Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 27 noiembrie 2025
(OR. en)

15277/25

SOC 769
EMPL 507
EDUC 434
ECOFIN 1504

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	25 noiembrie 2025
Destinatar:	Dna Thérèse BLANCHET, Secretară Generală a Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2025) 958 final
Subiect:	PROPUNERE DE RAPORT COMUN PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ AL COMISIEI EUROPENE ȘI AL CONSILIULUI

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2025) 958 final.

Anexă: COM(2025) 958 final

COMISIA
EUROPEANĂ

Strasbourg, 25.11.2025
COM(2025) 958 final

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

Cuprins

MESAJE PRINCIPALE 3

CAPITOLUL 1. PIAȚA MUNCII ȘI TENDINȚELE SOCIALE ÎN UE 30

CAPITOLUL 2. REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ – PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA 34

2.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă 34

2.1.1 Indicatori-cheie 34

2.1.2 Măsuri luate de statele membre 51

2.2. Orientarea 6 – Îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și ameliorarea accesului la locuri de muncă, dobândirea de aptitudini și competențe pe tot parcursul vieții 53

2.2.1 Indicatori-cheie 54

2.2.2 Măsuri luate de statele membre 88

2.3 Orientarea 7: Îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social 95

2.3.1 Indicatori-cheie 96

2.3.2 Măsuri luate de statele membre 119

2.4 Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, încurajarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei 124

2.4.1 Indicatori-cheie 124

2.4.2 Măsuri luate de statele membre 150

CAPITOLUL 3. ANALIZA DIN PRIMA ETAPĂ A CADRULUI DE CONVERGENȚĂ SOCIALĂ 157

3.1 Principalele constatări orizontale 157

3.2 Analiza din prima etapă specifică fiecărei țări 166

Belgia 166

Bulgaria 168

Cehia 170

Danemarca 172

Germania 174

Estonia 176

Irlanda 178

Grecia 180

Spania 182

Franța 184

Croația 186

Italia 188
Cipru 190
Letonia 192
Lituania 194
Luxemburg 196
Ungaria 198
Malta 200
Țările de Jos 202
Austria 204
Polonia 206
Portugalia 208
România 210
Slovenia 212
Slovacia 214
Finlanda 216
Suedia 218

MESAJE PRINCIPALE

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă (RCOFM) al Comisiei Europene și al Consiliului monitorizează situația ocupării forței de muncă și situația socială din Uniune și punerea în aplicare a orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă[1], în conformitate cu articolul 148 din TFUE. Raportul oferă, de asemenea, o imagine de ansamblu asupra măsurilor de politică recente ale statelor membre în domeniul pieței forței de muncă și în domeniul social și identifică domeniile-cheie prioritare conexe în care sunt necesare acțiuni de politică. Acesta pune în continuare un accent puternic pe punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale.

Capitolul 1 din raport prezintă o scurtă imagine de ansamblu asupra principalelor tendințe ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale. Capitolul 2 analizează provocările și răspunsurile politice din statele membre pentru fiecare dintre cele patru orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă. De asemenea, capitolul prezintă progresele înregistrate în ceea ce privește obiectivele principale ale UE și obiectivele naționale pentru 2030. Capitolul 3 cuprinde constatări orizontale și o analiză pentru fiecare stat membru pe baza principiilor cadrului de convergență socială (CCS)[2]. El răspunde Regulamentului (UE) 2024/1263, pe baza căruia supravegherea de către Comisie în cadrul semestrului european include un cadru de identificare a riscurilor la adresa convergenței sociale[3].

Abordarea provocărilor identificate în prezentul raport sprijină convergența socială ascendentă. De asemenea, sprijină realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă și punerea în aplicare a strategiilor Uniunii egalității[4]. Pe baza propunerii Comisiei și în urma schimburilor din cadrul comitetelor consultative ale Consiliului, raportul final va fi adoptat de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO).

RCOFM monitorizează progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivelor principale ale UE și a obiectivelor naționale pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei (a se vedea casetele-obiectiv din capitolul 2)[5]:

- **În prezent, UE este pe cale să își atingă obiectivul principal privind rata de ocupare a forței de muncă până în 2030.** Acest lucru se întâmplă în pofida unei creșteri modeste (dar în accelerare) a PIB-ului și a unei scăderi în intensitate a

[1] Cea mai recentă versiune actualizată a orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă a fost adoptată de Consiliul Uniunii Europene la 27 octombrie 2025, JO L 2025/2254, 7.11.2025.

[2] În urma discuțiilor din cadrul Consiliului EPSCO din iunie 2023 cu privire la un cadru de convergență socială (CCS) și la mesajele principale din partea EMCO și a CPS pe baza activității desfășurate de Grupul de lucru comun al EMCO-CPS din octombrie 2022 până în mai 2023.

[3] A se vedea articolul 3 alineatul (3) litera (b) din Regulamentul (UE) 2024/1263 privind coordonarea eficientă a politicilor economice și supravegherea bugetară multilaterală. În plus, considerentul 8 din același regulament prevede că *„[î]n cadrul analizei sale integrate referitoare la evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în contextul semestrului european, Comisia evaluează riscurile la adresa convergenței sociale ascendente în statele membre și monitorizează progresele înregistrate în punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale pe baza tabloului de bord social și a principiilor cadrului de convergență socială”*.

[4] 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+ pentru perioada 2026-2030 și Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap pentru perioada 2021-2030.

[5] Obiectivele principale ale UE pentru 2030 au fost salutate de liderii UE la Summitul social de la Porto din mai 2021 și de Consiliul European din iunie 2021.

creșterii numărului de locuri de muncă față de nivelurile ridicate din 2024[6]. Rata de ocupare a forței de muncă în UE a atins 75,8 % în 2024, ceea ce reprezintă cu 0,5 puncte procentuale mai mult decât în 2023 și doar 2,2 puncte procentuale până la atingerea obiectivului de 78 % până în 2030. Majoritatea statelor membre au înregistrat progrese suplimentare în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale privind ocuparea forței de muncă în 2024, în condițiile în care șapte state le-au realizat deja ori le-au depășit.

- **Sunt necesare eforturi suplimentare semnificative pentru a atinge obiectivul UE în materie de competențe.** Ponderea adulților care participă la activități de învățare în fiecare an a înregistrat doar unele progrese limitate în UE (conform anchetei privind educația adulților, AES). Aceasta a crescut de la 37,4 % în 2016 la 39,5 % în 2022, dar rămâne cu peste 20 de puncte procentuale sub obiectivul principal al UE pentru 2030, de 60 %. Datele din ancheta asupra forței de muncă (LFS) indică o creștere globală a participării adulților la activități de învățare între 2022 și 2024. Majoritatea statelor membre înregistrează întârzieri în procesul de îndeplinire a obiectivelor lor naționale. Acest lucru este esențial pentru îndeplinirea obiectivului ambițios al Europei de a rămâne competitivă, inovatoare și favorabilă incluziunii, ținând seama și de tendințele demografice. Este deosebit de urgentă intensificarea măsurilor de politică în vederea consolidării independenței strategice a Uniunii.

- **În pofida progreselor notabile, sunt necesare mai multe eforturi pentru a îndeplini obiectivul de reducere a sărăciei.** Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a fost cu aproximativ 2,9 milioane mai mic în UE în 2024 decât în 2019. Acest lucru reprezintă în mod deosebit un succes, având în vedere criza generată de pandemia de COVID-19, costurile ridicate ale energiei și inflația. Creșterea substanțială a indicelui venitului brut disponibil al gospodăriilor populației (GDHI) în termeni reali pe cap de locuitor în 2024 la nivelul UE ar putea contribui și mai mult în acest sens. Totuși, acesta rămâne cu mult sub obiectivul principal al UE de reducere a acestui număr cu cel puțin 15 milioane până în 2030. În timp ce două state membre și-au atins obiectivele naționale în 2024, iar alte 14 au înregistrat unele progrese față de 2019, în 11 state membre numărul persoanelor expuse riscului a fost mai mare în 2024 decât în 2019[7]. În acest context, ar fi necesară accelerarea în mod semnificativ a eforturilor până la sfârșitul deceniului. Acest lucru este esențial având în vedere obiectivul ambițios de a eradica sărăcia în Uniune până în 2050[8].

Politicile europene oferă un sprijin semnificativ pentru creșterea economică durabilă și favorabilă incluziunii, pentru reziliență, precum și pentru coeziunea economică, socială și teritorială. Comisia pune în aplicare o serie de inițiative specifice în acest scop, printre care foaia de parcurs privind locurile de muncă de calitate, uniunea competențelor, planul

[6] A se vedea *previziunile economice europene – toamna anului 2025*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.
[7] Cele două state membre care și-au atins obiectivele naționale sunt SE și IE. Cele 14 state membre care au înregistrat unele progrese față de 2019 sunt: PT, EL, BG, PL, IT, RO, HU, HR, CZ, NL, BE, CY, EE și LV. Cele 11 state membre pentru care numărul persoanelor expuse riscului a fost mai mare în 2024 decât în 2019 sunt: FR, DE, ES, SK, FI, AT, DK, LT, SI, LU și MT.
[8] A se vedea discursul din 2025 privind starea Uniunii al președintei Comisiei Europene, Ursula von der Leyen, din 10 septembrie 2025.

privind locuințele la prețuri accesibile și strategia pentru combaterea sărăciei. Ca parte a Busolei pentru competitivitate, Comisia a prezentat promovarea competențelor și a locurilor de muncă de calitate drept unul dintre cei cinci factori favorizanți orizontali care sunt necesari pentru a sprijini competitivitatea în toate sectoarele. În actualul cadru financiar multianual, Fondul social european Plus este principalul instrument de finanțare europeană în domeniul social, completat de alte instrumente, precum Erasmus+. În ceea ce privește infrastructura, aceasta este completată cu finanțare din Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Mecanismul pentru interconectarea Europei (MIE) și Fondul pentru o tranziție justă (FTJ). Mecanismul de redresare și reziliență (MRR) promovează, de asemenea, coeziunea socială prin sprijinirea reformelor și a investițiilor, îmbunătățind competitivitatea și reziliența statelor membre[9]. Toate aceste instrumente de finanțare ale UE contribuie la Pilonul european al drepturilor sociale.

Analiza din prima etapă a cadrului de convergență socială arată:

i. **O tendință continuă de convergență ascendentă a performanței pieței forței de muncă în toate statele membre în 2024.** Totuși, este necesar să se îmbunătățească în continuare rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă ale anumitor grupuri subreprezentate, pentru care nu se observă o tendință clară de convergență ascendentă între țări (de exemplu, pentru tineri și persoanele cu handicap).

ii. **Ușoare îmbunătățiri la nivelul UE în ceea ce privește competențele, deși persistă riscuri la adresa convergenței ascendente în acest domeniu.** Se observă un număr relativ mare de aspecte critice, de exemplu în ceea ce privește părăsirea timpurie a școlii, participarea adulților la activități de învățare și nivelurile de competențe digitale.

iii. Ușoare îmbunătățiri ale ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială, ale inegalității veniturilor și ale venitului brut disponibil al gospodăriilor populației în termeni reali pe cap de locuitor la nivelul UE, dar fără semne de convergență ascendentă între statele membre în acest domeniu.

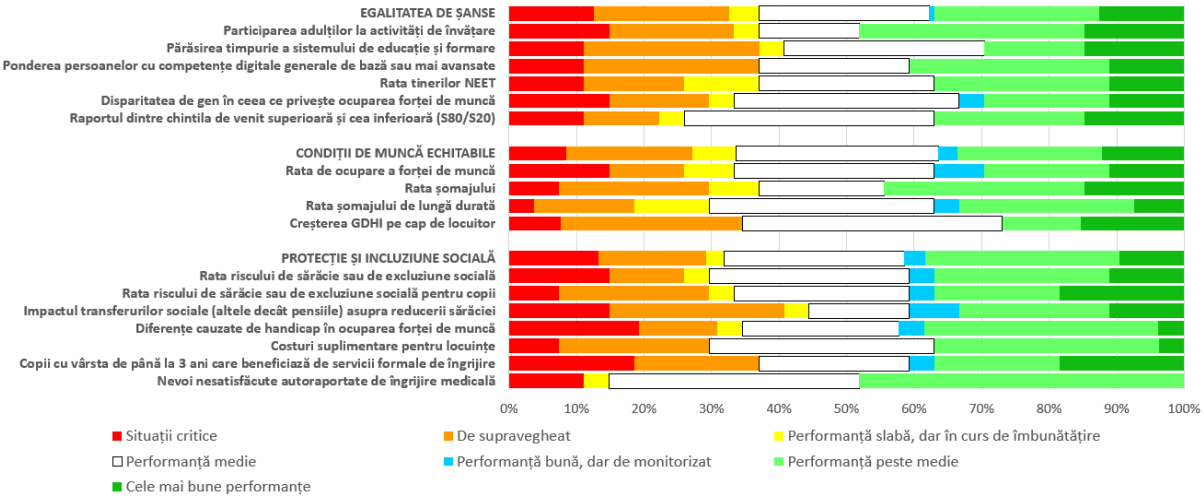
Analiza orizontală și specifică fiecărei țări privind convergența socială ascendentă care conduce la aceste constatări principale se bazează pe principiile cadrului de convergență socială (CCS). Provocările cu care se confruntă statele membre în ceea ce privește piața muncii, competențele și aspectele sociale sunt analizate pentru a identifica riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente. Analiza se bazează pe instrumentele analitice convenite cu statele membre (tabloul de bord social și metodologia de tip semafor a RCOFM convenită).

Nouă state membre vor face obiectul analizei din a doua etapă a cadrului de convergență socială. Printre acestea se numără Bulgaria, Grecia, Spania, Italia, Lituania,

[9] Fondul social european Plus dispune de un buget (2020-2027) de aproximativ 142 de miliarde EUR, incluzând cofinanțarea națională. Acesta acoperă, în linii mari, investițiile în domeniile de politică vizate de orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă. Sprijin suplimentar, cu accent pe infrastructură, provine din FEDR și FTJ. O sumă totală de aproximativ 163,7 miliarde EUR alocată statelor membre în cadrul MRR contribuie la cheltuielile sociale, ceea ce reprezintă aproximativ 25 % din totalul cheltuielilor estimate (la 13 noiembrie 2025). Categoriile de cheltuieli sociale sunt definite și aplicate pe baza metodologiei adoptate de Comisie în consultare cu Parlamentul European și cu statele membre în Regulamentul delegat 2021/2105.

Luxemburg și România, care s-au aflat în a doua etapă și anul trecut. În plus, Letonia și Finlanda intră în grup pentru prima dată în acest an[10]. Croația, Estonia și Ungaria, care au făcut obiectul celei de a doua etape a analizei anul trecut, nu figurează anul acesta[11]. Serviciile Comisiei vor efectua o analiză mai detaliată în a doua etapă (utilizând un set mai larg de dovezi cantitative și calitative) în legătură cu aceste țări pentru care au fost identificate riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente.

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



Notă: Nu există date pentru unele țări în ceea ce privește anumiți indicatori – a se vedea tabelul 3.1.1 din secțiunea 3.1. Lungimea segmentelor de culori diferite din interiorul unei bare este proporțională cu ponderea statelor membre cu clasificarea corespondentă. Explicațiile elementelor legendei sunt furnizate în anexa 6.

În pofida incertitudinilor economice și geopolitice tot mai mari, piața muncii din UE a rămas reziliență în 2024 și la începutul anului 2025, cu o creștere moderată, dar încă robustă, a ocupării forței de muncă. În ansamblu, în 2024, ocuparea totală a forței de muncă a crescut cu 1,7 milioane de persoane în UE, ajungând la 219,4 milioane. Rata de ocupare a forței de muncă (pentru grupa de vârstă 20-64 de ani) a ajuns la 75,8 % în 2024, crescând în continuare până la un nivel record de 76,2 % în T2-2025. Deși ritmul său anual

[10] În cazul Letoniei, această situație se datorează creșterii ponderii tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), precum și a ratei șomajului și a șomajului de lungă durată. De asemenea, este legată de impactul scăzut și în scădere al transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei și de o deteriorare accentuată a participării copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a copiilor. În cazul Finlandei, includerea în analiza din a doua etapă este legată în principal de deteriorarea relativă a ratei șomajului și a ratei șomajului de lungă durată.

[11] Estonia, Ungaria și Croația, care au făcut obiectul celei de a doua etape a analizei anul trecut, nu mai fac obiectul acesteia în acest an. Estonia nu este inclusă în analiză în urma îmbunătățirilor înregistrate în ceea ce privește inegalitatea veniturilor, venitul disponibil al gospodăriilor populației, rata AROPE, impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei și nevoile nesatisfăcute de îngrijire medicală. De asemenea, Ungaria nu se mai află în a doua etapă a analizei deoarece cele mai recente date arată îmbunătățiri în ceea ce privește numărul persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, rata AROPE (în general și pentru copii), diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă și rata șomajului de lungă durată. În cazul Croației, în 2024 există o întrerupere a seriei de timp pentru toți indicatorii sociali bazați pe EU-SILC, ceea ce nu permite interpretarea semnificativă a evoluțiilor. În special, ruptura structurală stă la baza situației „de supravegheat” pentru rata AROPE, în general și pentru copii.

de creștere a încetinit, creșterea pozitivă a reflectat reziliența pieței muncii în contextul incertitudinilor. În același timp, rata șomajului în UE (pentru grupa de vârstă 15-74 de ani) a scăzut la un nivel minim record de 5,9 % în 2024.

Creșterea ocupării forței de muncă înregistrată în 2024 a fost determinată în principal de o participare mai mare la forța de muncă și, într-o măsură mult mai mică, de o rată mai scăzută a șomajului. Crearea de locuri de muncă este concentrată în servicii și în sectorul public. Activitatea independentă (ca procent din ocuparea totală a forței de muncă) în UE a înregistrat o scăderea constantă, cu variații sectoriale și între țări. În general, s-a observat o convergență ascendentă treptată în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă în toate statele membre ale UE. În același timp, au persistat disparități regionale semnificative atât între țări, cât și în interiorul acestora. Multe dintre regiunile cu rate relativ scăzute de ocupare a forței de muncă sunt regiuni rurale, slab populate sau periferice.

