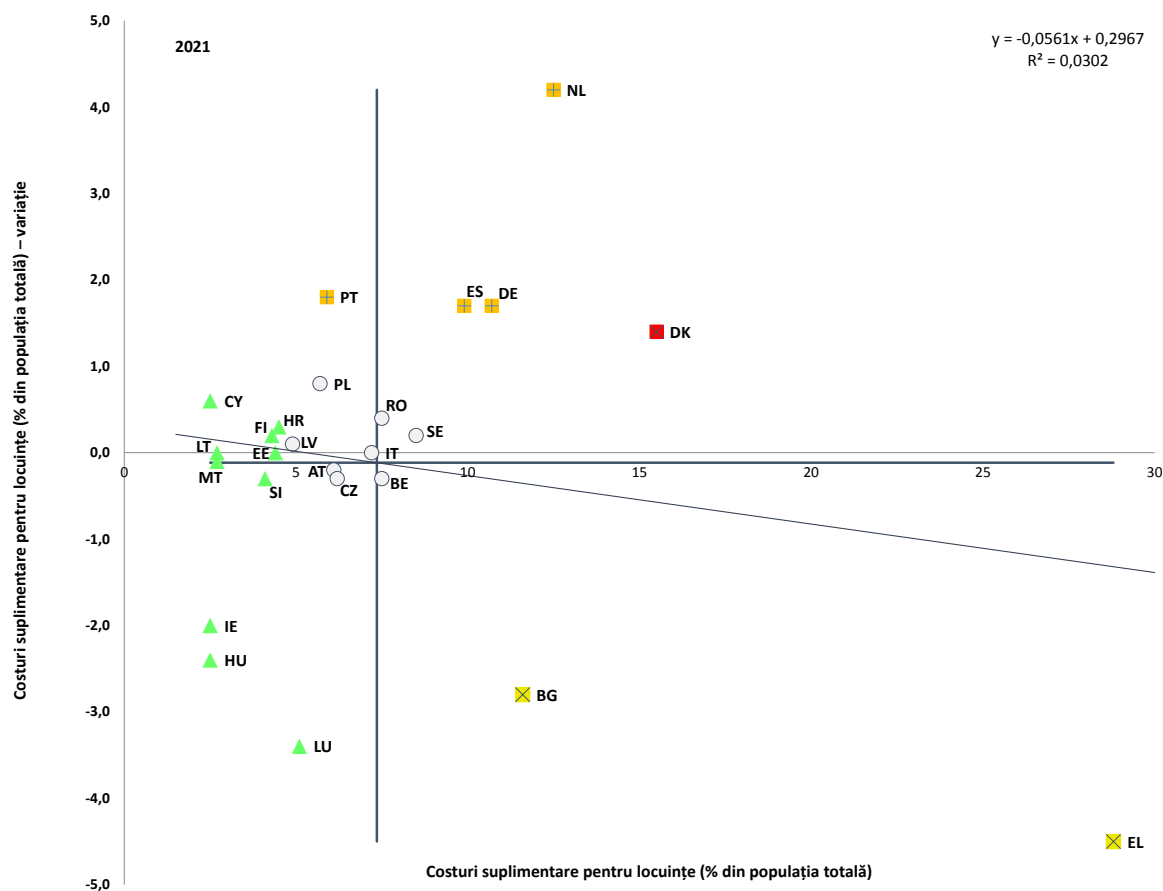
Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a rămas, în linii mari, stabilă în timpul crizei COVID-19, doar în câteva state membre existând schimbări semnificative de-a lungul timpului. În 2021, indicatorul semnala că 8,3 % din populația UE trăia în gospodării care cheltuiău pentru locuință 40 % sau mai mult din venitul disponibil (pe adult-echivalent), cu 0,5 puncte procentuale în creștere față de 2020. Grecia a înregistrat cea mai mare rată (28,8 %), dar și cea mai mare scădere (cu 4,5 puncte procentuale) în comparație cu 2020. Alte state membre cu rate relativ mai ridicate au fost Danemarca (15,5 %), singurul stat marcat ca fiind într-o „situație critică”, Țările de Jos (12,5 %), Bulgaria (11,6 %) și Germania (10,7 %). Țările de Jos au înregistrat cea mai mare creștere (cu 4,2 puncte procentuale) și sunt marcate ca fiind „de supravegheat”, alături de Germania, Spania și Portugalia (cu creșteri de 1,8 puncte procentuale, 1,7 puncte procentuale și, respectiv, 1,7 puncte procentuale). Cele mai scăzute rate din 2021 au fost observate în Cipru, Ungaria, Irlanda (2,5 % fiecare), Lituania și Malta (2,7 % fiecare) – a se vedea figura 2.4.10. În cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a fost semnificativ mai mare decât pentru restul populației, deși cu diferențe semnificative între statele membre²²⁹. În Grecia, 76,7 % din populația expusă riscului de sărăcie a fost împovărată excesiv de costurile cu locuința, deși situația s-a îmbunătățit (cu 3,7 puncte procentuale) față de anul precedent. În Danemarca, această rată a fost de 72,1 %, după o ușoară creștere (cu 1,9 puncte procentuale). Un grup mare de state membre au avut rate de aproximativ 40 % și 30 %, în timp ce în Irlanda și în Cipru ponderea a fost sub 10 % (8,8 % și, respectiv, 9,3 %). În general, în toate statele membre, chiriașii de pe piața privată a închirierilor au fost de regulă mult mai afectați de provocările legate de accesibilitatea locuințelor decât proprietarii, cu sau fără ipotecă, și decât persoanele scutite total sau parțial de plata chiriei²³⁰.

²²⁹ Indicatorul Eurostat [[ilc_lvho07a](#)], EU SILC.

²³⁰ Indicatorul Eurostat [[ilc_lvho07c](#)], EU SILC.

Figura 2.4.10: Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a fost în medie stabilă pe perioada crizei COVID-19, dar cu diferențe substanțiale între statele membre

Ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu costuri suplimentare pentru locuințe (%), nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru IT și PL sunt provizorii, iar pentru FR și SK nu sunt disponibile date. Întrerupere a seriei pentru LU.

Sursa: Eurostat, [tespm140], EU-SILC.

Familiiile cu copii și gospodăriile monoparentale s-au confruntat cu dificultăți mai mari legate de locuință. În 2020, 7,6 % din gospodăriile compuse dintr-un părinte unic cu copii aflați în întreținere s-au confruntat cu privarea severă de locuință (în creștere de la 6,5 % în 2019), față de 4,3 % pentru întreaga populație²³¹. În două state membre, mai mult de o persoană din zece s-a confruntat cu privarea severă de locuință în 2020: Letonia, cu o rată de 11,5 %, și România, cu 14,3 %. Croația, Lituania, Grecia, Italia, Ungaria, Polonia și Bulgaria au înregistrat fiecare o rată de privare severă de locuință cuprinsă între 5 % și 10 %. Privarea de locuință a afectat 14,9 % din copiii din UE în ansamblu în 2020, o rată ușor mai ridicată decât pentru populația totală și în creștere (cu 1 punct procentual) față de 2019²³². Portugalia (26,2 %), Ciprul (35,8 %) și Spania (24,4 %) au avut rate substanțial mai mari decât media UE (cu aproximativ 10 puncte procentuale sau mai mult). Rata privării de locuință pentru copii a crescut sau a rămas aproximativ aceeași în toate statele membre, cu excepția Estoniei, a Letoniei și a Lituaniei, unde a scăzut.

²³¹ Indicatorii Eurostat [ilc_mdho06a] și [ilc_mdho06b], EU SILC.

²³² Indicatorul Eurostat [ilc_mddd044b], EU SILC. Pentru DE și PL nu sunt disponibile date. Întrerupere a seriei pentru LU, FR și IE.