O piață a muncii rezilientă în pofida incertitudinilor economice și geopolitice

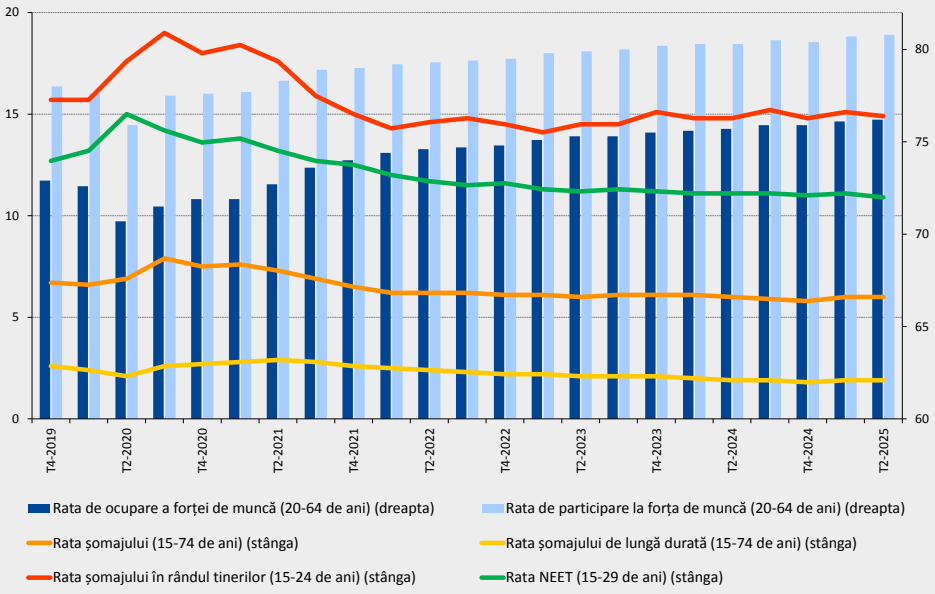
76,2 %
rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) în T2-2025 (+0,5 puncte procentuale de la an la an)

80,8 %
rata de participare la forța de muncă (20-64 de ani) în T2-2025 (+0,5 puncte procentuale de la an la an)

6,0 %
rata șomajului (15-74 de ani) în T2-2025 (neschimbată de la an la an)

14,9 %
rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) în T2-2025 (+0,1 puncte procentuale de la an la an)

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



Sursa: Eurostat [lfsi_emp_q], [une_rt_q], [une_ltu_q] și [lfsi_neet_q]. Date ajustate sezonier, neajustate calendaristic.

Creșterea lentă a productivității muncii reprezintă o provocare pentru competitivitatea UE și pentru coeziunea socială, astfel cum se subliniază și în raportul Draghi[12]. Acest lucru este cu atât mai adevărat în contextul evoluțiilor demografice negative, cu implicații pentru potențialul de creștere al Uniunii, pentru capacitatea de creare de locuri de muncă și pentru nivelul de trai al cetățenilor UE. În ultimele două decenii și jumătate, creșterea productivității

[12] Raportul Draghi: *A competitiveness strategy for Europe* (O strategie privind competitivitatea pentru Europa), 9 septembrie 2024.

a încetinit în mod constant[13]. În 2024, productivitatea muncii pe oră a crescut cu doar 0,2 %, după o scădere de 0,8 % în anul precedent. Previziunile indică îmbunătățiri în 2025, 2026 și 2027 care, în majoritatea statelor membre, ar putea compensa pierderile înregistrate începând din 2023[14]. Pentru a-și consolida competitivitatea și autonomia strategică, UE trebuie să își dezvolte capacitatea de inovare, inclusiv prin consolidarea capitalului său uman în conformitate cu nevoile în continuă evoluție. Acest lucru este bine evidențiat în Busola pentru competitivitate a Comisiei[15], în inițiativa privind uniunea competențelor[16], , precum și în Planul de acțiune privind continentul IA[17] și în Strategia privind aplicarea IA[18]. Creșterea investițiilor private, sprijinită de o uniune mai aprofundată a piețelor de capital, poate contribui și la îmbunătățirea productivității muncii.

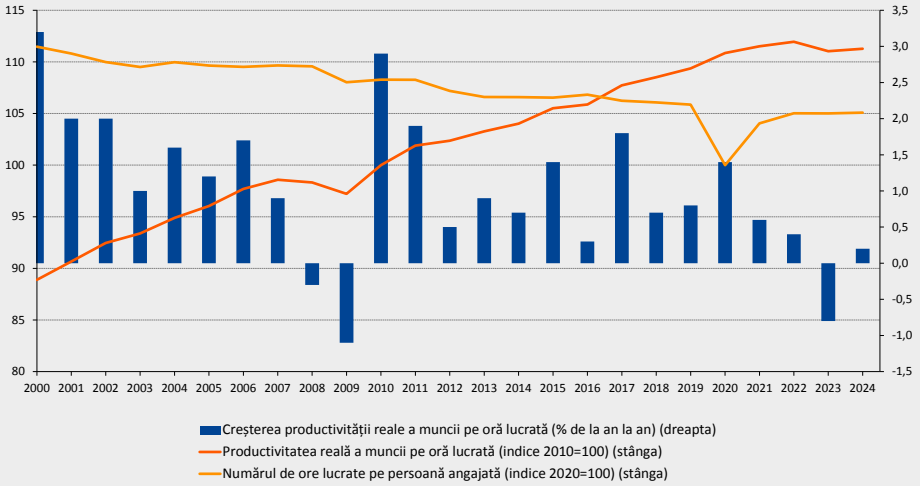
Creșterea scăzută a productivității muncii reprezintă o provocare pentru competitivitatea UE

Creșterea productivității muncii:

- la **1,5 %** pe an în perioada 2000-2007
- la **1,2 %** în perioada 2010-2019
- la **0,1 %** în perioada 2021-2024

În 2024, **numărul de ore lucrate pe persoană angajată** a fost **cu 4,4 % sub nivelurile din 2004**

Indicatori-cheie privind productivitatea muncii în UE-27



Sursa: Eurostat [nama_10_lp_ulc]

În pofida unei scăderi față de nivelul maxim înregistrat în 2022, deficitul de forță de muncă și de competențe rămâne ridicat. Abordarea acestora este esențială pentru a stimula competitivitatea, agenda UE pentru o mai mare autonomie strategică, precum și creșterea durabilă. Rata locurilor de muncă vacante din UE a scăzut de la 3,1 % în T2-2022 la 2,1 % în T2-2025, rămânând peste media anterioară pandemiei (2013-2019), de 1,7 %. Pe baza acestei rate, deficitele sunt deosebit de pronunțate în serviciile administrative și de sprijin; activitățile profesionale, științifice și tehnice; transporturi; serviciile de cazare și de alimentație publică; construcții și informații și comunicații. O analiză recentă a identificat nu mai puțin de 24 de

[13] Aceasta a fost în medie de 1,7 % pe an în perioada 2000-2007 și a scăzut la 1,2 % în perioada 2010-2019, până la doar 0,1 % în perioada 2021-2024.
[14] A se vedea: *Previziunile economice europene – toamna anului 2025*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.
[15] Comunicarea Comisiei Europene intitulată „O Busolă pentru competitivitatea UE", COM(2025) 30 final, din 29.1.2025.
[16] Comunicarea Comisiei Europene intitulată „Uniunea competențelor", COM(2025) 90 final, din 5.3.2025.
[17] Comunicarea Comisiei Europene intitulată „Planul de acțiune privind continentul IA", COM(2025) 165 final, din 9.4.2025.
[18] Comunicarea Comisiei Europene intitulată „Strategia privind aplicarea IA", COM(2025) 723 final, din 8.10.2025.

ocupații relevante pentru tranziția verde, cu deficite de forță de muncă în mai multe state membre[19].

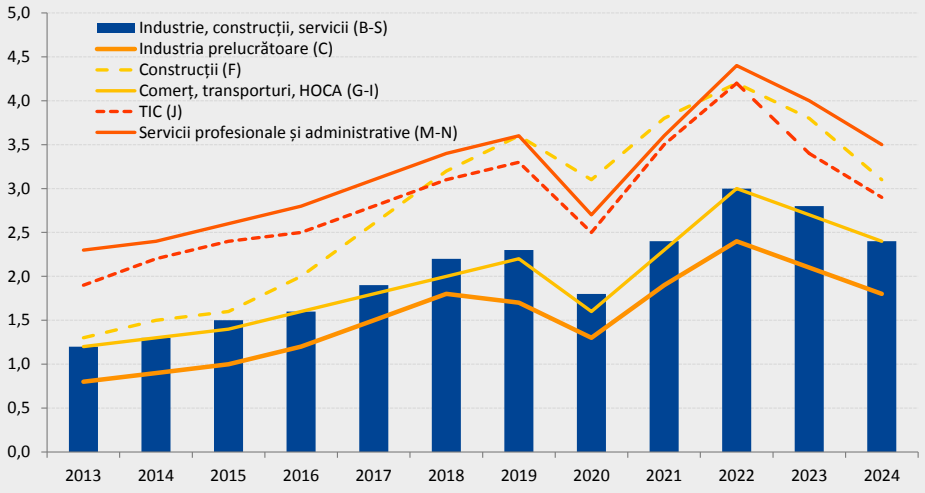
Este probabil ca factorii structurali să mențină deficitele în anumite sectoare. Printre aceștia se numără schimbările demografice și cerințele în materie de competențe generate de tranziția verde și de cea digitală, precum și condițiile de muncă precare din unele sectoare. Mobilitatea sectorială rămâne limitată, doar 1,8-3,9 % dintre lucrători schimbând sectoarele anual, o rată în linii mari neschimbată din 2016[20]. Abordarea acestor deficite este esențială pentru a sprijini creșterea economică, productivitatea și dubla tranziție. În 2024, Comisia a prezentat un plan de acțiune pentru abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe din Uniune, elaborat în strânsă cooperare cu partenerii sociali[21]. Acest plan de acțiune subliniază importanța activării grupurilor subreprezentate, a unei perfecționări și recalificări mai puternice, a unei utilizări sporite a informațiilor privind competențele, a unor condiții de muncă mai bune, precum și a unei mobilități îmbunătățite a forței de muncă pentru a aborda deficitele. Ca parte a uniunii competențelor, Comisia prezintă o nouă recomandare de recomandare a Consiliului privind capitalul uman.

În pofida unei scăderi față de nivelul maxim înregistrat în 2022, deficitul de forță de muncă din Uniune rămâne ridicat

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

Ratele locurilor de muncă vacante sunt de cel puțin 2,9 % în serviciile administrative și de sprijin; activitățile profesionale, științifice și tehnice; serviciile de cazare și de alimentație publică; construcții; informații și comunicații în 2024

Deficitul de forță de muncă a crescut cu 5 % în 2024 comparativ cu 2019



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 [jvs_a_rate_r2]

Promovarea calității locurilor de muncă este esențială pentru o economie socială de piață competitivă, cu o productivitate ridicată și o coeziune socială mai mare. Eliminarea

[19] O ocupație este clasificată ca fiind afectată de „deficite generalizate” dacă cel puțin cinci state membre raportează deficite pentru ea. Acesta este un indicator-cheie de performanță al Pactului pentru o industrie curată.

[20] Fulvimari A. et al., *Estimating labour market transition costs and social investment needs of the green transition – a new approach* (Estimarea costurilor tranziției pe piața muncii și a nevoilor de investiții sociale ale tranziției verzi – o nouă abordare), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025, în curs de publicare.

[21] Comisia Europeană, Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune, COM(2024) 131 final, din 20.3.2024.

decalajului în materie de inovare și punerea în aplicare a factorilor favorizanți orizontali[22] prezentați în Busola pentru competitivitate sunt esențiale pentru promovarea locurilor de muncă de înaltă calitate. La rândul lor, instituțiile pieței muncii joacă, de asemenea, un rol important. Astfel cum se indică în avizul EMCO către EPSCO din iunie 2025[23], calitatea locurilor de muncă cuprinde dimensiuni precum *veniturile adecvate și salariile echitabile, siguranța locului de muncă și a carierei,* precum și *dezvoltarea competențelor* și *avansarea în carieră.* Acestea sunt elemente interdependente care, atunci când sunt juxtapuse, pot crea un cerc virtuos caracterizat de capacitare personală, productivitate și creștere economică. În același timp, *securitatea și sănătatea la locul de muncă*, în combinație cu *bunăstarea la locul de muncă*, *aranjamente optime privind programul de lucru*, *un echilibru între viața profesională și cea de familie* și *autonomia muncii* pot pune bazele succesului personal, profesional și organizațional. Acest lucru poate rezulta, de exemplu, dintr-un nivel mai ridicat de creativitate și responsabilitate, dintr-o motivație și o productivitate sporite și din reducerea incidenței epuizării profesionale.

Accesul la protecție socială este o componentă integrantă a calității locurilor de muncă. De asemenea, *reprezentarea și organizarea intereselor colective*, *egalitatea de gen și egalitatea de șanse*, precum și eforturile de promovare a *tranziției de la munca nedeclarată/subdeclarată la angajarea formală* sunt factori esențiali pentru o piață a muncii justă și favorabilă incluziunii. Consolidarea performanței în toate aceste dimensiuni ale calității locurilor de muncă este esențială pentru a se asigura că crearea de locuri de muncă vizează și calitatea, nu doar cantitatea. Calitatea locurilor de muncă este influențată și de schimbările structurale de pe piața muncii. Printre acestea se numără digitalizarea tot mai mare a muncii, înverzirea economiei, evoluția contractelor de muncă și a formelor de muncă, evoluția culturii organizaționale la locul de muncă, precum și valori și obiective societale mai ample, cum ar fi nediscriminarea și egalitatea de șanse.

[22] Printre acești factori favorizanți orizontali se numără simplificarea cadrului de reglementare, reducerea sarcinii și favorizarea vitezei și a flexibilității; exploatarea pe deplin a beneficiilor de scară oferite de piața unică prin eliminarea barierelor; asigurarea finanțării printr-o uniune a economiilor și a investițiilor și un buget al UE recalibrat; promovarea competențelor și a locurilor de muncă de calitate, asigurând în același timp echitatea socială și asigurarea unei mai bune coordonări a politicilor la nivelul UE și la nivel național.

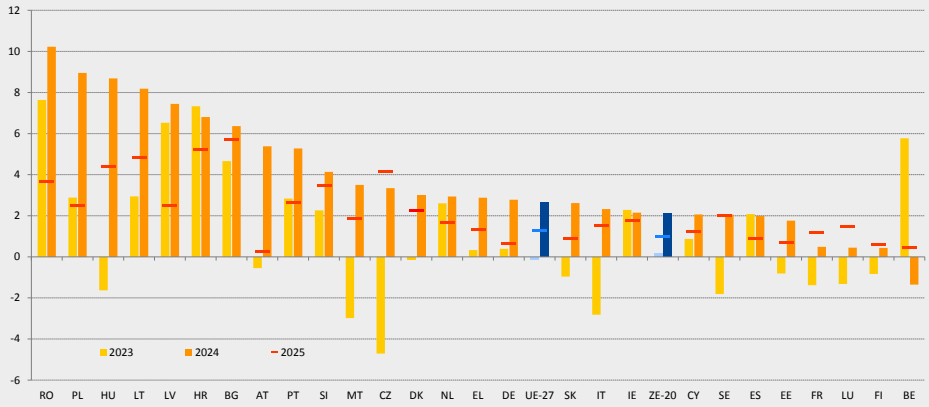
[23] A se vedea Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind dimensiunile calității locurilor de muncă, prezentat în cadrul Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori din iunie 2025.

Salariile reale sunt în curs de redresare, însă nu au recuperat pierderile din anii anteriori

Remunerația nominală per angajat a crescut cu 5,1 % în 2024 și **cu 4,2 %** în 2025 (previziune)

Salariile reale au crescut cu 2,7 % în 2024 și **cu 1,3 %** în 2025 (previziune)

Salarii și alte drepturi de natură salarială brute reale per angajat
(variație procentuală anuală; 2023, 2024 și 2025)



Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO, Salarii și alte drepturi de natură salarială brute nominale per angajat [hwwdw], deflator: Indicele armonizat al prețurilor de consum [AMECO 5000 ZCPIH]. Ocuparea totală a forței de muncă (concept intern) [namq_10_a10_e]. Datele pentru 2025 reflectă proiecțiile calculate pe baza previziunilor economice ale Comisiei Europene din primăvara anului 2025. Actualizarea pentru salariile și alte drepturi de natură salarială brute per angajat [cod AMECO: hwwdw] aferentă previziunilor din toamnă nu era disponibilă la 19 noiembrie, când a fost posibilă ultima actualizare.

Creșterea salariilor în UE s-a menținut la un nivel solid în 2024, înregistrând însă variații semnificative de la un stat membru la altul. Creșterea anuală a remunerației nominale per angajat a fost de 5,1 %, în scădere față de nivelul record de 6,1 % înregistrat în 2023. Creșterea salariilor reale s-a redresat în 2024, situându-se la 2,7 %. Aceasta a fost susținută în principal de reducerea inflației și de creșterea puternică a salariilor nominale. În majoritatea statelor membre, salariile reale au depășit nivelurile anterioare pandemiei. Ele rămân sub nivelurile respective în mai multe economii mari (Germania, Franța, Țările de Jos și Italia), pe fondul unei productivități și al unei creșteri economice slabe. În consecință, salariile reale medii din UE au fost încă ușor sub nivelurile anterioare pandemiei în 2024, dar se preconizează că le vor depăși în 2025. În același timp, creșterile salariului minim legal au compensat în mare măsură, în majoritatea statelor membre, pierderea puterii de cumpărare a lucrătorilor cu salariul minim.

În țările cu salarii minime convenite colectiv, creșterea salariilor a sprijinit îmbunătățirea puterii de cumpărare în 2024, în special pentru persoanele cu locuri de muncă slab remunerate. Punerea corectă în aplicare a Directivei privind salariile minime adecvate[24] este esențială pentru protejarea puterii de cumpărare a lucrătorilor cu salarii mici și pentru prevenirea și combaterea riscurilor de sărăcie în rândul angajaților, consolidând în același timp stimulentele pentru muncă. Directiva include, de asemenea, măsuri menite să încurajeze negocierile colective, precum și să îmbunătățească mecanismele de asigurare a respectării legii și de supraveghere în toate statele membre.