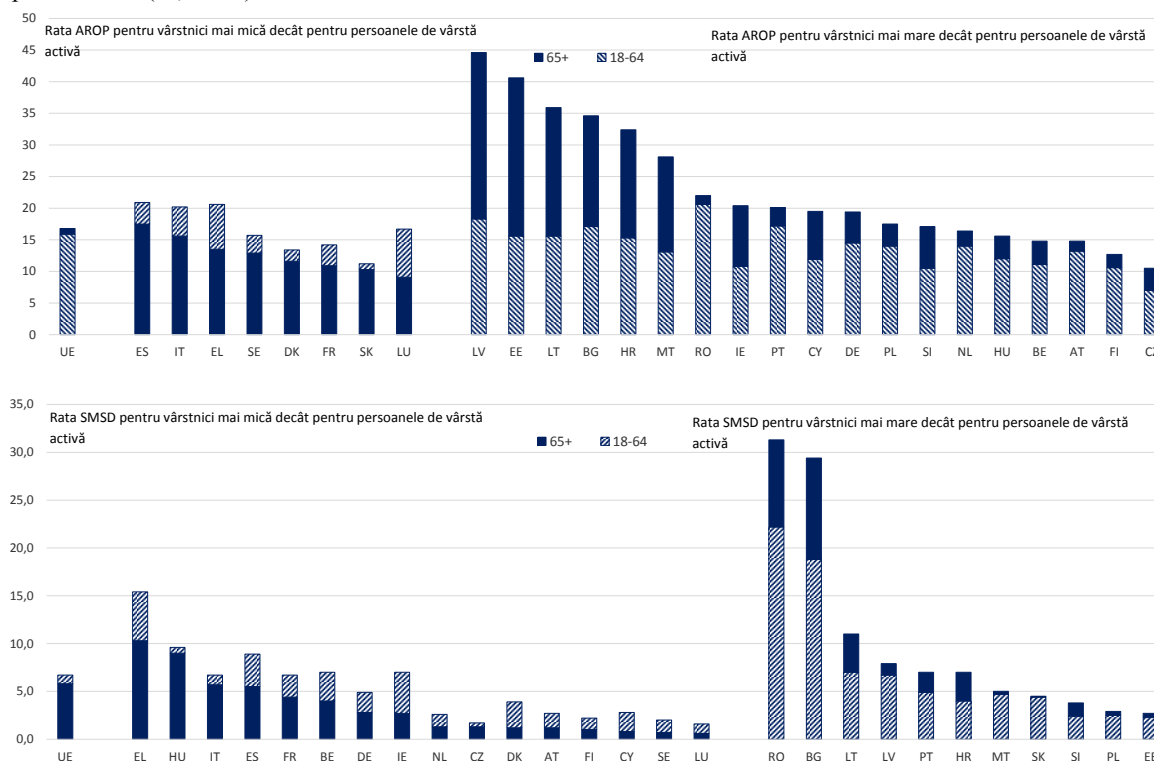
În ultimul deceniu, s-au înregistrat puține progrese în ceea ce privește reducerea numărului de persoane fără adăpost în statele membre ale UE. Din cauza lipsei unei definiții și a unei metodologii statistice comune pentru contabilizarea persoanelor fără adăpost, datele nu sunt comparabile între statele membre și este dificil să se cuantifice cu precizie fenomenul la nivelul UE. Cu toate acestea, în 2019, FEANTSA și Fundația Abbé Pierre au estimat că numărul persoanelor fără adăpost care dorm pe stradă sau în spații de cazare temporară/de urgență în oricare noapte este de cel puțin 700 000 în UE, crescând cu 70 % în zece ani²³³. Din 2019, numărul persoanelor fără adăpost a scăzut în unele state membre ca urmare a noilor intervenții de politică luate în contextul pandemiei. Totuși, multe dintre aceste măsuri, în special facilitarea accesului la un adăpost decent, moratoriile privind evacuările și sprijinul direct acordat gospodăriilor, au fost eliminate cel puțin parțial în al doilea an al crizei COVID-19. Acest lucru a dus la creșterea numărului de persoane fără adăpost în mai multe state membre în comparație cu nivelurile anterioare pandemiei.

Rata AROPE în rândul persoanelor cu vârsta de cel puțin 65 de ani a fost în general stabilă în UE în perioada 2020-2021. Rata a fost de 19,6 % în 2021 în UE, în ușoară scădere în comparație cu 2020. Persistă totuși diferența dintre ratele AROPE pentru femei și bărbați (22,1 % și, respectiv, 16,3 %). Rata riscului de sărăcie (AROP) în rândul persoanelor cu vârsta de peste 65 de ani a fost de 16,8 % în 2021 în UE, oarecum mai ridicată decât în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani (15,9 %). În majoritatea țărilor, ponderea este mai mare decât pentru populația în vârstă de muncă (18-64 de ani), deși diferența dintre cele două grupuri variază în mod semnificativ – a se vedea graficul din partea de sus a figurii 2.4.10. Rata deprivării materiale sau sociale severe a continuat să scadă (de la 7,4 % în 2015 la 5,3 % în 2021) și este mai mică decât în rândul populației în vârstă de muncă la nivelul UE (6,3 % în 2021) și în majoritatea statelor membre – a se vedea graficul din partea de jos a figurii 2.4.12. În România și Bulgaria se observă valori deosebit de mari, precum și discrepante în raport cu populația de vârstă activă.

²³³ A se vedea: [6th Overview of Housing Exclusion in Europe 2021 \(Al șaselea raport privind situația excluziunii în materie de locuință în Europa 2021\)](#).

Figura 2.4.11: Persoanele în vârstă de cel puțin 65 de ani se confruntă cu riscuri de sărăcie mai mari decât populația de vârstă activă, dar sunt mai puțin frecvent expuse la deprivarea materială și socială severă

Ratele riscului de sărăcie (graficul de sus) și ratele deprivării materiale și sociale severe (graficul de jos) pe grupe de vârstă (% , 2021)



Notă: În partea stângă, bara corespunzătoare grupei de vârstă 18-64 de ani este suprapusă pe cea corespunzătoare grupei de vârstă 65+ ani; în partea dreaptă, bara corespunzătoare grupei de vârstă 65+ ani este suprapusă pe cea corespunzătoare grupei de vârstă 18-64 de ani. Datele pentru IT și PL sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU.

Sursa: Eurostat [[ilc_li02](#)] și [[ilc_md11](#)], EU-SILC.

Pensiile reprezintă, în medie, mai mult de jumătate din venitul din ultima parte a carierei în Uniune. În 2021, pensia medie a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 65 și 74 de ani a reprezentat 58 % din venitul din muncă al persoanelor cu vârsta cuprinsă între 50 și 59 de ani²³⁴. Această „rată de înlocuire agregată” este în creștere din 2012, când a fost de 54 %. În unele țări (cum ar fi Luxemburg, Grecia, Italia și Spania), aceasta depășește cu mult 70 %. Statele membre respective se numără, de asemenea, printre țările în care rata sărăciei în rândul persoanelor în vârstă este mai scăzută decât sărăcia în rândul persoanelor în vârstă de muncă. Pe de altă parte, în 12 state membre rata de înlocuire este mai mică de 50 %, iar în cinci dintre ele este mai mică de 40 % (Irlanda, Croația, Lituania, România și Bulgaria). În majoritatea statelor membre, rata este mai mică în rândul femeilor, dar în opt dintre ele, ratele de înlocuire sunt mai mari pentru femei (Luxemburg, Letonia, Germania, Cehia, Danemarca, Estonia, Țările de Jos, Ungaria și Slovenia).

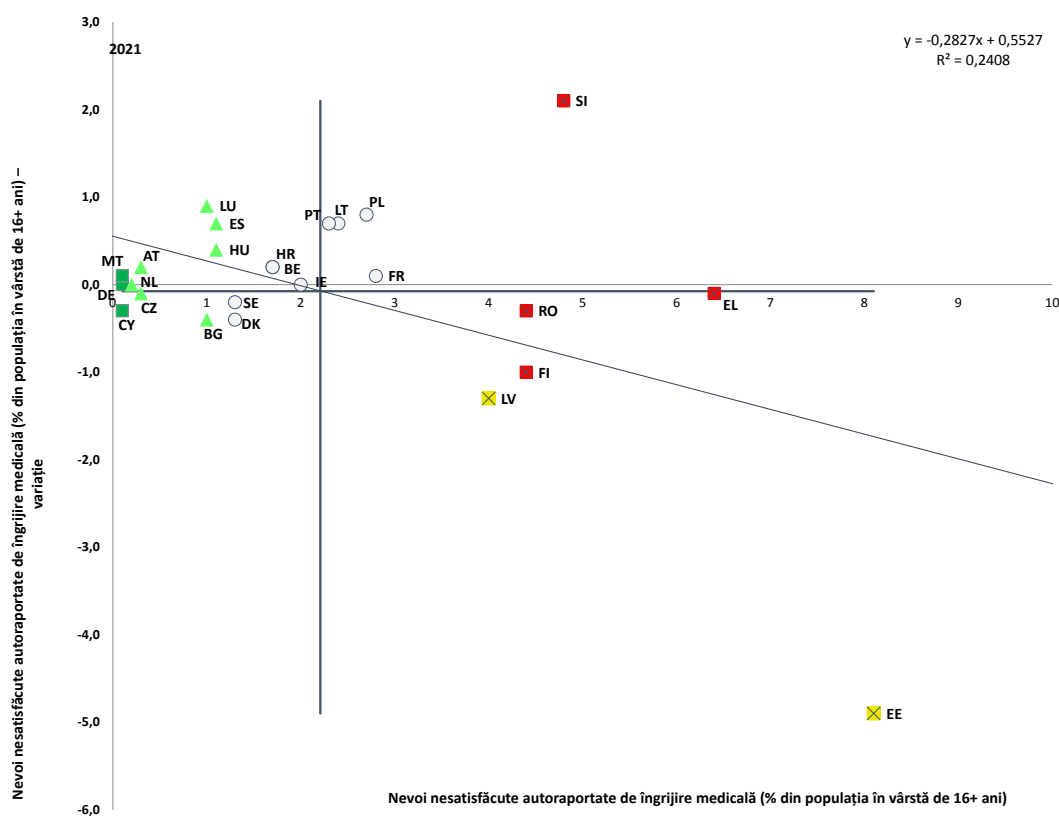
În cursul anului 2021, cel de al doilea an al pandemiei de COVID-19, nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au scăzut în medie, la fel ca variația lor de la un stat membru la altul, care a rămas totuși mare – a se vedea figura 2.4.12.

²³⁴ A se vedea: [Pension Adequacy Report 2021](#) (Raportul privind adecvarea pensiilor 2021), pagina 40. Astfel cum reiese din indicatorul Eurostat [[ilc_pnp3](#)], 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.

Slovenia, Luxemburgul și Polonia au înregistrat cele mai mari creșteri (cu 2,1 puncte procentuale, 0,9 puncte procentuale și, respectiv, 0,8 puncte procentuale). Dintre acestea, Slovenia, împreună cu Grecia, România și Finlanda, sunt marcate ca fiind într-o „situație critică”, din cauza nivelurilor ridicate ale nevoilor nesatisfăcute raportate în 2021 (4,8 %, 6,4 % și, respectiv, 4,4 % în ultimele două). În același timp, Finlanda a înregistrat o scădere relativ mare (1 punct procentual), alături de Estonia și Letonia (4,9 puncte procentuale și 1,3 puncte procentuale), care au rămas totuși la niveluri ridicate și în 2021 (la 8,1 % și 4 %). La fel ca în 2020, ponderea persoanelor care au raportat nevoi nesatisfăcute de îngrijire medicală a rămas foarte scăzută (sub 1 %) în Germania, Cipru și Malta (0,1 %), precum și în Țările de Jos, Cehia și Austria (0,2 % și, respectiv, 0,3 % în ultimele două). Persoanele din gospodării cu venituri mici sunt mai susceptibile să declare nevoi medicale nesatisfăcute, dar amploarea decalajului față de populația generală diferă de la un stat membru la altul²³⁵.²³⁶ În Polonia și România se înregistrează și unele variații regionale în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate – a se vedea figura 10 din anexa 3.

Figura 2.4.12: În cel de al doilea an al crizei COVID-19 s-au înregistrat creșteri și variații mari între statele membre în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală

Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, nivelurile din 2021 și variațiile față de anul precedent (% , indicator principal în tabloul de bord social)



²³⁵ Eurostat [h1th_silc_29], EU-SILC.

²³⁶ În 2021, mai multe persoane de etnie romă s-au simțit discriminate în ultimele 12 luni atunci când au accesat serviciile de sănătate (14 %) decât în 2016 (8 %), cea mai mare pondere fiind observată în Portugalia (32 %). În timpul pandemiei de COVID-19, chiar și accesul de bază la asistența medicală primară, precum și măsurile de bază referitoare la prevenție și la distanțarea socială s-au dovedit imposibil de pus în aplicare în comunitățile rome izolate și marginalizate (20 % dintre romi nu au acces la apă de robinet, iar 78 % trăiesc în gospodării supraaglomerate). Sursa: FRA, [Fundamental rights report 2022](#) (Raportul privind drepturile fundamentale 2022).

Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru SK, iar pentru IT și PL datele sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru LU.
Sursa: Eurostat, [[tespm_110](#)], EU-SILC.

Evoluțiile demografice, în special ratele constant scăzute ale natalității și speranța de viață crescută, sporesc nevoia potențială de îngrijire pe termen lung. Se preconizează că rata de dependență a persoanelor vârstnice în UE va crește semnificativ, de la 32,5 % în 2021 la 52,0 % în 2050. În pofida progreselor înregistrate în ceea ce privește anii de viață sănătoasă, precum și în ceea ce privește abordările preventive și utilizarea tehnologiilor digitale, în viitor acest lucru va conduce la o nevoie tot mai mare de îngrijire pe termen lung²³⁷. Se estimează că numărul persoanelor care ar putea avea nevoie de o astfel de îngrijire în UE va crește de la 30,8 milioane în 2019 la 33,7 milioane în 2030 și la 38,1 milioane în 2050²³⁸. În medie, conform datelor din 2019 pentru UE-27, 26,6 % dintre persoanele cu vârsta de 65 de ani sau mai mult (32,1 % dintre femei și 19,2 % dintre bărbați) și 39,4 % dintre persoanele cu vârsta de 75 de ani sau mai mult care locuiau în gospodării private aveau nevoie de îngrijire pe termen lung²³⁹. În chintila cu cele mai mici venituri, 35,9 % aveau nevoie de îngrijire pe termen lung, comparativ cu 17,2 % în chintila cu cele mai mari venituri²⁴⁰.

Pe lângă disponibilitatea unor servicii de calitate, acoperirea protecției sociale este un factor important pentru a determina accesul la servicii de îngrijire pe termen lung. Deși toate statele membre oferă o anumită protecție socială, fie prin prestații în natură, fie în bani, 35,7 % dintre persoanele din UE au menționat că nu apelează la (mai multe) servicii de îngrijire la domiciliu din motive financiare, 9,7 % au menționat deficite la nivelul ofertei, iar 2,1 % au invocat motive de îngrijorare legate de calitate²⁴¹. Pentru a măsura nivelul protecției sociale pentru îngrijirea pe termen lung la bătrânețe și pentru a face comparații între statele membre, OCDE a elaborat, cu sprijinul Comisiei Europene, un set de cazuri tipice de nevoi de îngrijire pe termen lung²⁴². Analiza sugerează că, chiar și după protecția socială, costurile directe ale îngrijirii pot fi foarte ridicate, în special pentru persoanele în vârstă cu nevoi severe de îngrijire pe termen lung care sunt îngrijite la domiciliu – a se vedea Figura 2.4.13²⁴³.

²³⁷ Acest lucru se traduce printr-un potențial semnificativ de creare de locuri de muncă în sectorul îngrijirii pe termen lung, dovezile indicând că până în 2050 numărul lucrătorilor din acest domeniu ar trebui să crească cu 1,6 milioane pentru ca acoperirea serviciilor de îngrijire pe termen lung să rămână la același nivel – a se vedea [documentul de lucru al serviciilor Comisiei Europene care însoțește Propunerea Comisiei de Recomandare a Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar](#), SWD(2022) 441 final.

²³⁸ Comisia Europeană și Comitetul pentru politică economică, [The 2021 Ageing Report – Economic and budgetary projections for the EU Member States \(2019-2070\)](#) [Raportul din 2021 privind îmbătrânirea populației – Proiecții economice și bugetare pentru statele membre ale UE (2019-2070)], Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

²³⁹ Eurostat [[hlth_ehis_tadle](#)], EHIS. Ponderea persoanelor cu nevoi de îngrijire este unu minus ponderea persoanelor care nu se confruntă cu dificultăți severe. Această măsură bazată pe anchete include doar persoanele din gospodării private, nu și pe cele care beneficiază de îngrijire rezidențială.

²⁴⁰ Eurostat [[hlth_ehis_tadli](#)], EHIS.