[24] 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.

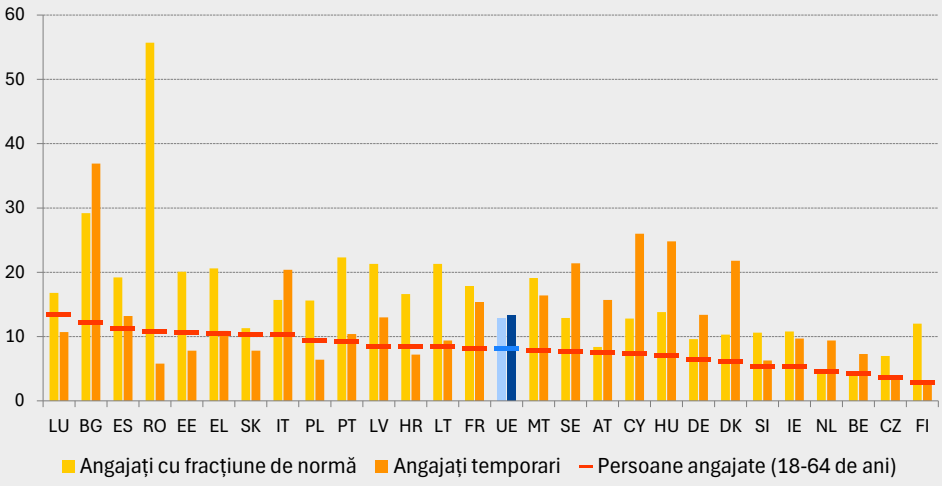
Deși veniturile adecvate reprezintă o dimensiune esențială a calității locurilor de muncă[25], aproape unul din doisprezece lucrători s-a confruntat cu riscuri de sărăcie în 2024. Această situație este și mai pronunțată în cazul lucrătorilor care prestează forme atipice de muncă. Ponderea persoanelor angajate (18-64 de ani) care se confruntă cu riscuri de sărăcie a scăzut ușor în 2024, ajungând la 8,2 %. Persoanele care prestează forme atipice de muncă au fost mai afectate, deoarece au adesea venituri anuale mi reduse și o intensitate a muncii mai scăzută. De exemplu, în rândul gospodăriilor cu o intensitate ridicată a muncii, ponderea persoanelor încadrate în muncă care se confruntă cu sărăcia a fost mai mică de o treime în comparație cu gospodăriile cu o intensitate scăzută a muncii. În plus, ratele sărăciei persoanelor încadrate în muncă rămân mai ridicate în rândul persoanelor născute în afara UE, al lucrătorilor cu un nivel scăzut de instruire și al gospodăriilor cu copii aflați în întreținere. De asemenea, bărbații au fost mai predispuși decât femeile să se confrunte cu riscuri de sărăcie în timp ce muncesc. Atât punerea în aplicare a Directivei privind salariile minime, cât și o punere în aplicare mai fermă a Recomandării Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă pot contribui la abordarea acestor provocări.

Ponderea persoanelor care se confruntă cu riscuri de sărăcie în timp ce lucrează variază în funcție de tipul de contract

În 2024, în UE:

- **8,2 %** din **numărul total al lucrătorilor** erau **lucrători săraci**
- **12,9 %** din **numărul lucrătorilor cu fracțiune de normă** erau **lucrători săraci**
- **13,3 %** din **numărul lucrătorilor temporari** erau **lucrători săraci**

Ratele sărăciei persoanelor încadrate în muncă, în funcție de tipul de contract (în %, 2024)



Notă: Întrerupere a seriei pentru HR și date provizorii pentru LT.
Sursa: Eurostat, [tespm070], [ilc_iw05], [ilc_iw07], EU SILC.

Acordurile contractuale flexibile pot să contribuie la satisfacerea cererii de pe piața muncii, dar pot să ducă și la o segmentare mai accentuată a pieței muncii și să afecteze calitatea locurilor de muncă. Formele atipice de muncă, precum munca temporară și cu

[25] A se vedea Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind dimensiunile calității locurilor de muncă, prezentat în cadrul Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori din iunie 2025.

fracțiune de normă, pot oferi o mai mare flexibilitate atât angajatorilor, cât și angajaților. Ele pot servi, de asemenea, drept „trambuline” către locuri de muncă stabile și condiții de muncă mai bune, atunci când ratele de tranziție sunt suficient de ridicate. În unele situații însă aceste forme de muncă limitează mobilitatea ascendentă, prelungesc instabilitatea și sunt asociate cu condiții de muncă precare, venituri mai mici și acces limitat la protecție socială, formare și reprezentare[26]. Într-un context de creștere a ratelor de ocupare a forței de muncă, ponderea lucrătorilor temporari în totalul angajaților a continuat să scadă și a ajuns la 11,6 % în UE în 2024. Diferențele dintre statele membre au rămas semnificative.

În pofida unor ușoare îmbunătățiri, contractele de muncă pe durată determinată sunt de aproape trei ori mai frecvente în rândul tinerilor și sunt mai răspândite în rândul femeilor decât al bărbaților. De asemenea, unele state membre înregistrează ponderi relativ ridicate ale muncii temporare, concomitent cu rate scăzute de tranziție către contracte de muncă pe durată nedeterminată. Această situație indică dificultăți în ceea ce privește rolul contractelor de muncă pe durată determinată ca „trambuline” către posturi permanente.

În 2024, unul din doi angajați temporari avea în mod involuntar un loc de muncă temporar, ceea ce reprezenta 6,4 % din totalul angajaților. Pe scurt, munca temporară involuntară (15-64 de ani) continuă să afecteze o parte substanțială a forței de muncă, deși a scăzut cu 0,5 puncte procentuale față de 2023. Există disparități semnificative între statele membre și, din nou, o incidență mai mare pentru tineri și femei. Tot în ceea ce privește locurile de muncă cu fracțiune de normă, există o componentă involuntară care a rămas semnificativă în unele state membre, în pofida unei scăderi generale la nivelul UE. Politicile active în domeniul pieței muncii și serviciile eficace de ocupare a forței de muncă care promovează tranziția către locuri de muncă de calitate superioară, stimulentele pentru angajatori de a angaja cu normă întreagă pe durată nedeterminată, precum și asigurarea unui acces adecvat la protecție socială și la oportunități de învățare pot contribui la reducerea segmentării pieței muncii și la îmbunătățirea calității locurilor de muncă.

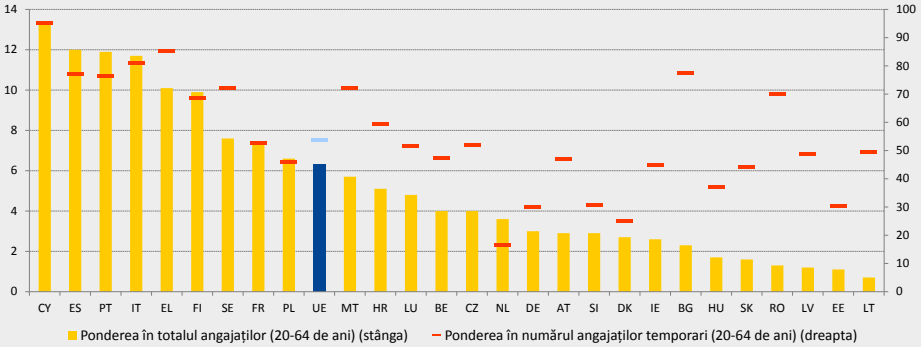
Importanța muncii temporare involuntare variază foarte mult pe teritoriul UE, dar o mare parte a lucrătorilor temporari sunt afectați în majoritatea statelor membre

Contractele de muncă pe durată determinată în 2024 în UE:

- **11,6 %** din totalul angajaților (20-64 de ani)
- **33,3 %** din angajații tineri (15-29 de ani)

Muncă temporară involuntară pentru **53,7 %** din totalul angajaților temporari (aproximativ **10,6 milioane** de lucrători)

Angajați cu contracte temporare involuntare ca procent din numărul total de angajați și de angajați temporari (20-64 de ani) (în %, 2024)



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG. Date cu fiabilitate scăzută pentru EE, MT, AT și SI. Date referitoare la total numai pentru „Loc de muncă disponibil doar cu contract de muncă pe durată determinată” pentru LV și numai pentru „Nu s-a găsit niciun post permanent” pentru SK.
Sursa: Eurostat [lfsa_etgar], EU-LFS.

[26] A se vedea Eurofound, *Labour market segmentation* (Segmentarea pieței muncii), *European Industrial Relations Dictionary* (Dicționarul relațiilor industriale europene), 2019.

Transformarea digitală remodelează piețele europene ale muncii, unul din zece lucrători din UE utilizând inteligența artificială generativă[27]. Inteligența artificială (IA) oferă instrumente puternice pentru a încuraja inovarea, a stimula productivitatea și a consolida competitivitatea Europei la nivel mondial. Utilizarea monitorizării digitale la locul de muncă și a gestionării algoritmice a proceselor de lucru transformă modul în care munca este organizată, coordonată, monitorizată și gestionată[28]. Atunci când este concepută și pusă în aplicare în mod responsabil, utilizarea IA și a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă poate spori eficiența, poate raționaliza recrutarea, poate reduce prejudecățile și poate îmbunătăți calitatea locurilor de muncă[29]. Totuși, aceste instrumente trebuie gestionate în mod adecvat pentru a răspunde corespunzător preocupărilor legate de intensificarea presiunii la locul de muncă, de monitorizarea constantă, de potențialele prejudecăți și de riscurile referitoare la protecția datelor pentru lucrători. În acest sens, Regulamentul privind inteligența artificială stabilește un set clar de norme bazate pe riscuri pentru dezvoltatorii și operatorii de IA. Aceste norme vizează utilizări specifice ale IA, garantând siguranța, drepturile fundamentale și IA centrată pe factorul uman, consolidând în același timp adoptarea IA, investițiile și inovarea în domeniul IA în întreaga UE[30]. În plus, Strategia privind aplicarea IA, care încurajează adoptarea IA în 10 industrii ale UE și în sectorul public, recunoaște importanța unei utilizări responsabile și benefice a IA la locul de muncă.

Identificarea corectă a statutului profesional și promovarea transparenței, a echității, a supravegherii umane, a siguranței și a responsabilității în gestionarea algoritmică sunt esențiale pentru lucrătorii pe platforme și pentru îmbunătățirea calității locurilor de muncă. Punctul de referință este Directiva privind munca pe platforme[31]. Se preconizează că, în 2025, 43 de milioane de lucrători vor lucra prin intermediul uneia sau mai multor platforme digitale de muncă în Uniunea Europeană. Munca prin intermediul platformelor oferă flexibilitate și venituri suplimentare sau chiar primare. De asemenea, aceasta poate reduce barierele la intrarea pe piața muncii pentru tineri, migranți sau persoanele cu handicap. Însă munca prin intermediul platformelor este asociată și cu precaritate, venituri scăzute, acces limitat la protecție socială și provocări legate de gestionarea algoritmică opacă. În plus, întrucât cea mai mare parte a muncii prin intermediul platformelor digitale are loc online, fluxurile de lucru transfrontaliere sunt dificil de urmărit și, în multe cazuri, sunt ascunse. Majoritatea persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor în UE sunt considerate lucrători independenți, deși se estimează că, în realitate, până la 5,5 milioane de persoane sunt încadrate eronat în această categorie[32].

Aproximativ 55 % dintre lucrătorii pe platforme câștigă mai puțin decât salariul minim. Pentru a îmbunătăți condițiile de muncă pentru munca prin intermediul platformelor,

---

[27] A se vedea Eurofound, *Sondajul european privind condițiile de muncă 2024: primele constatări*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

[28] În 2024, 37 % dintre lucrătorii din UE au fost monitorizați digital în ceea ce privește timpul de lucru și 36 % în ceea ce privește intrările/ieșirile. De asemenea, datele din sondaje arată că 24 % dintre lucrătorii din UE au timpul de lucru alocat în mod automat.

[29] A se vedea sondajul Eurobarometru din 2025.

[30] A se vedea Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială.

[31] Directiva Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme. A se vedea Consiliul European, Lucrătorii pe platforme: Consiliul adoptă noi norme pentru îmbunătățirea condițiilor lor de muncă – Consilium.

[32] Comisia Europeană, Rezumat al raportului privind evaluarea impactului care însoțește documentul Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme, 2021.

Directiva privind munca pe platforme a intrat în vigoare în decembrie 2024, iar statele membre au la dispoziție doi ani pentru a o transpune în legislația națională. Directiva abordează aspecte precum clasificarea greșită a statutului profesional, gestionarea algoritmică și transparența în ceea ce privește munca transfrontalieră. Obiectivul său este de a asigura condiții de muncă decente și calitatea locurilor de muncă în cadrul muncii prin intermediul platformelor, sprijinind în același timp creșterea durabilă a platformelor digitale de muncă în UE.

Inovarea digitală are potențialul de a crea locuri de muncă mai productive și de calitate superioară, dar poate conduce și la intensificarea muncii și la estomparea granițelor dintre viața profesională și cea privată. De exemplu, tehnologiile digitale au permis extinderea telemuncii. În 2024, aproximativ 20 % dintre angajați au lucrat de acasă cel puțin o parte din timp. Potrivit unui sondaj Eurofound din 2025, în 2024, peste 50 % dintre respondenți și-au exprimat preferința de a lucra de acasă de mai multe ori pe săptămână, iar 24 % și-au exprimat dorința de a lucra exclusiv de acasă.

Progresele tehnologice și modelele aferente de muncă la distanță și hibride pot influența, de asemenea, tiparele timpului de lucru. În general, programele de lucru care se abat de la programul normal de lucru cu normă întreagă și care pot afecta în mod negativ calitatea locurilor de muncă au înregistrat îmbunătățiri în UE. În 2024, 6,6 % din totalul persoanelor încadrate în muncă (20-64 de ani) au avut un program de lucru prelungit, comparativ cu 7,1 % în 2023. Ponderea persoanelor care lucrează în intervale orare atipice a rămas însă ridicată, situându-se la 33,6 % din totalul ocupării forței de muncă (20-64 de ani). În urma negocierilor neconcludente ale partenerilor sociali intersectoriali europeni cu privire la actualizarea Acordului-cadru din 2002 privind telemunca, precum și a Rezoluției Parlamentului European din 2021 referitoare la dreptul de a se deconecta[33], Comisia Europeană a efectuat o consultare oficială în două etape a partenerilor sociali cu privire la dreptul de a se deconecta și la telemuncă.

Accesul la o protecție socială adecvată pentru toate tipurile de contracte și de statute profesionale rămâne o provocare, în special pentru lucrătorii cu contracte atipice și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă. Accesul la protecție socială este o altă caracteristică esențială a calității locurilor de muncă. În optsprezece state membre au fost observate decalaje în materie de acoperire formală pentru cel puțin un grup de lucrători cu contracte atipice, în special în ceea ce privește indemnizațiile de șomaj, prestațiile de boală și de maternitate sau de paternitate. Pentru lucrătorii independenți, s-au constatat decalaje în materie de acoperire în nouăsprezece state membre, acestea fiind mai pronunțate în cazul șomajului, al accidentelor de muncă și al bolilor profesionale. În plus, pentru unele categorii de lucrători sau pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, accesul este doar voluntar (sisteme de participare voluntară), cu niveluri foarte inegale de participare între statele membre.

În aproximativ un sfert dintre țările UE, lucrătorii cu contracte atipice care aveau nevoie de protecție socială au avut șanse mai reduse să beneficieze de prestații sociale decât cei cu forme de muncă tipice. Lucrătorii independenți au rămas categoria cu cea mai mică probabilitate de a primi prestații sociale. Sărăcia monetară a fost mult mai răspândită în rândul lucrătorilor temporari (13,4 %) și cu fracțiune de normă (13,8 %), precum și al lucrătorilor independenți (20,9 %), în comparație cu angajații permanenți (6,3 %). Punerea în

[33] Parlamentului European, Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta, 2021.

aplicare a Recomandării Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă este esențială pentru eliminarea decalajelor rămase în materie de acoperire și pentru promovarea unor sisteme adecvate și transparente.

Se înregistrează variații regionale semnificative ale ratelor NEET la nivelul UE și în interiorul statelor membre

Rata NEET de 11,1 % în 2024 în UE

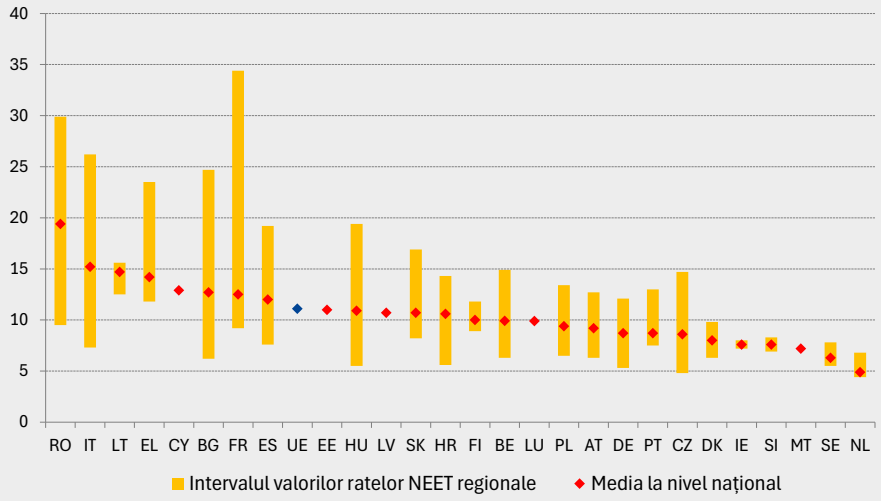
Mai ridicată pentru **femei (12,1 %)**, **născute în afara UE (18,4 %)** și în **zonele rurale**

Ratele NEET în 2024:

- au variat **între 4,4 % și 19,4 %** la nivelul țărilor UE

dar s-au situat **între 4,4 % și 29,9 %** la nivel regional (regiunile NUTS 2)

Intervalul ratelor NEET (15-29 de ani) la nivel regional (regiunile NUTS 2), pe state membre și medii ale statelor membre, 2024



Notă: Nu sunt disponibile date regionale (NUTS2) pentru CY, EE, LV, LU și MT.
Sursa: Calculele efectuate de DG-EMPL; Eurostat [edat_lfse_22].

Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare a continuat să scadă în UE. Acesta a scăzut de la 11,3 % la 11,1 % în 2024. Totuși, ratele tinerilor NEET (15-29 de ani) continuă să fie mai mari în rândul femeilor decât al bărbaților și în rândul persoanelor născute în afara UE în comparație cu populația născută în țara respectivă, precum și în zonele rurale în comparație cu municipiile, orașele și suburbiile. Pe de altă parte, după o redresare constantă după pandemia de COVID-19, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) a crescut ușor, ajungând la 14,9 % în 2024, și rămâne în continuare de peste două ori mai mare decât rata generală a șomajului. De asemenea, aceasta este deosebit de ridicată în rândul tinerilor cu niveluri mai scăzute de calificare și al celor născuți în afara UE. Rata de ocupare a absolvenților recenți de educație și formare profesională (EFP) și de învățământ terțiar (20-34 de ani) a scăzut în 2024 în UE (la 80,0 %, respectiv 86,7 %), ceea ce ar putea indica dificultăți sporite la intrarea lor pe piața muncii. Această situație subliniază necesitatea continuării acțiunilor pentru a aborda provocările structurale care împiedică intrarea tinerilor pe piața muncii, având în vedere potențialul care se pierde și riscurile pe termen mai lung pentru perspectivele de carieră. Garanția pentru tineret consolidată sprijină tinerii NEET prin oferirea de 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 formale[34].

[34] Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 intitulată „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.

Prelungirea vieții profesionale contribuie la îmbătrânirea activă, reducând deficitul de forță de muncă și de competențe și capacitatea de a menține sisteme solide de protecție socială. În 2024, rata de ocupare a persoanelor în vârstă de 55-64 de ani a crescut la 65,2 %. Persistă disparități semnificative între statele membre. Începând din 2030, se preconizează că UE va înregistra o scădere anuală a populației în vârstă de muncă de 1,2 milioane de persoane până în 2050. Se estimează că raportul de dependență între populația activă și cea vârstnică va crește de la 36 % în 2022 la 55 % până în 2050 și la 59 % până în 2070. Printre factorii determinanți importanți se numără stimulentele pentru pensii, problemele de sănătate și condițiile precum locurile de muncă inflexibile și discriminarea pe motive de vârstă. În ceea ce privește stimulentele pentru pensii, pachetul suplimentar privind pensiile, recent adoptat, urmărește să sporească participarea și economiile în cadrul sistemelor de pensii ocupaționale și personale și să îmbunătățească contribuția fondurilor de pensii la finanțarea investițiilor inovatoare și productive.

Probabilitatea de a fi inactive economic fost mai mare în cazul femeilor în vârstă decât în cazul bărbaților, adesea din cauza pensionării anticipate și a absențelor pe termen lung generate de obligațiile de îngrijire. Persoanele în vârstă de 55-64 de ani reprezintă o proporție semnificativă (28,1 %) din populația în vârstă de muncă aflată în afara forței de muncă, în pofida progreselor înregistrate în ultimul deceniu. Pentru a aborda aceste provocări, este necesar un set cuprinzător de politici, care să includă reforme ale pensiilor, inițiative de activare și de formare. UE a luat măsuri, cum ar fi adoptarea Directivei 2000/78/CE[35] pentru combaterea discriminării în încadrarea în muncă și elaborarea unui set de instrumente demografice. De asemenea, în iunie 2025, Consiliul a invitat statele membre și Comisia să ia măsuri pentru a sprijini persoanele în vârstă să rămână active și să își valorifice pe deplin potențialul pe piața muncii și în societate[36]. În contextul evoluțiilor demografice actuale și preconizate, precum și al deficitului semnificativ de competențe și de forță de muncă, valorificarea potențialului lucrătorilor în vârstă este esențială pentru a sprijini potențialul de creștere și modelul social al UE.

Diferențele de gen persistente în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și remunerarea necesită mai multe eforturi pentru a aborda inegalitățile persistente de pe piața muncii. Atunci când se ia în considerare prevalența mai mare a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor, decalajul se adâncește și mai mult. Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a redus ușor în UE în ultimii ani, reflectând o creștere mai mare a ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Ea rămâne totuși substanțială (la 10,0 puncte procentuale în 2024). Există disparități mari între statele membre și între regiuni în acest sens, ceea ce demonstrează o urgență mai mare în unele părți ale UE. De asemenea, diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sunt mai mari pentru femeile cu copii. Acest aspect este cu atât mai important în contextul unui deficit de forță de muncă și de competențe și al îmbătrânirii populației.

Diferența de remunerare între femei și bărbați în UE este substanțială, situându-se la 12,0 % (în 2023). Aceasta s-a redus cu 4 puncte procentuale în ultimul deceniu. Diferențele de remunerare sunt determinate de diferențele de gen în ceea ce privește ocupațiile și activitățile economice, subreprezentarea femeilor în posturi de conducere, suprareprezentarea

[35] Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, JO L 303, 2.12.2000, p. 16.

[36] Concluziile Consiliului privind sprijinirea persoanelor în vârstă în vederea valorificării întregului lor potențial pe piața forței de muncă și în societate.

în formele de muncă cu fracțiune de normă și temporare, dificultățile de reconciliere a muncii cu responsabilitățile de îngrijire, precum și discriminarea și structurile salariale netransparente. Aceste decalaje în materie de venituri conduc, la vârste înaintate, și la diferențe substanțiale de pensii între femei și bărbați.

Există un potențial de măsuri de politică susținute pentru abordarea barierelor din calea participării femeilor pe piața muncii, în conformitate cu Strategia UE privind egalitatea de gen 2020–2025[37]. Acestea ar putea include îmbunătățirea furnizării și accesibilității unor servicii de educație și îngrijire timpurie și de îngrijire pe termen lung de calitate și la prețuri accesibile. De asemenea, prin reforme specifice ale sistemului fiscal s-ar putea crea stimulente mai bune pentru ca femeile să lucreze. Astfel de acțiuni ar fi în conformitate cu recomandările Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor (inclusiv cu noile obiective de la Barcelona) și privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar[38].

Eliminarea barierelor din calea integrării pe piața muncii a persoanelor născute în afara UE poate contribui la atenuarea deficitului de forță de muncă și de competențe, la abordarea schimbărilor demografice și la promovarea coeziunii sociale. Persoanele născute în afara UE reprezintă peste o zecime din populația activă a UE. Însă rata de participare la forța de muncă și rata de ocupare rămân mai scăzute în comparație cu celelalte grupuri. Ca urmare, aproximativ 7,4 milioane dintre aceste persoane care sunt în vârstă de muncă sunt inactive economic în UE, în pofida deficitelor existente. Această situație se datorează mai multor obstacole legate de statutul lor pe piața muncii și de integrarea lor socială, printre care se numără nivelul scăzut de instruire și de competență lingvistică, discriminarea, precum și condițiile precare de sănătate. Migranții care au absolvit învățământul terțiar (aproximativ o treime dintre aceștia) au perspective mai bune de ocupare, însă dificultățile legate de recunoașterea calificărilor lor rămân un obstacol major, care îi determină adesea să ocupe locuri de muncă cu un nivel mai scăzut de calificare. Creșterea integrării migranților pe piața muncii poate contribui, în plus, la reducerea diferențelor de gen în ceea ce privește ocuparea prin acoperirea deficitelor din sectorul îngrijirii.

[37] O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, COM(2020) 152 final.

[38] Recomandarea a Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030, 2022/C 484/01, JO C 484, 20.12.2022, p. 1, și Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar, 2022/C 476/01, JO C 476, 15.12.2022, p. 1.

Inegalitățile în materie de educație sunt în creștere, cu o înrăutățire relativă a nivelurilor competențelor de bază în rândul elevilor defavorizați în ultimul deceniu

Ponderea elevilor cu rezultate bune care provin din medii defavorizate a scăzut:

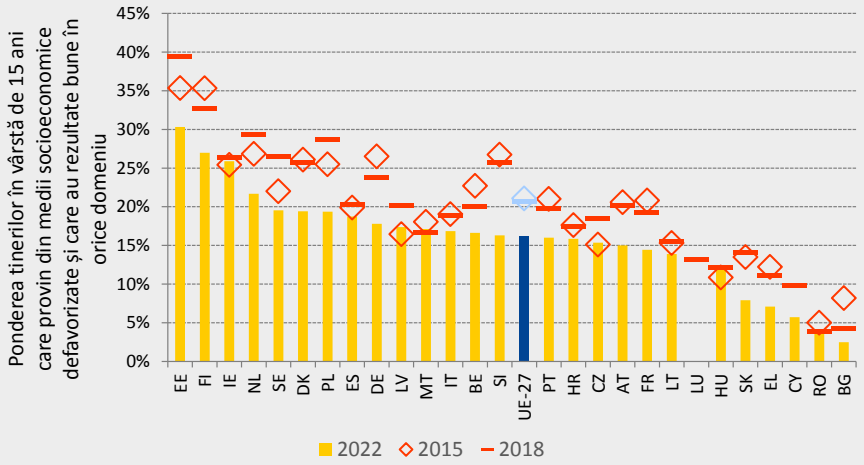
- **de la 21,1 %** în 2015
- și **20,8 %** în 2018
- la **16,3 %** în 2022

față de **59,0 %** dintre **cei care provin din medii favorizate**

Situația s-a înrăutățit în aproape toate statele membre în ultimul deceniu

Există în continuare **diferențe mari** între țările UE

Ponderea tinerilor în vârstă de 15 ani care provin din medii socioeconomice defavorizate și care au rezultate bune la citire, matematică sau științe (2022, 2018, 2015)



Notă: Datele din 2022 pentru DK, IE, LV și NL trebuie interpretate cu prudență, deoarece unul sau mai multe standarde de eșantionare PISA nu au fost îndeplinite. LU a participat doar la PISA 2018.
Sursa: Comisia Europeană (2024).

Scăderea accentuată a competențelor de bază în rândul elevilor evidențiază urgența unor acțiuni în sistemele noastre de educație și formare pentru a contracara această tendință negativă. Conform PISA 2022, declinul accentuat al competențelor de bază ale elevilor este demonstrat de o creștere semnificativă a ponderii elevilor cu rezultate slabe (29,5 %, în creștere de la 22,9 % în 2018, la matematică). Datele arată, de asemenea, o scădere a ponderii elevilor cu cele mai bune rezultate (7,9 %, în scădere de la 11 % în 2018, în același domeniu). În plus, doar 16,3 % dintre elevii care provin din medii socioeconomice defavorizate au avut rezultate bune în ceea ce privește competențele de bază[39] în 2022, comparativ cu 59,0 % dintre elevii care provin din medii favorizate. Lipsa competențelor de bază reprezintă un obstacol major în calea perfecționării ulterioare pe parcursul vieții și împiedică creșterea productivității.

Nivelurile scăzute de alfabetizare digitală, inclusiv de alfabetizarea în domeniul IA, și de competențe civice în rândul elevilor reprezintă motive de îngrijorare, în special în contextul unei incidențe tot mai mari a manipulării informațiilor și a dezinformării. Doar 63 % dintre elevi au cunoștințe civice adecvate (ICCS 2022), iar 43 % nu au competențe digitale de bază (ICILS 2023). Competențele digitale slabe afectează capacitatea cursanților de a se dezvolta în era digitală, de a gestiona schimbările tehnologice, de a combate dezinformarea și de a utiliza în siguranță tehnologiile emergente, precum IA. Competențele digitale sunt esențiale și pentru bunăstarea digitală, ajutând cursanții să dezvolte relații mai sănătoase și mai echilibrate cu tehnologia. Pentru a promova competențele digitale ale tinerilor și ale cadrelor didactice, Comisia pune în aplicare Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 și pregătește în prezent o foaie de parcurs

[39] Atingerea cel puțin a nivelului 4 pe scara PISA a OCDE la unul dintre următoarele domenii: citire, matematică sau științe.

privind viitorul educației și competențelor digitale. În cadrul uniunii competențelor, Comisia a lansat un Plan de acțiune privind competențele de bază[40], cu o gamă largă de inițiative menite să abordeze lacunele în materie de competențe de bază.

Într-o notă pozitivă, părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare este în scădere, iar rata de absolvire a învățământului terțiar este în creștere. Până în 2024, rata părăsirii timpurii a sistemelor de educație și formare în UE aproape s-a redus la jumătate (9,4 % în rândul persoanelor în vârstă de 18-24 de ani) comparativ cu 2002. Totuși, 3,1 milioane de tineri adulți obțin în continuare doar un nivel de educație secundar inferior sau mai puțin, iar persoanele cu handicap, resortisanții țărilor terțe și romii sunt reprezentați în mod disproporționat în acest grup. Acest lucru duce la rate mai scăzute de ocupare a forței de muncă și la rate mai scăzute de participare la formarea continuă, ceea ce pune în pericol capacitatea persoanelor de a-și valorifica pe deplin potențialul. Acest lucru implică, de asemenea, creșterea în timp a cheltuielilor publice asociate și reducerea veniturilor publice. O diplomă de educație și formare profesională (EFP) sau o diplomă de învățământ superior poate îmbunătăți semnificativ perspectivele pe piața muncii. În cazul EFP, acest lucru este valabil în special pentru absolvenții recenți care au beneficiat de învățare la locul de muncă. Uniunea a înregistrat o creștere substanțială a numărului de tineri cu diplomă de învățământ terțiar (de la 36,5 % la 44,1 % în rândul persoanelor în vârstă de 25-34 de ani între 2015 și 2023 de ani), stimulată de un acces mai larg la universități, de o cerere tot mai mare de competențe înalte pe piața muncii, de perspectivele de scădere a șomajului și de creștere a veniturilor.

Numărul absolvenților cu competențele adecvate pentru a lucra în sectoare strategice este în continuare insuficient. În special, persistă deficitul de competențe în domenii specifice precum știința, tehnologia, ingineria și matematica (STEM). Aceste competențe sunt necesare în special pentru o tranziție verde de succes și pentru alte sectoare strategice, precum securitatea și securitatea cibernetică, apărarea și spațiul, IA, tehnologiile curate, producția avansată, biotehnologia și asistența medicală. În plus, ele sunt esențiale pentru suveranitatea tehnologică a UE, inclusiv pentru poziția sa de lider în domeniul digital. În acest context, Comisia a propus ca obiective la nivelul UE până în 2030 ca în domeniile STEM să fie înscriși cel puțin 32 % și, respectiv, 45 % dintre studenții din învățământul terțiar și, respectiv, dintre cursanții din EFP inițială de nivel mediu. Ca parte a uniunii competențelor, Planul strategic pentru educația în domeniul STEM[41] urmărește să stimuleze înscrierea, să sprijine dezvoltarea competențelor și să elimine disparitatea de gen în domeniile STEM. În plus, viitoarea strategie a UE privind educația și formarea profesională urmărește să facă EFP mai atractivă, mai favorabilă incluziunii și mai receptivă. În cele din urmă, Alianța europeană pentru ucenicii contribuie la dezvoltarea ucenicilor pentru fete și femei în domeniile STEM, cu scopul de a le atrage către studiile STEM și de a le menține pe piața muncii.

[40] Comunicarea Comisiei intitulată „Planul de acțiune privind competențele de bază”, COM(2025) 88 final, din 5.3.2025.

[41] Comunicarea Comisiei intitulată „Un plan strategic pentru educația în domeniul STEM: competențe pentru competitivitate și inovare”, COM(2025) 89 final, din 5.3.2025.

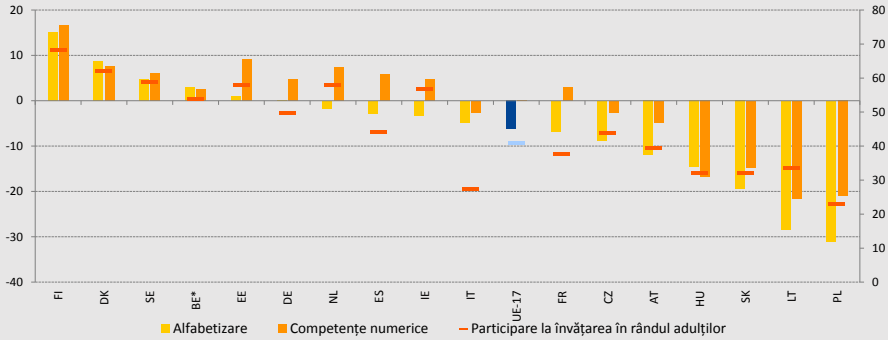
Nivelul competențelor de alfabetizare ale adulților a scăzut în ultimul deceniu, în special în țările cu o participare scăzută la învățarea în rândul adulților

1 din 5 adulți au avut **rezultate slabe în ceea ce privește alfabetizarea și competențele numerice** în 2023

Alfabetizarea a scăzut în medie, în timp ce **competențele numerice** au rămas **în mare măsură stabile**

Scăderea semnificativă a **alfabetizării și a competențelor numerice** în țările în care **participarea la învățarea în rândul adulților este mai scăzută**

Variația scorurilor în ceea ce privește alfabetizarea și competențele numerice în rândul adulților (16-65 de ani) între 2013 și 2023 (puncte procentuale, axa din stânga) și participarea la învățarea în rândul adulților (% dintre adulți, axa din dreapta)



Notă: Datele privind participarea la educație și formare reprezintă un extras special aliniat la definiția din AES și EU-LFS; BE acoperă numai Flandra.