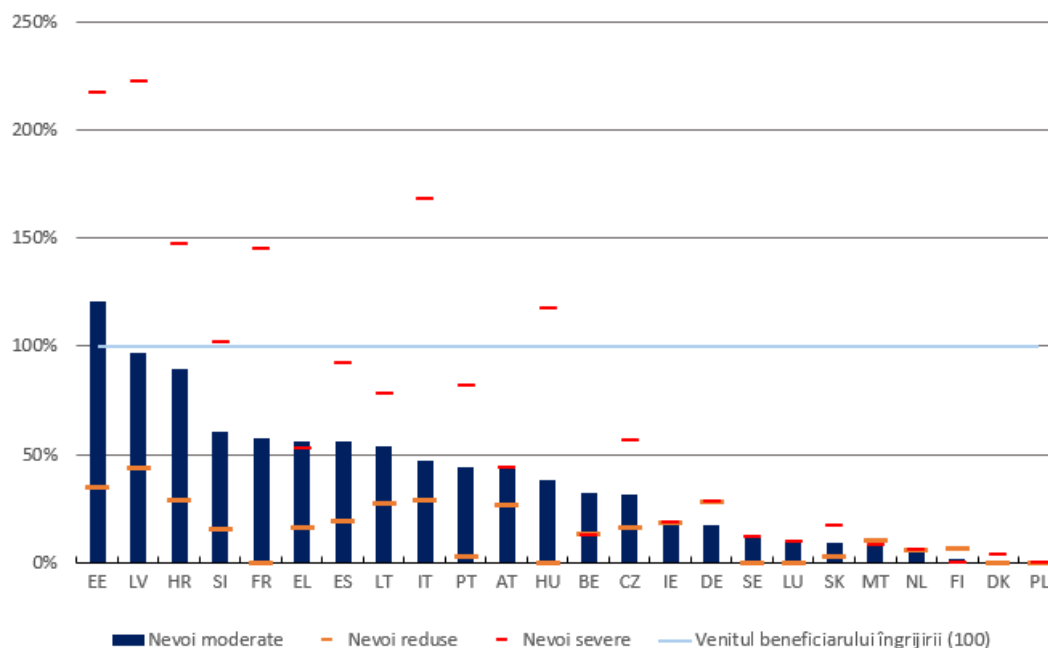
²⁴¹ Eurostat [[ilc_ats15](#)], modulul ad-hoc din cadrul EU-SILC 2016.

²⁴² Cravo Oliveira Hashiguchi, T. și Llena-Nozal, A., 2021, [The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?](#) (Eficiența protecției sociale pentru îngrijirea pe termen lung la bătrânețe: reduce protecția socială riscul de sărăcie asociat cu nevoile de îngrijire?), Documentele de lucru ale OCDE în domeniul sănătății nr. 117, OECD Publishing, Paris.

²⁴³ OCDE, în curs de apariție, 2023, [Measuring social protection for long-term care in old age](#) (Măsurarea protecției sociale pentru îngrijirea pe termen lung la bătrânețe), Documentele de lucru ale OCDE în domeniul sănătății, OECD Publishing, Paris.

Figura 2.4.13: Costurile directe pentru îngrijire pot fi foarte ridicate, în special în cazul persoanelor în vârstă cu nevoi severe de îngrijire pe termen lung care beneficiază de îngrijire la domiciliu

Costurile directe ale îngrijirii la domiciliu ca procent din prestațiile de bătrânețe (după sprijinul public), pentru beneficiarii de servicii de îngrijire cu venit median și fără avere netă, în funcție de gravitate



Notă: EE se referă la Tallinn în Estonia, IT se referă la Alto Adige (Tirolul de Sud) în Italia, AT se referă la Viena în Austria, BE se referă la Flandra în Belgia.

Sursa: analize OCDE bazate pe chestionarul OCDE privind protecția socială în contextul îngrijirii pe termen lung, baza de date a OCDE privind distribuția veniturilor și baza de date a OCDE privind distribuția bogăției

2.4.2 Măsuri luate de statele membre

În 2021 și 2022, statele membre au eliminat treptat măsurile temporare de sprijin pentru venit introduse în timpul pandemiei de COVID-19. Unele state membre au lansat măsuri permanente menite să asigure o mai bună protecție socială pentru toți, inclusiv prin îmbunătățirea adecvării și a acoperirii diverselor prestații. Aceste măsuri au vizat eliminarea lacunelor din sistemele de protecție socială care afectează în special persoanele aflate în situații vulnerabile (cum ar fi gospodăriile cu venituri mici fără venituri provenite din muncă, persoanele cu locuri de muncă precare sau migranții și refugiații). În urma războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și a consecințelor socioeconomice ale acestuia în Europa, unele state membre au introdus măsuri specifice pentru a atenua impactul social al presiunilor inflaționiste, în special asupra serviciilor energetice esențiale. Totuși, majoritatea acestor măsuri nu au fost direcționate către persoanele cele mai vulnerabile și mai expuse la prețurile ridicate ale energiei (a se vedea caseta 7). În plus, în temeiul Directivei privind protecția temporară, persoanele strămutate care fug din Ucraina și care beneficiază de protecție temporară au acces la asistență medicală, la locuințe și la protecție socială, pe lângă educație, formare și piața muncii. Secțiunea de față oferă o imagine de ansamblu a abordării adoptate de statele membre pentru a face față circumstanțelor actuale, pe lângă alte măsuri care abordează provocările de o natură mai degrabă structurală din cadrul sistemelor naționale de protecție socială.

Unele dintre măsurile temporare introduse în timpul pandemiei au fost menținute pentru persoanele vulnerabile și familiile acestora și au fost introduse măsuri suplimentare pentru a combate efectul creșterii prețurilor. Pe durata pandemiei, beneficiarii de asistență socială din **Belgia** au primit lunar o primă temporară de 50 EUR din iulie 2020 până în septembrie 2021 și de 25 EUR între octombrie 2021 și martie 2022. De asemenea, alte subvenții și măsuri, printre care alocația pentru COVID, alocația pentru bunăstare psihologică și alocația pentru tinerii și studenții aflați într-o situație vulnerabilă, au fost prelungite până la 31 martie 2022. În **Bulgaria**, ca măsură cu caracter excepțional, autoritățile au majorat pragul alocației pentru încălzire (cu 30 BGN, aproximativ 15,3 EUR) pentru persoanele care nu au depus o cerere de acordare a prestației până în octombrie 2021. Din cauza crizei energetice, prestația a fost majorată și mai mult – cu 100 BGN (aproximativ 51 EUR, circa 20 %), ajungând la 624 BGN (aproximativ 319 EUR) în 2022. În **Malta**, având în vedere presiunile inflaționiste care au afectat în special alimentele, precum și pentru a sprijini în continuare redresarea economică, guvernul a aprobat în februarie 2022 plata unei subvenții unice în numerar. Începând din martie 2022, lucrătorii cu venituri sub un anumit nivel și studenții primesc cecuri în valoare de 100 EUR, iar pensionarii și persoanele care beneficiază de prestații sociale – de până la 200 EUR. În **Spania** au fost adoptate mai multe măsuri temporare de creștere a venitului minim și a pensiilor necontributive pentru a compensa inflația ridicată, menite să sprijine până la 800 000 de gospodării vulnerabile. Potrivit unui inventar al măsurilor de politică națională menite să atenueze impactul inflației tot mai mari asupra cetățenilor, raportate până în iunie 2022 în baza de date PolicyWatch a Eurofound, majoritatea măsurilor raportate au avut caracter temporar și ad-hoc²⁴⁴. Plățile unice și forfetare au fost mai frecvente decât sprijinul lunar, iar majoritatea măsurilor nu au avut caracter specific. Măsurile specifice au îmbrăcat de regulă forma sprijinului financiar, în timp ce măsurile nespecifice s-au limitat în principal la facturile la energie și la prețul combustibililor (a se vedea paragrafele de mai jos și caseta 7 pentru mai multe detalii).

Au fost adoptate sau puse în aplicare modificări permanente ale schemelor existente, pentru a consolida și mai mult reziliența socială și economică în conformitate cu principiile 12 (privind protecția socială) și 14 (privind venitul minim) ale pilonului, printre altele cu ajutorul Mecanismului de redresare și reziliență (MRR). În **Spania**, MRR sprijină până la 34 de proiecte-pilot care creează căi de integrare pentru beneficiarii de venit minim. Obiectivele acestora sunt de a îmbunătăți adoptarea și eficacitatea sistemului de venit minim prin integrare socioeconomică, precum și prin incluziune educațională și digitală. În plus, în cadrul planului de redresare și reziliență (PRR) este planificată o nouă reformă menită să fuzioneze prestațiile necontributive în jurul sistemului de venit minim până la sfârșitul anului 2023, pentru a îmbunătăți eficacitatea și eficiența resurselor publice și pentru a le direcționa înspre acoperirea adecvată a persoanelor aflate în situații vulnerabile, precum și pentru a îmbunătăți adecvarea sprijinului pentru venit. În acest scop, consolidarea prestațiilor urmează să țină seama, pe de o parte, de nevoile structurale ale gospodăriilor în care trăiesc copii și persoane cu handicap și, pe de altă parte, să coreleze sprijinul pentru venit cu căutarea activă a unui loc de muncă, în vederea incluziunii și a evitării „capcanelor sărăciei”. În **Letonia**, o reformă care trebuie realizată până la începutul anului 2023 în conformitate cu planul de redresare și reziliență vizează introducerea unei metodologii de calcul unificate și bazate pe date concrete și a unui sistem anual de indexare a venitului minim garantat (VMG), pentru a atinge pragul de 20 % din venitul median. În **România**, guvernul a modificat o lege pentru a majora indicatorul social de referință, baza pentru

²⁴⁴ Eurofound, Aumayr-Pintar, C. și Cantero Guerrero, M., [First responses to cushion the impact of inflation on citizens](#) (Primele răspunsuri menite să amortizeze impactul inflației asupra cetățenilor), articol, 12 septembrie 2022.

determinarea cuantumului diferitelor prestații, inclusiv al indemnizațiilor de șomaj și de asistență socială, iar începând din martie 2022 acesta este indexat periodic cu rata medie anuală a inflației. În **Bulgaria**, ca reformă tranzitorie până la revizuirea completă a venitului minim prevăzută în planul de redresare și reziliență, a fost adoptată o modificare legislativă menită să crească treptat adecvarea și acoperirea sistemului de venit minim prin majorări obligatorii ale coeficienților VMD (venitul minim diferențiat) pentru toate grupurile-țintă. **Croația** a majorat la 1 000 HRK cuantumul de bază al prestației minime garantate și, de asemenea, a îmbunătățit acoperirea, în special pentru gospodăriile cu copii, conform planificării din planul de redresare și reziliență. În **Lituania** a fost realizată o oarecare îmbunătățire a adecvării prestațiilor sociale de bază, crescând totodată accesibilitatea compensațiilor pentru încălzire acordate în funcție de mijloacele de trai, iar în cadrul PRR s-a adus o modificare legii privind serviciile sociale pentru a spori calitatea asistenței sociale prin intermediul unui nou sistem de acreditare. În **Malta**, beneficiarii de asistență socială primesc integral ajustarea pentru costul vieții, în loc de două treimi din compensație, ca înainte. În plus, va fi introdusă o nouă procedură pentru a ajuta persoanele fără domiciliu stabil să beneficieze de asistență socială. În **Țările de Jos**, o măsură de creștere a limitei de vârstă la 27 de ani ar putea contribui la atenuarea riscului tot mai mare de sărăcie pentru părinții ai căror copii în vârstă de peste 21 de ani continuă să trăiască cu ei și la evitarea lipsei de adăpost în rândul tinerilor. **Grecia** a aplicat creșteri în cazul măsurilor permanente de sprijin pentru venit adresate gospodăriilor cu venituri mici, printre care se numără alocația pentru încălzire și ajutorul pentru locuință acordat studenților care studiază în afara orașului lor de origine. În plus, în viitor, Mecanismul de redresare și reziliență va sprijini, printre altele, integrarea pe piața muncii a beneficiarilor de VMG, a persoanelor cu handicap, a romilor și a refugiaților sosiți în Grecia.

Majoritatea statelor membre au acordat sprijin financiar persoanelor strămutate din Ucraina, oferindu-le acces la pachetele de asistență socială de bază existente pentru resortisanții autohtoni sau pentru migranții aflați în situație de ședere legală. În unele cazuri s-a acordat acces la sistemele de venit minim, de exemplu în **Germania, Estonia, Lituania, Ungaria, Portugalia și Slovacia**. Unele state membre, de exemplu **Austria, Spania, Finlanda, Franța, Țările de Jos și Suedia**, au acordat persoanelor strămutate din Ucraina acces la alocațiile pentru solicitanții de azil, în timp ce alte state membre, cum ar fi **Bulgaria, Cehia, Italia sau Luxemburg**, au creat prestații specifice pentru acestea. **Polonia** a furnizat toate cele trei tipuri de sprijin. Potrivit inventarului politicilor legate de refugiații din Ucraina realizat de Eurofound, de la începutul războiului și până la jumătatea lunii iunie au fost raportate în total 144 de politici, în principal legate de accesul la locuințe (19 %), la educație (13 %), la asistență medicală (8 %) și la protecție socială (6 %), precum și de accesul la piețele muncii și la politicile active în domeniul pieței muncii (22 %).

Pandemia a evidențiat necesitatea modernizării serviciilor sociale. Principalele provocări constau în standardizarea sau extinderea portofoliului de servicii și în îmbunătățirea calității serviciilor sociale, precum și în îmbunătățirea furnizării integrate a serviciilor și a prestațiilor. Unele dintre reformele legate de aceste domenii au început în timpul sau în urma primelor valuri ale pandemiei de COVID-19, iar altele sunt sprijinite de Mecanismul de redresare și reziliență. De exemplu, **Bulgaria** a adoptat o nouă ordonanță privind calitatea serviciilor sociale (inclusă și în PRR), inclusiv privind calificările forței de muncă. **Spania** a continuat să pregătească reforma care vizează definirea la nivel național a unui portofoliu minim de servicii sociale comune garantate și a unor standarde de calitate menite să reducă disparitățile legate de tipul, nivelul și calitatea serviciilor furnizate. **Croația și Lituania** își extind portofoliul de servicii sociale, prima incluzând îmbunătățirea accesului la serviciile sociale și coordonarea între acestea, precum și garantarea unui portofoliu minim de servicii comune și standarde comune pentru furnizarea de servicii sociale în întreaga țară. **Ciprul și Croația** pun

accentul pe îmbunătățirea furnizării integrate de servicii prin consolidarea abordării multidisciplinare și a furnizării integrate a serviciilor și a prestațiilor. **Lituania** a introdus un nou tip de serviciu social preventiv și proactiv pentru a identifica familiile și persoanele potențial vulnerabile din punct de vedere social expuse riscului de excluziune socială.

Într-o serie de state membre s-a îmbunătățit accesul la protecție socială, inclusiv pentru lucrătorii cu contracte atipice și pentru persoanele care desfășoară activități independente, în conformitate cu planurile naționale (prezentate în 2021) de punere în aplicare a Recomandării Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială²⁴⁵. Deși sprijinul excepțional pentru venit sau relaxarea temporară a normelor standard de eligibilitate (sau creșterea cuantumului prestațiilor) introduse în timpul pandemiei au fost eliminate treptat în multe state membre până la sfârșitul anului 2021 sau la începutul anului 2022, au fost introduse reforme structurale care extind accesul la protecția socială. Planul de redresare și reziliență al **Ciprului** include o reformă a sistemului de asigurări sociale, menită să extindă acoperirea la persoanele care desfășoară activități independente și la formele de muncă atipice (cum ar fi persoanele care lucrează prin intermediul platformelor), în timp ce **Polonia** intenționează, ca parte a planului său de redresare și reziliență, să extindă asigurările sociale obligatorii existente și să îmbunătățească acoperirea, în special prin contracte de drept civil, a asigurărilor de pensii și a asigurărilor împotriva accidentelor. Mai multe state membre abordează adecvarea pensiilor pentru lucrătorii independenți prin creșterea ratelor contribuțiilor – de exemplu **Letonia** (care a introdus și o bază minimă de contribuție) și Spania, care a adoptat în 2022 reforma sistemului de contribuții pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă în baza PRR. **Franța** a adoptat o lege (la sfârșitul anului 2021) cu măsuri care vizează creșterea nivelului pensiilor pentru personalul auxiliar de la ferme, iar **Finlanda** a prezentat în iunie 2022 o propunere privind dezvoltarea unei asigurări de pensii pentru persoanele care desfășoară activități independente, care urmează să fie discutată și aprobată de parlament.

Mai multe măsuri abordează accesul la indemnizațiile de șomaj, în special pentru lucrătorii cu contracte atipice. Planul de redresare și reziliență al **Spaniei** vizează reformarea sistemului de asistență pentru șomaj (până la sfârșitul anului 2022) pentru a completa unele dintre lacunele în materie de acoperire, a prelungi durata maximă și a simplifica sistemul. De asemenea, începând din martie 2022, Spania acordă acces la subvenții de șomaj necontributive angajaților cu contracte pe perioadă determinată sau cu activitate intermitentă în vârstă de peste 52 de ani. În fine, a fost acordat acces la indemnizații de șomaj contributive lucrătorilor casnici (începând din octombrie 2022), în urma ratificării Convenției OIM privind lucrătorii casnici și a măsurilor de punere în aplicare. **Italia** a îmbunătățit accesul lucrătorilor cu contracte atipice la indemnizații de șomaj, în special prin extinderea la 12 luni a perioadei maxime a prestației în numerar în cazul disponibilizării involuntare a acestor lucrători (DIS-COLL). Tot în acest scop, sistemele obișnuite (CIGO și FIS) și sistemul extraordinar (CIGS) pentru lucrătorii neacoperiți anterior au devenit mai generoase și mai accesibile, incluzând în prezent ucenicii și lucrătorii la domiciliu.