Sursa: Sondajul OCDE privind competențele adulților (2023)

Aproximativ unul din cinci adulți din UE a fost considerat ca având rezultate slabe atât în ceea ce privește alfabetizarea, cât și competențele numerice în 2023[42]. Scăderi semnificative ale nivelului de alfabetizare și ale competențelor numerice ale adulților au fost înregistrate tocmai în țările cu rate mai scăzute de participare la învățarea în rândul adulților. Se înregistrează variații mari în ceea ce privește participarea la învățarea în rândul adulților și între diferitele grupuri de populație (persoanele cu un nivel ridicat de calificare față de cele cu un nivel scăzut de calificare sau persoanele angajate față de șomeri și persoanele aflate în afara populației active), precum și în funcție de ocupație[43]. Gradele diferite de participare dintre grupuri indică existența unor obstacole persistente. Bugetele personale pentru formare, precum conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții (*Individual Learning Accounts* – ILA)[44], sunt importante pentru stimularea cererii de învățare. Pentru a consolida oportunitățile de învățare, uniunea competențelor include inițiative precum ILA, extinderea microcertificărilor[45] și spații inovatoare de învățare comunitară, în special pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare. În general, uniunea competențelor oferă o abordare amplă pentru creșterea ratelor de participare a adulților și pentru înzestrarea forței de muncă a UE cu competențele adecvate pentru viitor.

Stimularea participării adulților la învățare este esențială pentru a aborda deficitele și pentru a spori productivitatea, competitivitatea și coeziunea socială. Datele pentru 2022

[42] A se vedea OCDE, *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023* (Au adulții competențele necesare pentru a se dezvolta într-o lume în schimbare?: sondaj privind competențele adulților 2023), Studiile OCDE privind competențele, OECD Publishing, Paris, 2024.

[43] În timp ce 60,9 % dintre manageri, profesioniști, tehnicieni și profesioniști asociați au participat la activități de învățare în 2022, în rândul ocupațiilor administrative, manuale și elementare s-a înregistrat o participare mult mai scăzută.

[44] A se vedea Recomandarea Consiliului privind conturile personale de învățare din mai 2022.

[45] A se vedea Recomandarea Consiliului privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională din iunie 2022.

din Ancheta privind educația adulților (AES) au arătat o ușoară creștere a participării la învățarea în rândul adulților (excluzând formarea ghidată la locul de muncă[46]) în ultimele 12 luni în UE, de la 37,4 % în 2016 la 39,5 % în 2022. O altă posibilă creștere este sugerată de datele din Ancheta asupra forței de muncă (LFS) între 2022 și 2024. Cu toate acestea, nivelul rămâne prea scăzut, având în vedere transformările majore cu care se confruntă Europa, iar disparitățile dintre statele membre rămân prea mari.

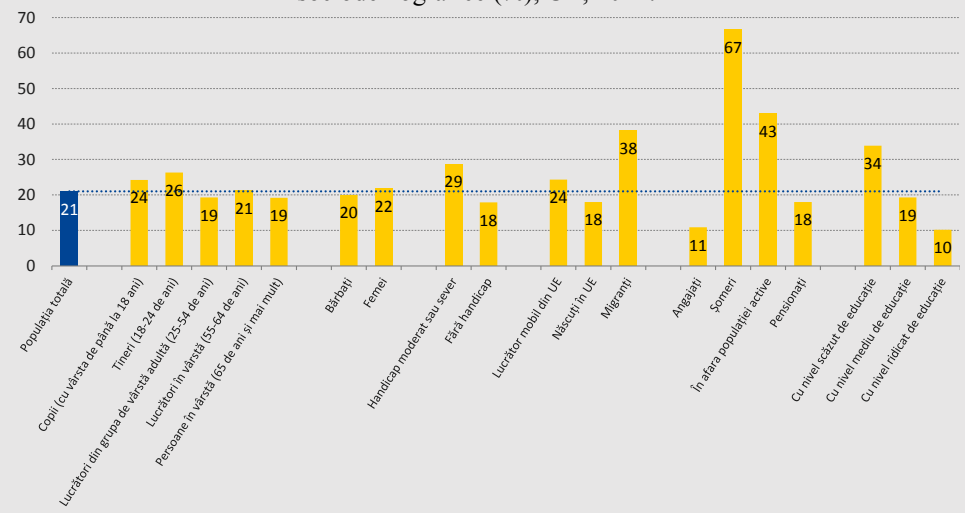
În 2024, situația veniturilor gospodăriilor s-a îmbunătățit substanțial, iar ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut ușor în UE, fără a se observa însă o convergență ascendentă clară. Indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor populației (GDHI) în termeni reali pe cap de locuitor (2008=100) a crescut substanțial la nivelul UE în 2024, ajungând la 141,3, adică cu 2,5 puncte peste nivelul din 2023, evoluție determinată în principal de creșterea remunerației angajaților. Aceasta este cea mai mare creștere din perioada 2021-2022 și a continuat și în prima jumătate a anului 2025. Numărul total de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut cu aproximativ 2,9 milioane comparativ cu 2019 (față de obiectivul pentru 2030 de cel puțin 15 milioane). Aceasta înseamnă că una din cinci persoane a rămas expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2024 în UE. Riscurile de sărăcie diferă în funcție de grupurile de populație, cele mai afectate fiind copiii, persoanele în vârstă, persoanele cu handicap, persoanele slab calificate, persoanele născute în afara UE și romii. Eterogenitatea a persistat atât între statele membre, cât și în interiorul acestora (atât între regiuni, cât și între zonele rurale și cele urbane). Lipsa locurilor de muncă rămâne un factor-cheie al sărăciei, în timp ce prestațiile sociale nu ajung la toate gospodăriile aflate în dificultate.

Ratele sărăciei sau ale excluziunii sociale variază semnificativ în funcție de caracteristicile sociodemografice

Ratele riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în funcție de caracteristicile sociodemografice (%), UE, 2024.

Una din cinci persoane și **unul din patru copii erau expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială** în UE în 2024

Pe lângă copii, **persoanele în vârstă**, **șomerii**, **persoanele slab calificate**, **persoanele cu handicap**, **persoanele născute în afara UE** și **romii** sunt grupurile mai afectate



Note: Valorile din 2024 se referă la veniturile din 2023 pentru toate statele membre. Definiția diferă în ceea ce privește rata AROPE a persoanelor cu vârsta sub și peste 65 de ani, deoarece cea de a doua categorie exclude componenta de intensitate foarte scăzută a muncii.
Sursa: Eurostat [ilc_peps01n] [ilc_peps06n] [ilc_peps02n] [ilc_peps04n] [hlth_dpe010].

[46] Aceste cifre provin dintr-un extras special din AES, excluzând formarea ghidată la locul de muncă, utilizat pentru a monitoriza progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivului pentru 2030 privind învățarea în rândul adulților (a se vedea și anexa 2).

În pofida îmbunătățirilor recente, în aproape toate statele membre, sprijinul conferit de venitul minim nu este suficient pentru a scoate oamenii din sărăcie. Se estimează că cheltuielile cu prestațiile de asigurări sociale au crescut în termeni reali în 2024 în aproape toate statele membre. Recent, au fost propuse reforme pentru a consolida rolul venitului minim în sprijinirea beneficiarilor să participe la măsuri de politică activă pe piața muncii (ALMP) și să caute în mod activ locuri de muncă. În același timp, impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei a scăzut ușor, în medie, în UE în 2024 (reflectând reducerea cheltuielilor cu protecția socială în termeni reali în 2023), cu reduceri puternice în unele state membre cu niveluri ridicate. Sărăcia energetică (măsurată prin indicatorul „ponderea persoanelor care se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire") a scăzut în 2024 pentru prima dată după 2022, reflectând o combinație de factori, printre care scăderea prețurilor cu amănuntul ale gazelor și energiei electrice, un mix de măsuri de eficiență energetică, precum și alte măsuri de sprijin. Cu toate acestea, nivelul a rămas semnificativ mai ridicat în rândul persoanelor care se confruntă cu riscuri de sărăcie sau de excluziune socială. Evaluarea impactului distributiv al reformelor și al investițiilor rămâne deosebit de importantă pentru a ține seama de efectele asupra riscurilor de sărăcie și a inegalității veniturilor și pentru a contribui în mod adecvat la proiectarea *ex ante* a politicilor.

Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE a scăzut ușor, dar a rămas mai mare decât în cazul populației generale. Numărul copiilor (0-17 ani) expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut de la 19,96 milioane în 2023 la 19,52 milioane în 2024 (24,2 % în medie în UE). Deși 2024 este al doilea an consecutiv de scădere în cifre absolute, incidența sărăciei în rândul copiilor este în continuare cu 3,2 puncte procentuale mai mare decât în cazul populației totale. În ansamblu, aproape unul din patru copii din UE era expus riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2024. Scoaterea copiilor din sărăcie și excluziune socială este esențială pentru a-i ajuta să își valorifice pe deplin potențialul în societate și pe piața muncii și pentru a întrerupe ciclul transmiterii de la o generație la alta. Punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii[47] în toate statele membre este esențială în acest sens.

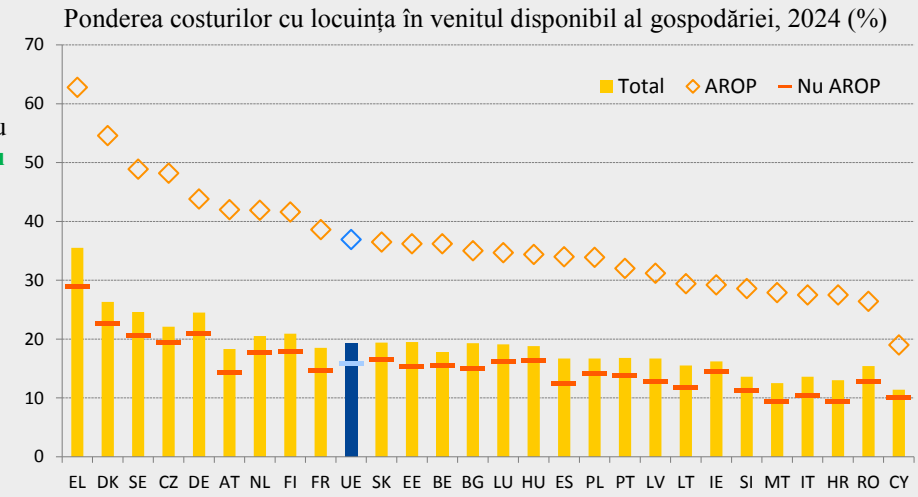
Ponderea persoanelor în vârstă (peste 65 de ani) expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a continuat să scadă în UE în 2024. Situația rămâne însă foarte diferită de la un stat membru la altul. Scăderea, până la 19,4 %, a fost determinată de o îmbunătățire în cazul femeilor (care continuă să se confrunte totuși cu riscuri substanțial mai mari decât bărbații). Scăderea reflectă, de asemenea, reducerea sărăciei monetare și a deprivării materiale sau sociale severe în rândul persoanelor în vârstă. Rata agregată de înlocuire a pensiilor a rămas stabilă la nivelul UE în 2024. Cu toate acestea, între statele membre persistă diferențe importante în ceea ce privește sărăcia în rândul persoanelor în vârstă și înlocuirea veniturilor. În unele țări, riscul de sărăcie a veniturilor pentru persoanele de peste 65 de ani a fost chiar de două ori mai mare decât pentru populația în vârstă de muncă.

[47] Recomandarea (UE) 2021/1004 a Consiliului din 14 iunie 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii, JO L 223, 22.6.2021, p. 14.

Gospodăriile care se confruntă cu sărăcia angajează o parte semnificativă din veniturile lor disponibile pentru costurile cu locuința, înregistrându-se diferențe mari de la un stat membru la altul

În 2024, în **peste o treime din statele membre**, gospodăriile au cheltuit **aproximativ sau peste o cincime din venitul lor disponibil pentru costurile cu locuința**

Gospodăriile care se confruntă cu riscuri de sărăcie au fost **de două ori mai împovărate de costurile cu locuința** în aproape toate statele membre



Notă: Date provizorii pentru LT.

Sursa: Eurostat [ilc_mded01], EU-SILC.

Accesibilitatea prețurilor locuințelor rămâne o provocare importantă, care afectează în mod disproporționat persoanele expuse riscului de sărăcie. În ultimul deceniu, prețurile locuințelor au crescut în UE în medie cu aproximativ 10 % mai rapid decât veniturile, reducând accesibilitatea prețurilor[48]. Totuși, există diferențe considerabile între statele membre și între regiuni/marile centre urbane. Nu mai puțin de 8,2 % din populația UE locuia în gospodării în care costurile totale cu locuința reprezentau peste 40 % din venitul total disponibil al gospodăriei, adică era împovărată excesiv de costurile cu locuința[49]. Această rată a ajuns la 31,1 % în cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie, comparativ cu 3,8 % pentru restul populației. Deși locuințele sociale sunt dezvoltate în mod inegal în statele membre ale UE, definițiile, furnizorii, eligibilitatea și mecanismele de alocare variază. Dezvoltarea lor suplimentară poate contribui la îmbunătățirea accesului la locuințe[50]. Creșterea costurilor de construcție, ale terenurilor și ale finanțării reprezintă provocări raportate frecvent cu privire la furnizarea de locuințe sociale. Deși diferențele în ceea ce privește definițiile și metodele de colectare a datelor împiedică comparabilitatea între țări, în multe state membre se poate identifica o tendință de creștere a fenomenului lipsei de adăpost.

Tratatele recunosc pe deplin rolul-cheie al dialogului social în economia socială de piață a UE. Importanța dialogului social este consacrată și în Pilonul european al drepturilor sociale și în orientările privind ocuparea forței de muncă. Pe baza Declarației partenerilor sociali de la Val Duchesse din 2024[51], Comisia și partenerii sociali intersectoriali europeni au

[48] A se vedea Cousin G., Frayne C., Dias Martins V. și B. Vasicek (2025), *Housing in the European Union: Market Developments, Underlying Drivers, and Policies* (Locuințele în Uniunea Europeană: evoluții ale pieței, factori determinanți subiacenți și politici), European Economy Discussion Paper 228/octombrie 2025.

[49] Nici costurile cu locuința, nici veniturile nu includ indemnizațiile. Pentru mai multe detalii privind acest indicator, a se vedea anexa 2.

[50] Procesul de dezinstituționalizare a persoanelor cu handicap stagnează din cauza lipsei, printre altele, a unor soluții locative accesibile.

[51] Declarația tripartită în favoarea unui dialog social european dinamic.

semnat un Pact pentru dialogul social european în martie 2025[52]. Ca parte a unui angajament reînnoit de consolidare a dialogului social într-o perioadă de transformări globale, pactul identifică acțiunile care trebuie întreprinse de Comisie și de partenerii sociali pentru a stimula și a crea condițiile adecvate pentru mobilizarea întregului potențial al dialogului social la toate nivelurile. Ca atare, pactul urmărește să ofere un cadru pentru ca dialogul social să prospere la toate nivelurile, inclusiv la nivel național și european, transsectorial și sectorial.

Recomandarea Consiliului din 2023 privind consolidarea dialogului social în UE oferă orientări statelor membre cu privire la cele mai bune modalități de promovare a dialogului social și de consolidare a negocierilor colective[53]. Printre altele, Comisia a colaborat cu partenerii sociali la elaborarea unei foi de parcurs privind locurile de muncă de calitate. Comisia s-a angajat să îi consulte și cu privire la inițiativele de politică ce nu intră în domeniul de aplicare al articolelor 153 și 154 din TFUE[54], dar care prezintă o relevanță deosebită pentru aceștia. La nivelul UE, atât partenerii sociali, cât și organizațiile societății civile au o implicare activă în semestrul european, cu schimburi periodice de opinii și discuții tematice în domenii deosebit de relevante. Implicarea și consultarea atât a partenerilor sociali, cât și a organizațiilor societății civile sunt esențiale pentru elaborarea politicilor și pentru stimularea unei schimbări durabile și favorabile incluziunii.

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. În special – în conformitate cu orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă:

- Să îmbunătățească activitățile de perfecționare și recalificare pe tot parcursul vieții ale adulților pentru a asigura competitivitatea și a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe, să se adapteze la situația și perspectivele în schimbare de pe piața muncii și să sprijine o tranziție verde și o tranziție digitală echitabile, în conformitate cu uniunea competențelor. Aceasta include integrarea utilizării instrumentelor de informații privind competențele; consolidarea furnizării de drepturi individuale la formare, cum ar fi conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții și promovarea dezvoltării, a punerii în aplicare și a recunoașterii microcertificărilor – în conformitate cu circumstanțele naționale, în concordanță cu recomandările Consiliului privind conturile personale de învățare și privind o abordare europeană a microcertificărilor.
- Să consolideze politicile active în domeniul pieței muncii și capacitatea și eficacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă – inclusiv prin investiții în infrastructura digitală, servicii digitale, îmbunătățirea orientării profesionale pe tot parcursul vieții, servicii de consiliere, informații privind competențele și formarea personalului – cu scopul de a spori participarea pe piața muncii, în special a grupurilor subreprezentate, și de a sprijini crearea de locuri de muncă de calitate, mobilitatea și tranzițiile profesionale.

[52] Pactul pentru dialogul social european.
[53] RECOMANDAREA CONSILIULUI din 12 iunie 2023 privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană (C/2023/1389).
[54] Articolul 154 din TFUE prevede o consultare în două etape a partenerilor sociali europeni cu privire la o serie de aspecte de politică socială prevăzute la articolul 153 din tratat, cum ar fi condițiile de muncă și securitatea și sănătatea în muncă.