Au fost luate o serie de măsuri pentru a sprijini persoanele care desfășoară o activitate independentă prin scheme specifice de sprijin pentru venit sau de înlocuire, de exemplu în cazul concediilor de maternitate sau de paternitate sau al altor perioade temporare în care acestea nu au un loc de muncă. În **Țările de Jos**, după expirarea sistemului de sprijin temporar pentru venit (TOZO 5), lucrătorii independenți pot fi eligibili pentru sprijin pentru venit în cadrul sistemului mai permanent (Bbz). **Austria** și-a extins (până în martie 2022)

²⁴⁵ A se vedea caseta 5 din RCOFM 2022: Accesul la protecție socială adecvată, precum și [planurile naționale menționate în aceasta](#).

schema de înlocuire a veniturilor pentru a include și lucrătorii independenți fără angajați care și-au încetat activitatea din cauza pandemiei de COVID-19 și a acordat acces la Fondul specific pentru situații dificile unor persoane care nu erau sprijinite de măsurile existente (în special noilor lucrători independenți, liber-profesioniștilor, lucrătorilor din domeniul cultural și persoanelor cu contracte multiple cu fracțiune de normă). În 2022, **Franța** a relaxat condițiile în care persoanele care desfășoară activități independente pot beneficia de alocația pentru venit în cazul încetării activității (în vigoare din 2019). În fine, în cadrul decretului privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală (iunie 2022), noile reglementări privind concediul de maternitate, de paternitate și pentru creșterea copilului din **Italia** includ dreptul la o indemnizație zilnică pentru femeile care desfășoară activități independente în perioada de dinaintea nașterii (în caz de complicații); totodată, a fost inclus dreptul la concediu pentru creșterea copilului pentru tații care desfășoară o activitate independentă. În **Luxemburg** a fost adoptat de guvern (iunie 2022) și înaintat parlamentului un proiect de lege care vizează introducerea prestațiilor de paternitate pentru lucrătorii independenți.

Într-o serie de țări s-au luat noi măsuri pentru îmbunătățirea protecției sociale a profesioniștilor activi în sectorul culturii. Acești profesioniști s-au numărat printre grupurile care nu au beneficiat suficient de protecție socială în timpul pandemiei de COVID-19, din cauza combinației dintre statutul profesional specific și posibilitățile reduse de a lucra. **Estonia, Luxemburgul, Spania și Franța** au prelungit drepturile lor la indemnizații de șomaj sau la sprijin temporar pentru venit în perioada 2021-2022, iar **Germania** a luat măsuri pentru a menține acoperirea asigurării artiștilor independenți prin subvenționarea contribuțiilor acestora. Este important de precizat că **Portugalia** a aprobat un nou statut pentru profesioniștii din sectorul cultural și un fond special de asigurări sociale pentru aceștia.

Unele țări au introdus măsuri de sprijinire a accesului la asistență medicală pentru toți lucrătorii. În **Luxemburg**, guvernul a prezentat în octombrie 2021 o propunere de acoperire universală a asistenței medicale, pentru a oferi acces la asistență medicală prin afilierea la asigurarea de sănătate oricărei persoane vulnerabile care locuiește în țară, dar nu este afiliată. În prezent, propunerea este dezbătută în parlament. De la începutul anului 2022, angajatorii din **Germania** trebuie să raporteze dacă angajații cu contracte pe termen scurt nu sunt acoperiți de asigurările de sănătate. În ceea ce privește prestațiile de boală, **Irlanda** a aprobat un proiect de lege (încă neadoptat în parlament) care prevede un nivel minim de protecție pentru angajații cu salarii mici care ar putea să nu aibă dreptul la prestație de boală conform sistemului din cadrul întreprinderii. **Estonia și Letonia** au extins acoperirea prestației de boală la toți angajații.

Statele membre au instituit măsuri structurale specifice pentru gospodăriile cu venituri mici sau sărace, pentru a sprijini accesul la servicii esențiale, în conformitate cu principiul 20 al pilonului. Pentru a sprijini accesul la serviciile energetice esențiale, cele mai frecvente măsuri structurale includ în special prestații de venit, tarife reduse, subvenții și protecție împotriva interdicțiilor și a deconectărilor, putând contribui la atenuarea efectelor creșterii prețurilor. Totuși, în plus față de acestea, au fost adoptate măsuri de urgență în contextul creșterilor prețurilor la energie, astfel cum s-a discutat în caseta 7.

În contextul creșterii actuale a costului vieții, inclusiv a facturilor la utilități, anumite state membre pun în aplicare măsuri preventive pentru a proteja chiriașii și a reduce prețurile la energie, deși marea majoritate nu sunt suficient de specifice. De exemplu, în **Spania** evacuările care afectează chiriașii vulnerabili sunt suspendate până la 31 decembrie 2022, iar creșterea anuală a chiriei este limitată la 2 %. În plus, garantarea utilităților de bază (apă, gaz, electricitate și telecomunicații) pentru gospodăriile vulnerabile a fost prelungită până la 31 decembrie 2022. În fine, guvernul a luat mai multe măsuri pentru a limita costurile energiei și a proteja aprovizionarea cu energie, printre care un cupon social pentru

electricitate destinat consumatorilor vulnerabili și interdicția de a întrerupe alimentarea cu energie electrică a persoanelor expuse riscului de excluziune socială. **Letonia** a introdus creșteri temporare ale prestațiilor pentru locuință în beneficiul populației cu venituri mici, pentru a compensa creșterea costurilor energiei în sezonul de încălzire 2022-2023, împreună cu compensarea parțială a facturilor la energie pentru toți consumatorii. În **Lituania**, statul rambursează o parte din costurile energiei pentru toate familiile, iar **România** plafonează prețurile la energie electrică și la gaze naturale. **Irlanda** oferă, de asemenea, credite de 600 EUR în trei tranșe pentru toți consumatorii casnici de electricitate. În plus, persoanele care primesc alocația pentru combustibil (destinat încălzirii) vor primi o plată unică de 400 EUR în noiembrie, iar din ianuarie 2023 se vor califica pentru această prestație mai multe persoane. În **Grecia**, măsurile temporare aplicate pentru a compensa presiunile inflaționiste cuprind o indemnizație de 250 EUR pentru pensionarii cu venituri mici, persoanele în vârstă neasigurate și beneficiarii de prestații de invaliditate, precum și o tranșă suplimentară a venitului minim garantat și a alocației pentru copii (aceste măsuri s-au aplicat în aprilie 2022 și sunt planificate să se aplice și în decembrie 2022).

În mai multe state membre au fost puse în aplicare reforme pentru combaterea sărăciei în rândul copiilor, inclusiv în domeniul concediului pentru creșterea copilului și al educației și îngrijirii timpurii, în conformitate cu principiul 11 al pilonului (Îngrijirea copilului și sprijin pentru copii) și cu Recomandarea Consiliului de instituire a unei garanții europene pentru copii. Extinderea educației și îngrijirii timpurii a fost cel mai frecvent tip de reformă. Planul de redresare și reziliență al **Spaniei** prevede crearea a cel puțin 60 de mii de locuri în sistemul public de educație și îngrijire timpurie pentru copiii mai mici de 3 ani până la sfârșitul anului 2024. **Grecia, Italia, Slovacia și Ciprul** urmează să crească de asemenea oferta de servicii de îngrijire a copiilor. **Cehia** a asigurat o finanțare stabilă pentru grupurile de copii după încheierea sprijinului FSE, iar **Malta și Slovenia** au extins drepturile de utilizare a serviciilor gratuite de îngrijire a copiilor. În conformitate cu planul său de redresare și reziliență, **Lituania** a lansat un studiu privind fezabilitatea dezvoltării unei infrastructuri de educație timpurie în municipii. În **Danemarca**, guvernul a aprobat introducerea unor noi norme minime privind îngrijirea copiilor începând din 2024. Prin intermediul planului național de redresare și reziliență, **România** va institui, va dota și va operaționaliza 412 servicii complementare pentru a spori capacitatea și calitatea sistemului său de educație timpurie până în 2024, care ar urma să deservească aproximativ 20 000 de copii din medii defavorizate.

Unele state membre au majorat prestațiile familiale și pentru copii. Aceste măsuri, deși reprezintă modificări structurale ale schemelor existente, pot ajuta familiile să atenueze efectul creșterii prețurilor și al presiunilor inflaționiste în situația actuală. **Austria, Letonia, Lituania, România și Slovacia** au majorat cuantumul alocațiilor universale existente pentru copii, **Bulgaria** a majorat scutirea fiscală acordată persoanelor cu copii, iar **Italia** a introdus o alocație universală lunară pentru toți copiii aflați în întreținere. În **Austria, Bulgaria și Spania** au crescut nivelurile prestațiilor specifice, iar în **Malta** a crescut nivelul primelor de naștere și de adopție. În Irlanda va exista o plată dublă a alocației pentru copii (140 EUR în plus pentru fiecare copil), iar persoanele care primesc indemnizația pentru familii active (*Working Family Payment*) vor primi o plată unică în valoare de 500 EUR în noiembrie 2022.

În mai multe state membre s-a discutat acordarea de sprijin suplimentar pentru venit persoanelor cu handicap și familiilor acestora, în conformitate cu principiul 17 al pilonului (Incluziunea persoanelor cu handicap). **Croația** a introdus o modificare a Legii privind piața muncii pentru a stabili condițiile de acordare a asistenței financiare șomerilor cu handicap. **Lituania** a aprobat o creștere a cuantumului alocației suplimentare pentru copii, inclusiv pentru copiii cu handicap, iar în iulie 2021 a adoptat o nouă lege care acordă prestații suplimentare vârstnicilor singuri și persoanelor cu handicap. **Malta** a adoptat o serie de

măsuri pentru a îmbunătăți accesul la prestații sociale al persoanelor cu handicap și pentru a majora sumele eligibile, inclusiv pentru îngrijitorii persoanelor cu handicap sever. În mai multe state membre, prestațiile de invaliditate sunt disponibile și pentru persoanele strămutate din Ucraina – de exemplu în **Croația, Cipru, Estonia, Franța, Irlanda, Lituania, Spania și Polonia**.

Numeroase state membre au adoptat măsuri de dezvoltare a serviciilor comunitare necesare pentru a ajuta persoanele cu handicap să ducă o viață independentă. Astfel de măsuri sunt luate în contextul dezinstituționalizării și în conformitate cu angajamentele asumate prin Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (CRPD). **Bulgaria** pune în aplicare un proiect-pilot care vizează dezvoltarea sistemului de îngrijire în familie și de servicii comunitare pentru dezinstituționalizarea copiilor, inclusiv a celor cu handicap, în asociere cu UNICEF. În plus, țara a alocat 41,6 milioane EUR în cadrul FSE+ până în 2026 pentru dezvoltarea serviciilor sociale destinate copiilor din grupuri vulnerabile și copiilor cu handicap, de la îngrijirea timpurie la consiliere și mediere pentru piața muncii. Se preconizează că de această investiție vor beneficia aproximativ 40 000 de copii mai mici de 18 ani. În contextul planului de redresare și reziliență, **Grecia** a adoptat măsuri de dezvoltare a sistemelor de asistență personală, pe care le va testa pentru prima dată în regiunea Attica timp de 2 ani. **Croația** a adoptat Planul Național de Uniformizare a Oportunităților pentru Persoanele cu Handicap pentru perioada 2021-2027, urmărind să reducă numărul de persoane cu handicap din servicii de cazare pe termen lung prin dezvoltarea serviciilor comunitare. **Belgia** (Valonia) a adoptat o strategie de dezinstituționalizare în contextul planului de redresare și reziliență. În mod similar, **România** s-a angajat prin PNRR să întreprindă o reformă menită să accelereze procesul de dezinstituționalizare a persoanelor cu handicap.

Mai multe state membre au planificat investiții și au introdus noi măsuri de îmbunătățire a accesului la locuințe accesibile și la locuințe sociale, în special pentru grupurile vulnerabile, pentru a preveni și a combate lipsa de adăpost, în conformitate cu principiul 19 al pilonului (privind locuințele și asistența pentru persoanele fără adăpost). În **Belgia**, guvernul valon s-a angajat prin PRR să construiască cel puțin 700 de locuințe publice cu performanță de mediu ridicată, să construiască și să adapteze locuințe incluzive pentru persoanele cu handicap și persoanele în vârstă și să creeze noi locuri de primire pentru grupurile vulnerabile. În planul său de redresare și reziliență, **Spania** intenționează să construiască cel puțin 20 000 de locuințe noi, care să respecte criteriile de eficiență energetică, destinate închirierii în scop social sau la prețuri accesibile. **Letonia** elaborează, în cadrul planului său de redresare și reziliență, o strategie de pregătire a unui proiect de locuințe cu chirie redusă în regiuni. **Portugalia** utilizează fondurile Mecanismului de redresare și reziliență pentru a consolida oferta de locuințe sociale și la prețuri accesibile. Ca parte a angajamentelor asumate prin PNRR, în iunie 2022, **România** a adoptat Strategia națională a locuirii până în 2050, unul dintre cei patru piloni fiind dedicat locuirii incluzive în vederea îmbunătățirii condițiilor de viață ale grupurilor vulnerabile, inclusiv așezări informale. Aceasta va fi completată de investiții în construirea de unități locative pentru tinerii vulnerabili. **Franța** a adoptat o lege care introduce o nouă obligație pentru proprietari în ceea ce privește renovarea locuințelor și oferă sprijin suplimentar gospodăriilor celor mai sărace, iar **Malta** a introdus subvenții pentru adaptări structurale ale locuințelor cu risc. **Lituania** a adoptat modificări legislative menite să crească accesibilitatea locuințelor sociale și sprijinul pentru familiile cu cel puțin 3 copii, pentru părinții singuri cu copii și pentru persoanele cu handicap. **Spania, Italia și Malta** au introdus o măsură privind impozitul pe locuințe și/sau ajutorul pentru locuință, menită să sprijine tinerii care trăiesc în mod independent, iar Spania a instituit și o indemnizație lunară de 250 EUR pentru tinerii cu venituri mici și medii, valabilă pe o perioadă de doi ani. **Luxemburgul** introduce reforme

legislative care revizuiesc diverse ajutoare individuale pentru locuințe, simplificând aceste ajutoare individuale și făcându-le mai transparente și mai accesibile, împreună cu o reformă menită să stimuleze crearea de locuințe publice la prețuri accesibile. În fine, guvernul din **Suedia** a decis cu privire la o strategie națională privind persoanele fără adăpost, cu inițiative ample de combatere a lipsei de adăpost în perioada de aplicare a strategiei, 2022-2026. În mai multe state membre, de exemplu în **Germania, Estonia, Irlanda, Lituania, Țările de Jos, Spania, Polonia, Slovenia și Slovacia**, au fost introduse ajutoare specifice în numerar pentru locuințe destinate persoanelor strămutate din Ucraina care beneficiază de protecție temporară (și, eventual, proprietarilor de locuințe care își pun casa la dispoziția persoanelor strămutate), în timp ce alte state membre, cum sunt de exemplu **Irlanda și Letonia**, au extins prestațiile în numerar pentru locuințe deja disponibile pentru persoanele strămutate din Ucraina.

Unele state membre au luat măsuri suplimentare de îmbunătățire a accesului la locuințe, în special pentru persoanele cu handicap, ajutându-le astfel să ducă o viață autonomă. De exemplu, **Lituania** a introdus în legislația națională modificări menite să îmbunătățească accesul la locuințe sociale pentru anumite grupuri vulnerabile, printre care persoanele cu handicap. **Luxemburgul** a revizuit standardele de accesibilitate în locuințele rezidențiale, pentru a crește treptat ponderea locuințelor adaptate la nevoile persoanelor cu handicap. Noile măsuri, care vor fi aplicabile din iulie 2023, prevăd crearea unui Consiliu Consultativ privind Accesibilitatea, în cadrul căruia persoanele vizate vor putea să se implice. Autoritatea pentru Locuințe din **Malta** oferă o alternativă la polița de asigurare de viață persoanelor care, din cauza unor afecțiuni medicale anterioare sau a unui handicap, nu au putut obține o astfel de poliță și, prin urmare, nu au putut deveni proprietari de locuințe.

Majoritatea măsurilor de politică în domeniul pensiilor adoptate în ultimul an au urmărit să protejeze adecvarea pensiilor, în conformitate cu principiul 15 al pilonului (privind prestațiile de bătrânețe și pensiile). În contextul creșterii costului vieții, mai multe state membre (**Spania și Lituania** în planurile de redresare și reziliență, precum și **Bulgaria, Malta, România și Slovenia**) au luat măsuri de ajustare a valorii pensiilor prin introducerea sau ajustarea regulilor de indexare și/sau prin introducerea unor majorări ad-hoc. **Germania și Estonia** au luat măsuri de protejare a pensionarilor cu venituri mici prin consolidarea pensiilor de bază sau a celor minime, în timp ce **Letonia, Malta și România** au introdus suplimente destinate pensionarilor cu venituri mici. **Malta** a consolidat pensiile de urmaș ale văduvelor. **Estonia, Letonia și Malta** au introdus modificări ale impozitării pensiilor, în special prin majorarea deducerilor fiscale pentru pensii. Pentru ca sistemele de pensii să devină mai incluzive, **Malta** a început să recunoască contribuțiile la sistemul de pensii plătite de la o vârstă mai fragedă. În comparație cu anii precedenți, mai puține reforme ale pensiilor au vizat vârsta de pensionare. **Spania** a adoptat, ca parte a planului de redresare și reziliență, o reformă de modificare a penalizărilor pentru pensionarea anticipată și de creștere a stimulentele pentru amânarea pensionării, în timp ce **Italia** a decis să extindă posibilitățile temporare de pensionare anticipată pentru anumite categorii.