- Să promoveze mobilitatea echitabilă în cadrul UE și să aibă în vedere atragerea și păstrarea de lucrători calificați resortisanți ai țărilor terțe. În plus, să ia măsuri pentru a facilita migrația legală a resortisanților țărilor terțe având ocupații cu deficit de forță de muncă sau domenii de studiu în sectoare strategice, asigurând în același timp respectarea și aplicarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor și a drepturilor sociale, măsuri sprijinite de o politică eficace de integrare, în complementaritate cu valorificarea ofertei de forță de muncă și a competențelor din interiorul Uniunii.
- Să asigure disponibilitatea schemelor de sprijin pentru menținerea locurilor de muncă, ca instrument de urgență alternativ, concepute astfel încât să păstreze locurile de muncă (și întreprinderile) în caz de criză, inclusiv în caz de restructurări, și să dezvolte în continuare capitalul uman prin perfecționarea și recalificarea asociate.
- Să ofere sprijin adecvat lucrătorilor și gospodăriilor celor mai afectate de impactul economic și social al adaptării la schimbările climatice și al noilor tehnologii verzi și digitale, în special lucrătorilor și gospodăriilor vulnerabile, inclusiv prin servicii eficace de ocupare a forței de muncă și programe de ocupare a forței de muncă, stimulente pentru angajare și tranziție; securitatea adecvată a veniturilor, însoțită de o abordare a incluziunii active; protecția drepturilor lucrătorilor împotriva riscurilor legate de IA, gestionarea algoritmică și schimbările climatice și promovarea antreprenoriatului, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică.
- În conformitate cu legislația și/sau practicile naționale și cu respectarea deplină a rolului și autonomiei partenerilor sociali, să promoveze evoluții salariale care să sprijine convergența socială ascendentă, ținând seama de evoluțiile productivității, de crearea de locuri de muncă de calitate și de protejarea competitivității.
- Să adapteze reglementările pieței muncii și sistemele fiscale și de prestații sociale pentru a reduce segmentarea pieței muncii și disparitățile de gen de pe piața 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 mici, fără a împiedica tranziția către locuri de muncă cu salarii mai mari și reorientarea impozitării dinspre veniturile salariale către alte surse mai favorabile ocupării forței de muncă și creșterii incluzive.
- Să asigure medii de lucru sănătoase, sigure și bine adaptate, ca dimensiune esențială a calității locurilor de muncă.
- Să promoveze negocierile colective și dialogul social, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind consolidarea dialogului social și cu Pactul pentru dialogul social european, împreună cu implicarea promptă și semnificativă a partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor relevante la nivelul UE și la nivel național, inclusiv în vederea îmbunătățirii calității locurilor de muncă, și inclusiv în ceea ce privește punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență ale statelor membre și în contextul semestrului european.
- Să asigure protecție socială adecvată și sustenabilă pentru toți, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială; să îmbunătățească protecția persoanelor care nu sunt acoperite suficient, cum ar fi lucrătorii cu forme atipice de muncă, inclusiv lucrătorii pe platforme, precum și lucrătorii independenți, inclusiv ca o dimensiune esențială a calității locurilor de muncă; în plan mai general, să îmbunătățească gradul de adecvare al prestațiilor, transferabilitatea drepturilor și accesul la servicii de calitate, protejând în același timp sustenabilitatea finanțelor

publice și să sprijine în mod eficace integrarea pe piața muncii a persoanelor care pot munci.

- Să îmbunătățească perspectivele tinerilor pe piața muncii – inclusiv prin formare și educație profesională și învățământ terțiar de calitate și incluzive; sprijin specific din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă (inclusiv prin mentorat, orientare și consiliere) și ucenicii și stagii de calitate, în conformitate cu garanția pentru tineret consolidată și cu Alianța europeană pentru ucenicii.
- Să adopte măsuri cuprinzătoare pentru a îmbunătăți competențele de bază și, în sens mai larg, dezvoltarea competențelor-cheie (inclusiv a competențelor transversale) ale elevilor și să abordeze provocările structurale legate de performanța și echitatea sistemelor de educație și formare, inclusiv prin abordări eficace de predare, învățare și evaluare. Să sprijine pregătirea de planuri de îmbunătățire a competențelor de bază la nivel de școală, acordând o atenție deosebită programelor de tutoriat și mentorat, sprijinului personalizat și dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice. Să promoveze excelența în ceea ce privește competențele de bază prin metode diferențiate de predare și învățare.
- Să stimuleze excelența și să sporească relevanța pe piața muncii a educației și formării profesionale și a învățământului terțiar printr-o cooperare mai strânsă cu industria, prin legături cu sistemele de informații privind competențele și prin utilizarea pe scară mai largă a microcertificărilor. Să îmbunătățească procedurile de recunoaștere reciprocă a calificărilor pentru a aborda deficitul și neconcordanța de competențe. Să îmbunătățească accesul la învățământul superior pentru absolvenții de EFP și grupurile subreprezentate.
- Să crească numărul de absolvenți în disciplinele STEM, în special în domeniile TIC (inclusiv IA), în domeniile cu lacune majore în materie de forță de muncă și în domeniile strategice, să reducă disparitățile de gen și să consolideze cooperarea cu întreprinderile, cu furnizorii de EFP și cu universitățile pentru a deveni actori ai schimbării în tranziția verde și cea digitală. Să îmbunătățească formarea cadrelor didactice în domeniile STEM pentru a elimina deficitele.
- Să stimuleze competențele digitale ale elevilor și adulților de toate vârstele, inclusiv alfabetizarea mediatică și digitală (și în domeniul IA), să consolideze gândirea critică și să sporească rezerva de talente digitale de pe piața muncii prin dezvoltarea unor ecosisteme de educație și formare în domeniul digital susținute de factori-cheie, cum ar fi conectivitatea de mare viteză pentru școli, echipamente și formarea cadrelor didactice și să sprijine instituțiile cu know-how în domeniul digitalizării, punând un accent special pe incluziune și pe reducerea decalajului digital. De asemenea, ar trebui luată în considerare îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor în materie de alfabetizare financiară ale elevilor și adulților de toate vârstele.
- Să consolideze formarea inițială și continuă a cadrelor didactice, punând accentul pe predarea competențelor de bază, în parteneriat cu furnizorii de formare pentru cadrele didactice. Să reducă deficitul de cadre didactice și să sporească atractivitatea profesiei de cadru didactic prin îmbunătățirea condițiilor de muncă, oferirea de parcursuri profesionale atractive, mentorat pentru cadrele didactice debutante, atragerea de cadre didactice cu experiență în școlile defavorizate prin stimulente și sprijin și prin facilitarea intrării laterale în profesie.
- Să asigure nediscriminarea, să promoveze egalitatea de gen, să îmbunătățească integrarea perspectivei de egalitate și să consolideze participarea pe piața muncii a femeilor și a grupurilor defavorizate, prin promovarea egalității de șanse și a evoluției

în carieră, prin asigurarea egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare și a transparenței structurilor de remunerare și prin promovarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată – inclusiv prin accesul la servicii de îngrijire de înaltă calitate și la prețuri accesibile (educația și îngrijirea timpurie și îngrijirea pe termen lung) și la concedii din motive familiale și la formule flexibile de lucru pentru părinți și alți îngrijitori informali, în conformitate cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, precum și prin asigurarea accesibilității la locul de muncă.

- Să ofere tuturor copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială acces gratuit și efectiv la asistență medicală, la educație și îngrijire timpurie, precum și la învățământ, formare și activități școlare; precum și acces efectiv la o alimentație sănătoasă și la locuințe adecvate, în conformitate cu Garanția europeană pentru copii și cu planurile naționale de acțiune aferente.
- Să promoveze egalitatea de șanse pentru copii, pentru a combate nivelurile ridicate de sărăcie în rândul copiilor și pentru a utiliza în mod optim resursele UE și naționale. Să accelereze punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii, inclusiv prin furnizarea de educație și îngrijire timpurie de înaltă calitate și la prețuri accesibile și prin combaterea părăsirii timpurii a școlii. Să sprijine accesul la educație de calitate al copiilor și tinerilor din grupuri defavorizate și din zone izolate, să îmbunătățească rezultatele învățării și să promoveze formarea la toate nivelurile de calificare.
- Să prevadă și, dacă este cazul, să consolideze sisteme de venit minim care să garanteze un sprijin adecvat și să urmărească o abordare a incluziunii active, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă, și integrarea pe piața muncii a persoanelor care pot munci și să promoveze accesul la servicii de facilitare și la servicii esențiale, inclusiv la energie, în special pentru gospodăriile vulnerabile și cele cu venituri mici.
- Să evalueze impactul distributiv asupra veniturilor diferitelor grupuri de populație al reformelor și al investițiilor, în conformitate cu Comunicarea privind o mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre.
- Să sprijine o ofertă suficientă de locuințe pentru a satisface cererea, precum și accesul la locuințe la prețuri accesibile, la locuințe sociale și/sau la asistență adecvată pentru locuințe, după caz; să prevină și să combată problema lipsei de adăpost ca pe o formă extremă de sărăcie și să gestioneze excluziunea socială prin abordări strategice integrate, centrate pe persoană și axate pe locuințe; să promoveze renovarea clădirilor rezidențiale și a locuințelor sociale.
- Să investească în capacitatea sistemului de sănătate, inclusiv în ceea ce privește serviciile de prevenție și de asistență medicală primară, precum și în capacitățile în materie de sănătate publică, în coordonarea îngrijirilor acordate, în personalul medical și în utilizarea e-sănătății și a IA; să reducă plățile directe, după caz; să îmbunătățească acoperirea medicală și să promoveze condiții de muncă mai bune, precum și perfecționarea și recalificarea personalului medico-sanitar.
- Să consolideze furnizarea de servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate, accesibile ca preț și sustenabile, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar.

- Să asigure sisteme de pensii favorabile incluziunii și sustenabile, inclusiv prin dezvoltarea unor pensii suplimentare, care să asigure venituri la bătrânețe și echitate între generații în contextul îmbătrânirii demografice.

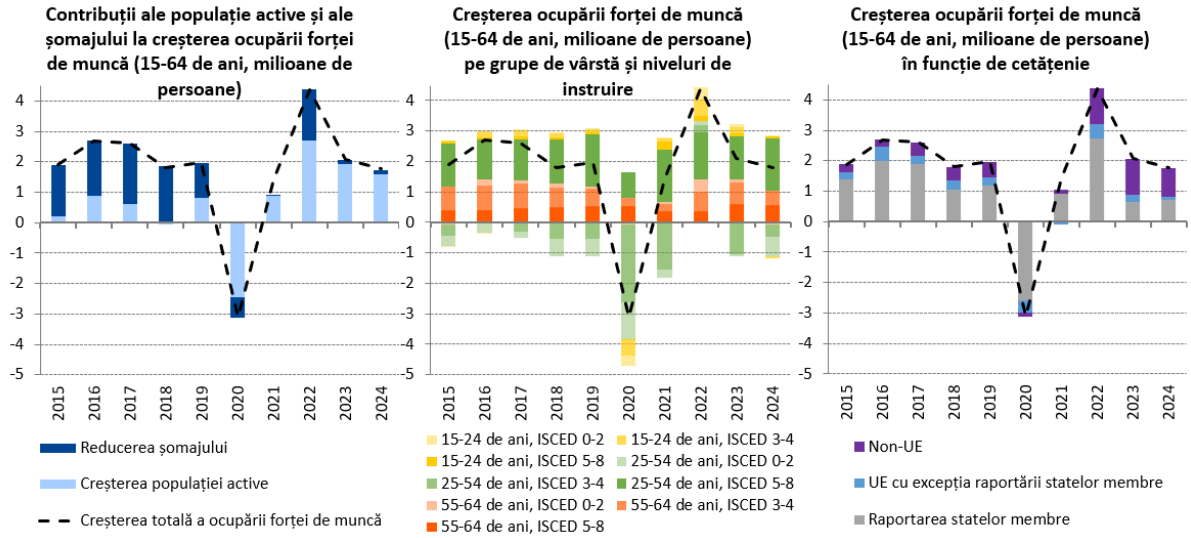
Finanțarea din partea UE, inclusiv prin FSE+, MRR, FEDR, FTJ, Erasmus+ și IST, precum și prin Fondul social pentru climă, pentru investiții și reforme eligibile, sprijină statele membre să intensifice măsurile de politică în aceste domenii.

CAPITOLUL 1. PIAȚA MUNCII ȘI TENDINȚELE SOCIALE ÎN UE

Creșterea ocupării forței de muncă a rămas robustă în 2024, cu o rată a șomajului care a atins un minim istoric, în pofida incertitudinilor economice și geopolitice accentuate. Ocuparea totală a forței de muncă a crescut cu 1,7 milioane de persoane, ajungând la 219,4 milioane, ceea ce înseamnă o rată de creștere anuală puțin mai lentă, dar robustă, de 0,8 % și o rată de ocupare a forței de muncă de 75,8 % (cu 0,5 puncte procentuale mai mare decât în 2023; a se vedea și caseta-obiectiv din secțiunea 2.1.1). Sectorul energetic a condus expansiunea cu o creștere de 7,4 %, urmat de minerit (4,3 %), de gestionarea apei și a deșeurilor (4,2 %), de arte și divertisment (4,1 %), de serviciile de cazare și alimentație publică (3,5 %) și de TIC (2,9 %). Cu excepția mineritului, aceste sectoare s-au numărat printre sectoarele cu cea mai rapidă creștere în ultimul deceniu. La fel ca în 2023, expansiunea populației active a reprezentat 92 % din creșterea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă de 15-64 de ani, în timp ce reducerea șomajului a contribuit doar cu 8 %, în contextul unei rate a șomajului care a atins un minim istoric de 5,9 %. Așteptările pe termen scurt privind ocuparea forței de muncă (pentru următoarele 3 luni) au scăzut sub media lor pe termen lung în 2024 și au continuat să se diminueze – în special în sectorul serviciilor –, dar au crescut și au fost mult mai pozitive în sectorul construcțiilor. Se preconizează că creșterea globală a ocupării forței de muncă va încetini și mai mult, ajungând la 0,5 % în 2025 și 2026, apoi la 0,4 % în 2027[55].

Figura 1.1: Creșterea ocupării forței de muncă în 2024 a fost determinată de participarea sporită a resortisanților țărilor terțe și a persoanelor în vârstă și s-a concentrat în rândul lucrătorilor cu studii superioare

Creșterea ocupării forței de muncă (15-64 de ani), descompusă în creșterea populației active și reducerea șomajului și defalcată suplimentar pe grupe de vârstă, niveluri de instruire și cetățenie



Notă: Seria persoanelor angajate, în funcție de cetățenie, este întreruptă în 2021.
Sursa: Calcule proprii bazate pe Eurostat [lfsa_agan], [lfsa_ugan], [lfsa_egaed], [lfsa_egan].

Resortisanții țărilor terțe și persoanele în vârstă au continuat să fie principalii factori ai creșterii ocupării forței de muncă, în timp ce rezultatele pentru tineri, lucrătorii slab calificați și persoanele cu handicap au prezentat semne de stagnare sau deteriorare. În

[55] A se vedea: *Previziunile economice europene – toamna anului 2025*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

2024, resortisanții țărilor terțe au reprezentat două treimi (68,0 %) din creșterea populației active și mai mult de jumătate (54,2 %) din creșterea ocupării forței de muncă în grupa de vârstă 15-64 de ani, situație similară cu cea din 2023. Ponderea lor în cadrul populației active a crescut de la 5,5 % la 6,5 % între 2022 și 2024, iar 29,9 % dintre ei aveau o diplomă de învățământ terțiar în 2024, comparativ cu 20,6 % cu zece ani în urmă. Rata lor de ocupare a ajuns la 64,3 %, dar rămâne scăzută și se caracterizează printr-o pondere ridicată a muncii cu fracțiune de normă, cu o disparitate de gen mare în ambele cazuri. Femeile rămân subreprezentate pe piața muncii în ansamblu, dar rezultatele lor au continuat să se îmbunătățească, diferența de gen totală în ceea ce privește ocuparea forței de muncă reducându-se pentru prima dată la 10 puncte procentuale. Persoanele în vârstă (în vârstă de 55-64 de ani) au continuat să înregistreze cele mai mari creșteri procentuale ale ocupării și participării la forța de muncă dintre toate grupele de vârstă, rata lor de ocupare crescând la 65,2 %, iar rata șomajului (55-74 de ani) scăzând la 4,1 % în 2024, cea mai mică dintre toate grupele de vârstă. Având în vedere ponderea lor tot mai mare în cadrul populației și creșterea speranței de viață, există posibilitatea de a spori și mai mult participarea lor pe piața forței de muncă. Pe de altă parte, îmbunătățirea ponderii tinerilor (în vârstă de 15-29 de ani) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a încetinit semnificativ, scăzând cu doar 0,4 puncte procentuale (la 10,9 %) de la începutul anului 2023. Această scădere s-a produs în pofida creșterii participării la educație și formare, în concordanță cu reducerea ratei de părăsire timpurie a școlii și cu o rată mai mare a înscrierilor în învățământul terțiar. Rata șomajului în rândul tinerilor în vârstă de 15-24 de ani a crescut la 14,9 % în 2024, prima creștere anuală din ultimul deceniu (excluzând creșterea legată de pandemia de COVID-19 din 2020). De asemenea, probabilitatea ca lucrătorii tineri să aibă contracte temporare involuntare (13,0 %) și contracte cu fracțiune de normă involuntare (6,4 %) este de peste două ori mai mare decât în cazul lucrătorilor medii, aproape două treimi dintre contractele lor de muncă pe durată determinată având o durată mai mică de 18 luni în 2024. Pentru aceștia, rata riscului de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă este ridicată (10,9 % față de 8,2 % pentru toți lucrătorii). La nivelul tuturor grupelor de vârstă, creșterea ocupării forței de muncă continuă să fie concentrată în rândul lucrătorilor cu educație terțiară. În schimb, ocuparea persoanelor slab calificate a crescut numai în rândul celor în vârstă de 15-24 de ani, iar decalajul în materie de ocupare a forței de muncă între persoanele slab calificate și cele înalt calificate (25-64 de ani) rămâne ridicat, situându-se la 28,7 puncte procentuale. În plus, persoanele cu handicap s-au confruntat și cu o creștere accentuată a decalajului în materie de ocupare a forței de muncă în 2024, de la 21,4 puncte procentuale la 24,0 puncte procentuale, apropiindu-se de maximul istoric de 24,4 puncte procentuale înregistrat în 2019 și 2020.