Pe fondul continuării pandemiei de COVID-19 în 2021 și la începutul anului 2022, mai multe state membre au demarat reforme prin care să promoveze sisteme de sănătate mai reziliente, în conformitate cu principiul 16 al pilonului (accesul la asistență medicală), ca parte a planurilor de redresare și reziliență²⁴⁶. Reformele recente în domeniul sănătății abordează provocările create de pandemie, de exemplu prin îmbunătățirea capacităților în domeniul sănătății publice. **Germania** a continuat să consolideze treptat capacitățile digitale ale funcțiilor de sănătate publică din sistemul său sanitar. **Ciprul** intenționează să pună în

²⁴⁶ Toate măsurile legate de sănătate menționate în acest paragraf și în următoarele două fac parte din planul de redresare și reziliență al statului membru respectiv, cu excepția programului de licență al Luxemburgului.

aplicare o soluție similară până în martie 2023. În iunie 2022, **Spania** a adoptat o nouă strategie în domeniul sănătății publice, redefinind cadrul instituțional și de politici pentru răspunsul la crize. **Danemarca** a luat măsuri pentru a asigura un nivel adecvat al capacității de stocare a medicamentelor esențiale. De asemenea, pandemia a reorientat politicile către prevenție. De exemplu, **Grecia** a început să pună în aplicare Programului Național de Prevenție în domeniul Sănătății Publice Spiros Doxiadis. **Spania** a înregistrat progrese în ceea ce privește campaniile de prevenție și consolidarea politicilor preventive în cadrul recent adoptatei Strategii de Sănătate Publică. Alte inițiative, menite să abordeze probleme mai generale în materie de sănătate, sunt adoptarea de către **Cehia** a Programului Oncologic Național pentru perioada 2022-2030 și introducerea de către **Portugalia** a unui decret-lege privind sănătatea mintală în decembrie 2021. În mod similar, **Grecia** face demersuri de reformare a domeniului sănătății mintale, primele rezultate fiind așteptate până la sfârșitul anului 2022. Anumite state membre s-au concentrat asupra unei revizuirii cuprinzătoare a strategiilor naționale în domeniul sănătății. În **Bulgaria**, inventarierea națională planificată a nevoilor de asistență medicală va sta la baza revizuirii cadrului strategic al țării pentru sectorul sănătății, care a început odată cu adoptarea Strategiei privind îngrijirea psihiatrică 2021-2030, iar **Franța** a început să pună în aplicare Strategia națională pentru transformarea sistemului de sănătate. Până la jumătatea anului 2023, **Letonia** va realiza o reformă amplă prin care va pregăti terenul pentru îngrijiri integrate și asistență medicală sigură din punct de vedere epidemiologic, la baza cărora vor sta investiții corespunzătoare în infrastructura de sănătate. **Finlanda, Italia și Lituania** își reorganizează sistemele de sănătate pentru a îmbunătăți accesul la asistență medicală la nivel local. Prin alocarea de resurse semnificative în planul național de redresare și reziliență și printr-un program specific în domeniul sănătății pentru perioada 2021-2027, **România** s-a angajat să consolideze reziliența sistemului de sănătate prin investiții în infrastructură spitalicească modernă care să garanteze siguranța pacienților, împreună cu mai multe măsuri de îmbunătățire a accesului la asistență medicală.

În unele cazuri, eforturile politicilor s-au concentrat asupra asistenței medicale primare, inclusiv ca parte a planurilor de redresare și reziliență. **Estonia, Spania și Portugalia** au adoptat reforme în domeniul asistenței medicale primare în vederea modernizării sectorului prin digitalizare, a îmbunătățirii accesului în zonele insuficient deservite și a unui rol sporit pentru asistența medicală primară. **Irlanda** a demarat procesul de instituire a unor rețele de sănătate comunitare, care urmează să fie funcționale până la sfârșitul anului 2022, și a extins serviciile gratuite de medicină generală la copiii de până la 7 ani. **Slovacia** a adoptat o nouă lege prin care creează o rețea națională de furnizori de asistență medicală primară. Statele membre depun totodată eforturi pentru a consolida forța de muncă din domeniul sănătății. **Estonia, Letonia și România** vor adopta strategii specifice pentru resursele umane din domeniul sanitar. Alte țări vizează în mod specific formarea unui număr mai mare de profesioniști în domeniul sănătății prin intermediul sistemelor de învățământ. În octombrie 2021, **Luxemburgul** a introdus un nou program de licență în medicina generală, iar **Polonia** a luat măsuri legislative menite să atragă mai mulți studenți în facultățile de medicină. Planurile de redresare și reziliență ale unor state membre, cum ar fi **Luxemburg și Malta**, cuprind de asemenea măsuri de instituire a unor instrumente menite să îmbunătățească planificarea forței de muncă din domeniul sănătății. Acțiunile cuprind și aspecte organizaționale mai ample în materie de sănătate. **Austria** creează o rețea de asistenți medicali comunitari, extinzând rolul acestora de coordonare a serviciilor de îngrijire și de prevenție. **Malta** depune eforturi pentru o mai bună integrare a personalului medico-sanitar străin. **Țările de Jos** lucrează la crearea unei rezerve structurale de personal sanitar.

Statele membre caută să valorifice avantajele digitalizării, promovând îngrijirea integrată, adesea ca parte a unor reforme mai ample, inclusiv a celor din domeniul asistenței medicale primare, precum și în contextul planurilor naționale de redresare și

reziliență. Transformarea digitală a sistemului de sănătate este în curs în **Germania**, în urma intrării în vigoare a unui cadru juridic specific la jumătatea anului 2021, și în **Portugalia**, inclusiv prin modernizarea rețelelor informatice și prin implementarea unor noi funcționalități legate de telesănătate și telemonitorizare până la sfârșitul anului 2022. O soluție mai specifică este dezvoltarea de către **Luxemburg** a unui modul de telemedicină care va deveni operațional până în martie 2023. În decembrie 2021, **Lituania** a adoptat o lege privind utilizarea secundară a datelor privind sănătatea, iar **Croația** intenționează să introducă un sistem central de informații privind sănătatea pentru a valorifica potențialul acestor date. Noul sistem de farmacie electronică al **Irlandei**, sprijinit și prin Mecanismul de redresare și reziliență, va oferi o mai bună vizibilitate a utilizării și a costurilor medicamentelor și, eventual, va face posibilă utilizarea instrumentelor de prescriere electronică în spitale, facilitând astfel accesul la asistența medicală.

Mai multe state membre întreprind reforme și investiții în îngrijirea pe termen lung, pentru a extinde serviciile comunitare și de îngrijire la domiciliu și pentru a îmbunătăți calitatea îngrijirii și condițiile de muncă din acest sector, în conformitate cu principiul 18 al pilonului (îngrijire pe termen lung). O serie dintre aceste măsuri sunt legate de reformele și investițiile întreprinse în cadrul planurilor naționale de redresare și reziliență. **România** și **Bulgaria** planifică reforme prin care să dezvolte serviciile comunitare sau să extindă serviciile de îngrijire la domiciliu, de exemplu prin instruirea personalului și prin extinderea serviciilor mobile de îngrijire la domiciliu. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Lituania** îmbunătățește accesul la îngrijirea pe termen lung înființând centre de zi și echipe mobile dedicate acestui tip de îngrijire. **Bulgaria, Portugalia și Spania** investesc în sistemele lor de îngrijire pe termen lung ca parte a planurilor de redresare și reziliență, pentru a moderniza infrastructura și serviciile aferente și pentru a le adapta la noul model de îngrijire pe termen lung, orientat mai mult către îngrijirea comunitară. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Estonia** a introdus o definiție formală a îngrijirii pe termen lung. În plus, Estonia a majorat substanțial salariile personalului de îngrijire, finanțate prin creșterea prețului serviciilor de îngrijire. Pentru a îmbunătăți calitatea îngrijirii, **Suedia** a luat măsuri de înființare a unui centru național de competență pentru îngrijirea persoanelor în vârstă, iar **Spania** pune în aplicare o reformă care se axează, printre altele, pe consolidarea calității serviciilor de îngrijire.