Deficitul de forță de muncă și de competențe s-a atenuat, dar progresele suplimentare rămân limitate de factori structurali. Ponderea angajatorilor care raportează deficite de forță de muncă a scăzut la 18,2 % în T2-2025, de la un maxim de 27,8 % în T2-2022[56]. Rata locurilor de muncă vacante a continuat, de asemenea, să scadă în toate sectoarele în 2024 și a scăzut pentru prima dată sub nivelurile anterioare pandemiei în T2-2025 (2,1 % față de 2,2 % în T4-2019), dar rămâne ridicată în cadrul serviciilor administrative și de sprijin (3,0 %). Aceste îmbunătățiri reflectă în mare măsură reducerea așteptărilor privind ocuparea forței de muncă și mediul de afaceri, temperând tezaurizarea forței de muncă[57] și un aflux continuu de resortisanți ai țărilor terțe. Este posibil ca reducerea neconcordanțelor în materie de educație

[56] Ancheta europeană privind întreprinderile și consumatorii.

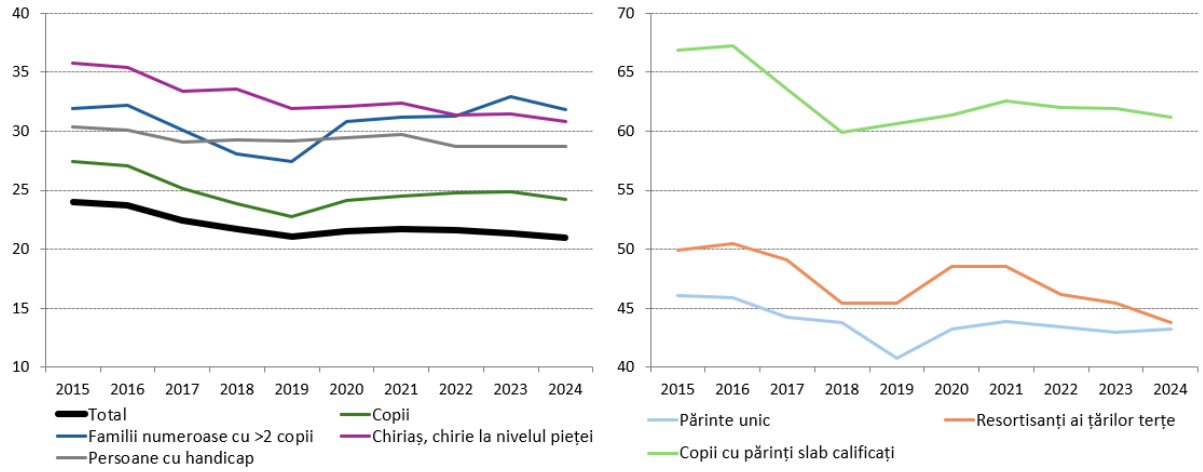
[57] Ancheta europeană privind întreprinderile și consumatorii. Acest indicator reflectă ponderea firmelor care anticipează o scădere a producției, dar o creștere sau menținere a nivelului ocupării forței de muncă.

(măsurate prin neconcordanțele macroeconomice de competențe[58] și ratele de supracalificare) și a neconcordanțelor sectoriale (măsurate prin dispersia ratelor posturilor vacante la nivel sectorial) să fi contribuit, de asemenea, în concordanță cu un raport mai scăzut între numărul posturilor vacante și cel al șomerilor. Cu toate acestea, persistă provocări structurale pe termen lung, printre care și schimbările demografice, evoluția nevoilor pieței muncii legate de tranziția verde și de cea digitală și preocupările legate de calitatea locurilor de muncă[59].

Salariile reale s-au redresat în 2024, sprijinind puterea de cumpărare a gospodăriilor și reducând inegalitățile, dar au rămas sub nivelurile anterioare pandemiei. După ce a devenit pozitivă în a doua jumătate a anului 2023, creșterea salariilor reale s-a consolidat în 2024 la nivelul de 2,7 % pe bază anuală, contribuind la o creștere solidă a venitului brut disponibil al gospodăriilor în termeni reali de 2,3 %. În 2024, puterea de cumpărare nu revenise la nivelurile din 2019. Se estimează că ritmul de creștere a salariilor reale va încetini, ajungând la 1,3 % în 2025 și la 1,1 % în 2026, pe fondul incertitudinilor economice[60]. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a scăzut la 8,2 % în 2024, după ce creșterile puternice ale salariului minim din ultimii ani au contribuit la contracararea impactului inflației asupra lucrătorilor cu venituri mici. Inegalitatea veniturilor (măsurată prin raportul S80/S20) a scăzut și ea, ajungând la 4,66 în 2024, în concordanță cu tendința generală din ultimii zece ani.

Figura 1.2: Rata sărăciei și a excluziunii sociale rămâne ridicată, în special pentru grupurile vulnerabile

Ratele riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru întreaga populație și pentru grupurile vulnerabile (%)



Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], [ilc_peps03n], [ilc_peps05n], [ilc_peps07n], [ilc_peps60n] [hlth_dpe010].

Ratele sărăciei și excluziunii sociale au scăzut modest, dar rămân ridicate, în special în rândul grupurilor vulnerabile. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut în 2024 pentru prima dată sub nivelurile anterioare pandemiei (la 21,0 %, față de 21,1 % în 2019), după o scădere de 0,3 puncte procentuale cauzată în mare parte de o reducere amplă a deprivării materiale și sociale severe (SMSD) la nivelul tuturor grupelor de vârstă[61]. Totuși, riscurile de sărăcie în rândul copiilor rămân

[58] A se vedea Comisia Europeană (2015), Notă web analitică – Măsurarea neconcordanțelor de competențe – 7/2015, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

[59] Eurofound, 2025: *Living and working in Europe 2024* (Viața și munca în Europa 2024), capitolul 2.

[60] Pe baza previziunilor din primăvară ale Comisiei Europene.

[61] Toate datele de la acest paragraf se bazează pe veniturile din anul de referință al veniturilor, care este anul anchetei pentru Irlanda și anul anterior pentru toate celelalte state membre. Estimările-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2024 indică faptul că ratele AROP au fost stabile în UE în medie și în majoritatea

ridicate: rata AROPE pentru copii a fost de 24,2 %, cu 1,4 puncte procentuale peste nivelurile anterioare pandemiei de COVID-19, în pofida unei îmbunătățiri de 0,7 puncte procentuale față de 2023 și a unui impact ridicat al transferurilor sociale pentru această grupă de vârstă. Copiii care au părinți cu un nivel scăzut de instruire sunt de aproape șase ori mai expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială decât cei care au părinți cu un nivel ridicat de educație (61,2 % față de 11,0 %), în timp ce gospodăriile monoparentale se confruntă de departe cu cel mai mare risc dintre toate tipurile de gospodării (43,2 %). Ratele AROPE sunt ridicate și în rândul persoanelor cu handicap (28,7 %) și al resortisanților țărilor terțe (43,8 %) (a se vedea figura 1.2). Ratele s-au îmbunătățit rapid în cazul acestora din urmă față de 2021, însă rezultatele pentru persoanele cu handicap au stagnat, iar romii[62] continuă să se confrunte cu riscuri foarte ridicate de sărăcie. Profunzimea sărăciei (decalajul de sărăcie) a scăzut ușor în 2024, cu excepția persoanelor în vârstă (peste 65 de ani). Strategia UE pentru combaterea sărăciei (a se vedea caseta-pilon 8) solicită eforturi suplimentare semnificative în vederea atingerii obiectivului UE de reducere a sărăciei până în 2030, inclusiv a obiectivului secundar de reducere a sărăciei în rândul copiilor (a se vedea caseta-obiectiv din secțiunea 2.4.1), precum și în vederea eradicării sărăciei până în 2050.

Creșterea prețurilor locuințelor a depășit creșterea veniturilor în ultimul deceniu, punând presiune asupra accesibilității prețurilor. În această perioadă, prețurile locuințelor au crescut în UE în medie cu aproximativ 10 % mai rapid decât veniturile, reducând accesibilitatea, în special în contextul unor rate mai mari ale dobânzii la sfârșitul perioadei. În același timp, piețele de închiriere insuficient dezvoltate adesea nu au reușit să ofere alternative eficiente. Ponderea persoanelor care se confruntă cu costuri suplimentare pentru locuințe s-a redus într-o oarecare măsură în UE în 2024, pe fondul relaxării creșterii prețurilor la energie și utilități, dar a fost în continuare de aproximativ opt ori mai mare pentru persoanele care locuiesc în gospodării expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (31,1 %) decât pentru cele din alte gospodării (3,8 %). Supraaglomerarea s-a agravat pentru prima dată de când există date (cu excepția anului 2020), ajungând la 16,9 %. În schimb, ponderea gospodăriilor care se află în incapacitatea de a-și menține locuințele la un nivel adecvat de încălzire a scăzut la 9,2 %, ca urmare a unei reduceri a costurilor legate de energie, dar a rămas cu mult peste nivelul din 2021 (6,9 %). În plus, fenomenul persoanelor fără adăpost este în creștere în întreaga UE, reprezentând o provocare socială tot mai mare.

statelor membre [a se vedea Eurostat, *Flash estimates of income inequalities and poverty indicators for 2024* [Estimări-semnal referitoare la inegalitățile în materie de venituri și indicatorii sărăciei pentru 2024 (FE 2024)], Rezultate experimentale. Versiunea 1 – iunie 2025].

[62] A se vedea: Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Rights of Roma and Travellers in 13 European countries (Drepturile romilor și nomazilor în 13 țări europene), 2024.

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. Secțiunea 2.1.1 se axează pe principalele evoluții ale pieței muncii, reflectând, de asemenea, implicațiile în materie de competitivitate ale acestora și impactul creșterii recente a incertitudinii economice. Subsecțiunea 2.1.2 prezintă măsurile puse în aplicare de statele membre în aceste domenii, punând un accent special pe politicile care au scopul de a crește ocuparea forței de muncă și de a sprijini crearea de locuri de muncă în contextul deficitului de forță de muncă și de competențe.

2.1.1 Indicatori-cheie

Piața muncii din UE a rămas rezilientă în 2024 și la începutul anului 2025, cu o creștere moderată, dar totuși robustă, a ocupării forței de muncă și cu o oarecare convergență ascendentă între statele membre. Peste 900 000 de lucrători suplimentari au fost angajați în T2-2025 comparativ cu T2-2024, ocuparea totală ajungând astfel la 220,1 milioane de persoane. Rata de ocupare a forței de muncă (grupa de vârstă 20-64 de ani) a ajuns la 75,8 % în 2024 (în creștere cu 0,5 puncte procentuale față de 2023) și la un nivel record de 76,2 % în T2-2025. Astfel, obiectivul principal al UE de atingere a unei rate ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 % până în 2030 este realizabil[63] – a se vedea caseta-obiectiv 1. Deși creșterea ocupării forței de muncă a continuat să încetinească (de la 1,2 % în 2023 la 0,8 % în 2024), aceasta a rămas pozitivă, subliniind reziliența pieței muncii în ultimii ani, în pofida incertitudinilor economice și geopolitice accentuate. Rata de ocupare a forței de muncă a crescut în 21 de state membre, cel mai puternic în Croația, Grecia și Malta – a se vedea figura 2.1.1. În schimb, au fost înregistrate scăderi în Finlanda, Suedia, Luxemburg, Estonia și Letonia. Italia, România, Spania și Belgia se află într-o „situație critică", cu rate de ocupare a forței de muncă relativ scăzute (sub 72,5 %) și îmbunătățiri sub medie (Belgia). Franța, Luxemburg și Finlanda sunt „de supravegheat", în urma unor îmbunătățiri doar ușor peste medie de la niveluri relativ scăzute (Franța) sau scăderi de la niveluri deja sub medie (Luxemburg) și la niveluri sub medie (Finlanda). Pe de altă parte, Țările de Jos, Malta și Cehia au „cele mai bune performanțe", cu rate de ocupare a forței de muncă de peste 82 %. Per ansamblu, se poate observa o convergență treptată a ratelor de ocupare a forței de muncă între statele membre. Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-au redus și mai mult, cu 0,2 puncte procentuale, între 2023 și 2024, întrucât rata de ocupare a femeilor a crescut ușor mai rapid decât cea a bărbaților (de la 70,2 % la 70,8 %, comparativ cu o creștere de la 80,4 % la 80,8 %).

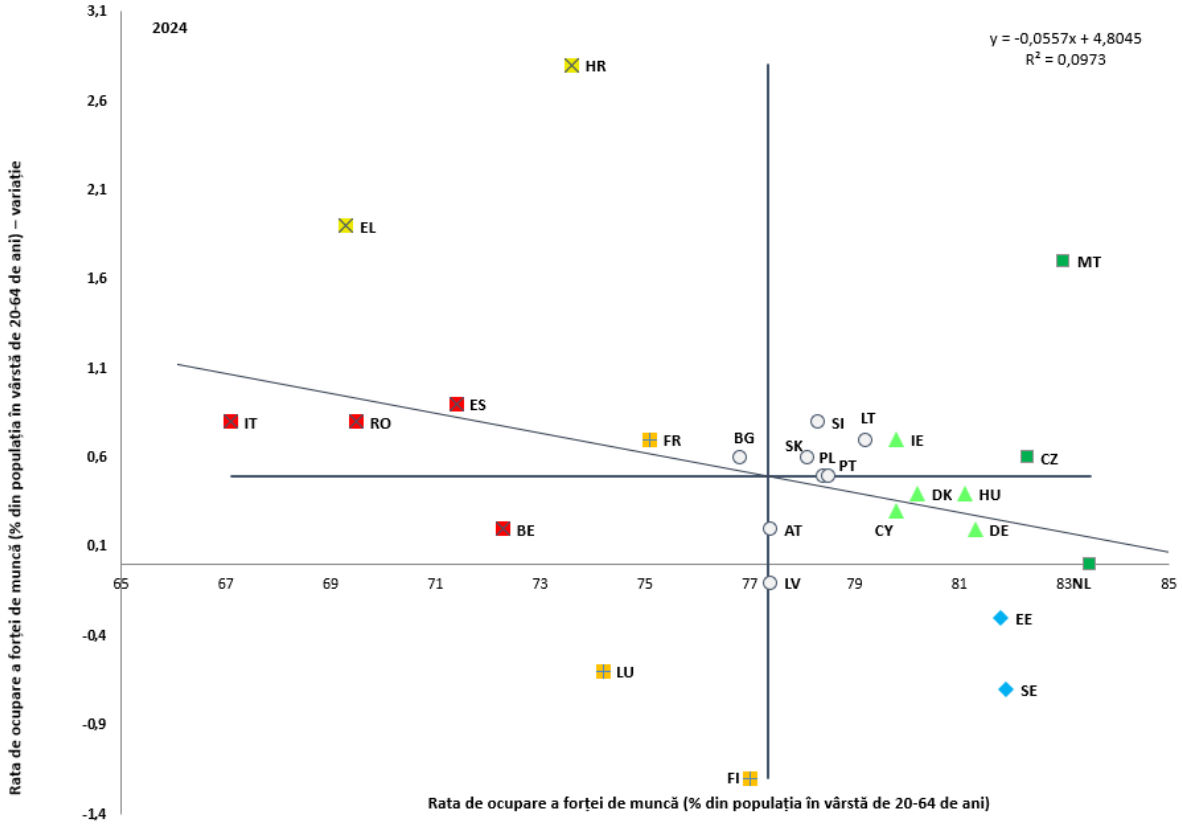
Creșterea ocupării forței de muncă a fost determinată de creșterea participării la forța de muncă și de scăderea șomajului, crearea de locuri de muncă fiind concentrată în sectorul serviciilor și în sectorul public. În 2024, populația în vârstă de muncă (20-64 de ani) din UE a fost de 259,8 milioane de persoane, practic neschimbată față de 2023. Conform

[63] A se vedea Comisia Europeană, Declarația și obiectivele de la Porto, 2021.

datelor din Ancheta asupra forței de muncă, rata de participare la forța de muncă (grupa de vârstă 20-64 de ani) a crescut la 81,5 % în 2024 (de la 81,1 % în 2023). În 2024, potrivit datelor din conturile naționale, au fost create 0,94 milioane de locuri de muncă în sectorul privat, în principal în sectorul comerțului cu ridicata, al comerțului cu amănuntul, al serviciilor de cazare, al transporturilor și al tehnologiei informației[64]. Sectorul public a contribuit, de asemenea, în mod semnificativ.

Figura 2.1.1: Ocuparea forței de muncă a continuat să crească în majoritatea statelor membre în 2024

Rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani), nivelurile din 2024 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. Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG.
Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a], EU-LFS.

Persistă disparități regionale semnificative între statele membre și, de asemenea, în interiorul acestora, inclusiv în regiunile ultraperiferice. La nivelul NUTS 2, cele mai ridicate rate de ocupare a forței de muncă în 2024 au fost înregistrate în regiunea Åland din Finlanda (86,4 %) și în regiunea capitalei Poloniei, Warszawski stołeczny, (86,2 %), iar cele mai scăzute rate au fost observate în regiunile Campania (49,4 %) și Calabria (48,5 %) din sudul Italiei. Multe dintre regiunile cu rate relativ scăzute de ocupare a forței de muncă sunt regiuni rurale, slab populate sau periferice, în special în sudul Spaniei și al Italiei, în mare parte din Grecia, în anumite părți ale României și în regiunile ultraperiferice ale Franței. Aceste zone se confruntă, de regulă, cu oportunităților limitate de ocupare a forței de muncă,

[64] Comisia Europeană (2025), *European Economic Forecast: spring 2025* (Previziunile economice europene: primăvara 2025), Oficiul pentru Publicații al Comisiei Europene, Luxemburg.

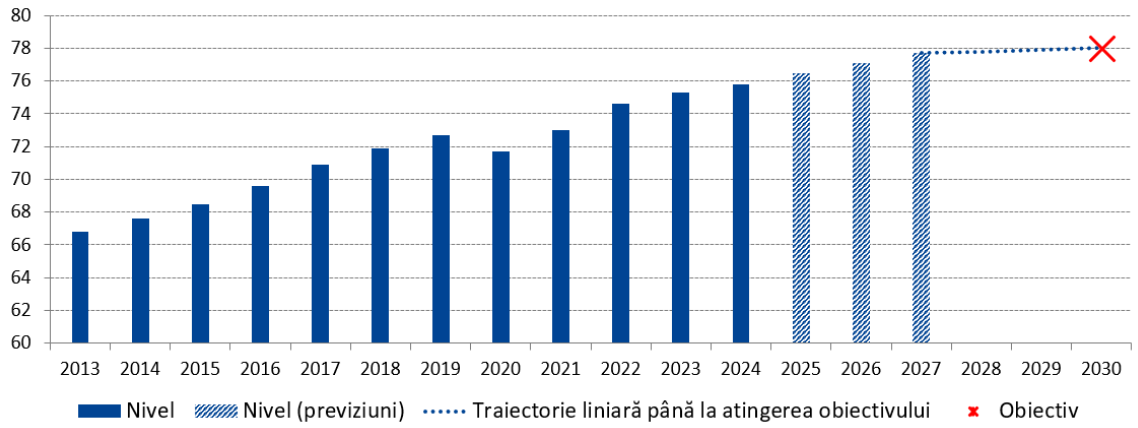
în special pentru persoanele cu un nivel mediu și ridicat de competențe[65]. Rezultatele în materie de ocupare variază și în interiorul statelor membre. Variația cea mai mare se înregistrează în țările baltice și în țările din Europa Centrală, iar cea mai mică în sudul UE (cu excepția Bulgariei, Ciprului și Maltei) (a se vedea figura 5 din anexa 5). În 2024, toate țările estice, precum și Lituania, Danemarca, Irlanda, Portugalia și Spania au raportat cele mai ridicate rate de ocupare a forței de muncă în regiunile capitalelor. În schimb, în Belgia, Germania și Austria, regiunile capitalelor au înregistrat unele dintre cele mai scăzute rate de ocupare. Regiunile ultraperiferice ale Spaniei și Franței au rate de ocupare a forței de muncă sub 67,3 %, Guyana situându-se sub 51,1 %. În schimb, regiunile ultraperiferice ale Portugaliei au rate de ocupare apropiate de media UE.

Caseta-obiectiv 1: Progresele în direcția realizării obiectivului privind rata de ocupare pentru 2030

Creșterea ocupării forței de muncă s-a temperat în 2024, dar UE rămâne în prezent pe drumul cel bun pentru atingerea obiectivului său principal privind ocuparea forței de muncă până în 2030. Rata de ocupare a forței de muncă în UE a crescut într-un ritm mai lent în 2024 decât în 2023, înregistrând o majorare de 0,5 puncte procentuale până la 75,8 %, ceea ce lasă un decalaj de doar 2,2 puncte procentuale față de obiectivul de 78 %, cu șase ani rămași până la termen. Pe baza celor mai recente previziuni demografice ale Eurostat, o rată medie anuală de creștere a ocupării forței de muncă de 0,35 % între 2024 și 2030 ar fi suficientă pentru atingerea obiectivului. Prin comparație, ocuparea forței de muncă a crescut în medie cu 1,1 % pe an în perioada anterioară pandemiei (2013-2019; a se vedea figurile de mai jos). Potrivit previziunilor Comisiei din toamna anului 2025, se preconizează că ocuparea forței de muncă va crește într-un ritm mai mare decât cel necesar în perioada analizată în previziuni, și anume cu 0,5 % în 2025 și 2026 și cu 0,4 % în 2027. În ansamblu, UE înregistrează progrese satisfăcătoare în direcția atingerii obiectivului său privind ocuparea forței de muncă pentru 2030.

UE este pe cale să își atingă obiectivul principal privind ocuparea a forței de muncă până în 2030

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



Notă: Valorile pentru 2025, 2026 și 2027 se bazează pe previziunile Comisiei din toamna anului 2025 privind creșterea ocupării forței de muncă, precum și pe previziunile demografice ale Eurostat din 2023 privind creșterea populației și a populației în vârstă de muncă.

[65] Statistici privind piața forței de muncă la nivel regional – Statistici explicate – Eurostat.

Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a]; previziunile privind creșterea ocupării forței de muncă, previziunile Comisiei Europene din toamna anului 2025; previziunile demografice ale Eurostat, Europop 2023.

Majoritatea statelor membre au înregistrat progrese suplimentare în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale privind ocuparea forței de muncă în 2024[66]. În șapte țări – Slovacia, Irlanda, Țările de Jos, Estonia, Danemarca, Polonia și Cehia –, rata de ocupare a forței de muncă în 2024 era deja mai mare decât obiectivul respectiv pentru 2030 (a se vedea figura de mai sus), în timp ce Suedia a înregistrat o ușoară scădere sub obiectivul său. Dintre cele 20 de țări care se confruntă în continuare cu decalaje, 16 le-au redus în 2024, iar 14 se încadrează în prezent în limita a 3 puncte procentuale de obiectivele lor. Cele mai mari decalaje rămase sunt în Belgia (7,7 puncte procentuale), Italia (5,9 puncte procentuale), România (5,2 puncte procentuale) și Spania (4,6 puncte procentuale). Trei sferturi dintre statele membre au înregistrat o creștere a ocupării forței de muncă sub media anterioară pandemiei (2013-2019; a se vedea figura de mai jos)[67], pe fondul unor rate mai ridicate de ocupare a forței de muncă și al unei populații în vârstă de muncă în scădere. Totuși, în 19 state membre, creșterea anuală a ocupării forței de muncă s-a menținut la ritmul necesar pentru atingerea obiectivului național sau a depășit acest nivel[68]. Numai Luxemburg, Finlanda, Suedia, Belgia, Bulgaria, Ungaria și Letonia au înregistrat o creștere în 2024 atât sub media anterioară pandemiei, cât și sub rata necesară pentru atingerea obiectivului, deși Suedia rămâne aproape de obiectivul său.

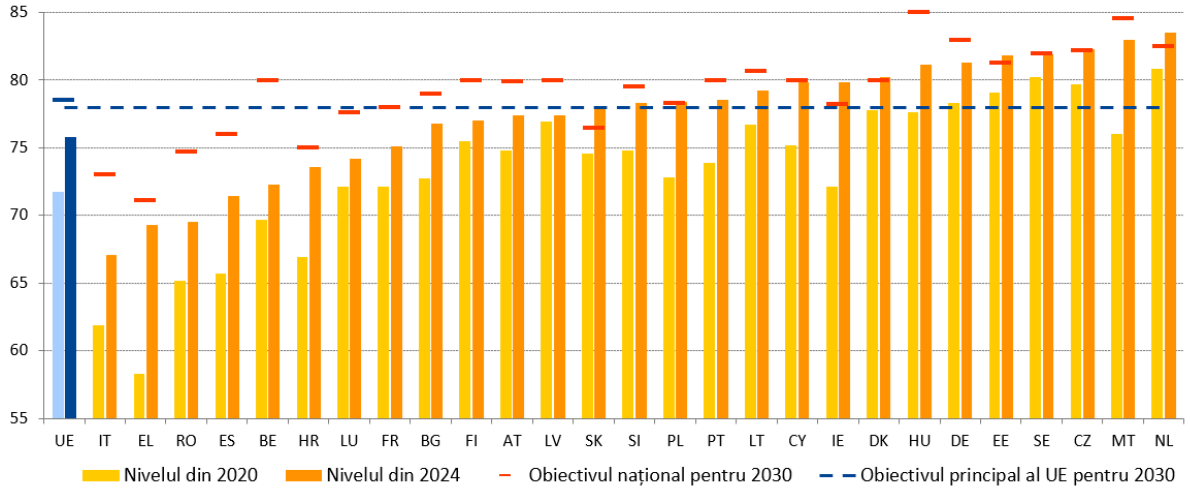
[66] În octombrie 2022, Grupul pentru indicatori al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă a convenit asupra unei abordări metodologice pentru monitorizarea progreselor înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor naționale privind ocuparea forței de muncă în contextul semestrului european. Prezenta secțiune a fost elaborată pe baza metodologiei convenite. A se vedea Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2025 și Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă din 2025 elaborate de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă.

[67] Din cauza declinului populației, s-a constatat că majoritatea statelor membre au nevoie de o creștere anuală minimă a ocupării forței de muncă mai mică decât în perioada anterioară crizei pentru a-și atinge obiectivele naționale. A se vedea Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2025 elaborat de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă.

[68] Pentru unele state membre, o astfel de creștere minimă necesară a ocupării forței de muncă este negativă, reflectând un declin preconizat al populației în vârstă de muncă și/sau faptul că obiectivele lor naționale au fost deja atinse.

Un sfert dintre statele membre și-au depășit obiectivele naționale în 2024, iar jumătate s-au încadrat în limita a 3 puncte procentuale

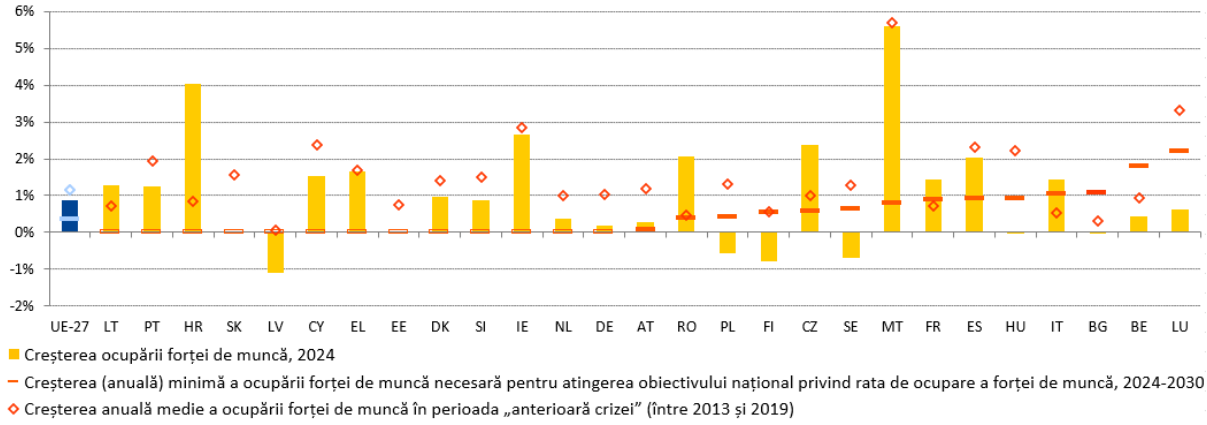
Rata de ocupare a forței de muncă (2020 și 2024, 20-64 de ani, % din populație); obiectivele naționale și ale UE pentru 2030



Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a] și tabelul privind obiectivele naționale pentru 2030 din anexa 1.

În peste două treimi dintre statele membre, creșterea ocupării forței de muncă în 2024 a fost pe cale să atingă obiectivul național pentru 2030

Creșterea ocupării forței de muncă în 2024 (20-64 de ani, variație procentuală anuală) față de creșterea medie anuală a ocupării forței de muncă în perioada 2013-2019 și creșterea anuală minimă a ocupării forței de muncă necesară pentru a atinge obiectivul național privind rata de ocupare a forței de muncă pentru 2030



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG în 2024. Statele membre care și-au atins deja sau care și-au depășit obiectivele naționale sau care se preconizează că le vor atinge (în cadrul unui scenariu de menținere a politicilor actuale), în principal ca urmare a scăderii populației în vârstă de muncă, sunt indicate cu o creștere anuală minimă a ocupării forței de muncă necesară egală cu zero.
Sursa: Calculele efectuate de DG EMPL bazate pe Eurostat [lfsi_emp_a] și Europop 2023.

Numărul total de ore lucrate a crescut aproape în același ritm cu ocuparea forței de muncă în 2024, numărul mediu de ore lucrate per angajat înregistrând o tendință descendentă pe termen lung. În 2024, numărul de ore lucrate depășise nivelul din 2019 (nivelurile anterioare pandemiei de COVID-19) în toate statele membre cu excepția Germaniei, Letoniei, Ungariei, Austriei și Slovaciei. Totuși, întrucât ocuparea forței de muncă s-a extins în ultimii ani fără o creștere corespunzătoare a numărului total de ore lucrate, numărul mediu de ore per angajat rămâne sub nivelul din 2019 (nivelurile anterioare pandemiei de COVID-19) în majoritatea țărilor. În 2024 s-a înregistrat o scădere cu 0,2 ore a

muncii cu normă întreagă (38,8 ore) și o creștere cu 0,1 ore a muncii cu fracțiune de normă (21,8 ore)[69]. În 2024, 6,6 % dintre angajați au avut un program de lucru prelungit (>49 de ore/săptămână), cu 0,5 puncte procentuale mai puțin decât în 2023, ceea ce reflectă schimbări structurale precum ponderea tot mai mare a femeilor în rândul persoanelor angajate, cu o probabilitate mai mică de a avea un program de lucru prelungit[70]. Preocupările tot mai mari cu privire la calitatea locurilor de muncă (a se vedea secțiunea 2.3.1), inclusiv la riscurile psihosociale, bunăstare, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, digitalizare și intensificarea muncii, pot juca, de asemenea, un rol.

Creșterea scăzută a productivității muncii rămâne o provocare pe termen mediu. În 2024, productivitatea muncii pe oră a crescut cu 0,3 % (față de o creștere de 0,7 % a PIB-ului pe cap de locuitor), după o scădere de 0,7 % în 2023[71]. În ultimele două decenii și jumătate, creșterea productivității muncii a încetinit constant, înregistrând o medie anuală de 1,5 % în perioada 2000-2007, de 1,2 % în perioada 2010-2019 și de 0,1 % în perioada 2021-2024. Previziunile indică îmbunătățiri în 2025, 2026 și 2027 care, în majoritatea statelor membre, ar putea compensa pierderile înregistrate începând din 2023. Cu toate acestea, productivitatea scăzută din punct de vedere structural a muncii prezintă un risc pentru competitivitate, în special în contextul îmbătrânirii populației, cu implicații pentru creșterea economică, crearea de locuri de muncă și nivelul de trai[72]. Începând din 2018, ponderea valorii adăugate a industriei prelucrătoare a scăzut mai rapid decât ponderea sa în ocuparea forței de muncă, ceea ce a dus la o creștere mai mică a productivității în comparație cu restul economiei. Aceasta este o schimbare importantă față de tiparele istorice și a condus, la rândul său, la o dependență mai mare de sectorul serviciilor pentru susținerea creșterii productivității. Abordarea creșterii scăzute a productivității necesită o adoptare mai rapidă a tehnologiei și un accent mai puternic pe inovare și pe activitățile bazate pe cunoaștere[73]. Astfel cum s-a subliniat în raportul Draghi, adaptarea sistemelor de educație și formare la evoluția nevoilor în materie de competențe, în special pentru dubla tranziție, și acordarea de prioritate învățării în rândul adulților și educației și formării profesionale sunt, de asemenea, esențiale pentru stimularea competitivității. Reducerea barierelor administrative, încurajarea inovării și sprijinirea unor negocieri colective eficace pot contribui la asigurarea unor câștiguri de productivitate, susținând în același timp creșterea salariilor și a competitivitatea.

Deficitul de forță de muncă, deși s-a atenuat față de nivelul maxim de după pandemie, rămâne ridicat și continuă să limiteze activitatea firmelor în sectoare-cheie. Rata locurilor de muncă vacante în UE a scăzut de la 3,1 % în T2-2022 la 2,1 % în T2-2025. Deși se situează sub media trimestrială de 2,9 % din perioada 2022-2023, aceasta rămâne peste media anterioară pandemiei, de 1,7 %, înregistrată între 2013 și 2019. În T2-2025, Țările de Jos, Belgia și Austria au înregistrat cele mai ridicate rate ale locurilor de muncă vacante (peste 3,4 %), în timp ce Spania, Polonia și România au înregistrat cele mai scăzute rate (sub 0,8 %). O parte semnificativă a managerilor raportează că deficitul de forță de muncă continuă să limiteze producția, înregistrându-se doar o îmbunătățire ușoară în comparație cu

[69] A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2025* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.
[70] Eurostat [lfsa_qoe_3a2], EU-LFS.
[71] Eurostat [nama_10_pl_ulc], Conturile naționale.
[72] A se vedea: Previziunile economice europene – toamna anului 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.
[73] Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2025* (Analiză anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

anul precedent[74]. Printre sectoarele cele mai afectate de deficit se numără serviciile de cazare, serviciile administrative și de sprijin, activitățile specializate, științifice și tehnice, construcțiile, precum și informarea și comunicațiile[75]. Este probabil ca factorii structurali – inclusiv schimbările demografice și noile cerințe în materie de competențe generate de tranziția verde și de cea digitală – să susțină deficitul în anumite sectoare[76]. În pofida scăderilor de la începutul anului 2025, tezaurizarea forței de muncă – situația în care firmele păstrează mai mulți angajați decât sunt necesari imediat pentru nivelurile actuale de producție – a rămas ridicată din 2023, ceea ce ar putea încetini creșterea viitoare a ocupării forței de muncă, deși deficitele persistente din sectoarele cu creștere puternică, inclusiv TIC și serviciile de îngrijire, sugerează un potențial continuu de creare de locuri de muncă, cu condiția asigurării unor condiții de muncă adecvate.

Caseta-pilon 1: Evaluarea la jumătatea perioadei a Planului de acțiune pentru economia socială

Economia socială are o contribuție importantă la modelul economiei sociale de piață al UE și la prosperitatea durabilă. Obiectivul general al economiei sociale este de a acorda prioritate obiectivelor sociale și de mediu în detrimentul profitului. Prin urmare, aceasta reinvestește cea mai mare parte a profiturilor în cauze de interes general și urmează principii de guvernanță democratică sau participativă. În UE[77], ecosistemul economiei sociale este alcătuit din peste 4,3 milioane de entități. Entitățile economiei sociale au modele de afaceri și organizaționale diferite și își desfășoară activitatea într-o gamă largă de sectoare, inclusiv în agricultură, construcții, comerț, energie, TIC, finanțe, sănătate, educație, servicii sociale și cultură. Aceste entități pot contribui la acoperirea lacunelor în materie de servicii și pot oferi soluții inovatoare și adaptate, de exemplu în domeniul sănătății și al asistenței sociale (în care lucrează 3,3 milioane din cele 11,5 milioane de persoane angajate în economia socială a UE). Pentru a contribui la dezvoltarea ecosistemului, Comisia Europeană a adoptat în 2021 Planul de acțiune pentru economia socială, cu trei obiective principale: i) crearea condițiilor-cadru adecvate, ii) deschiderea de oportunități (inclusiv acces la finanțare) și sprijin pentru consolidarea capacităților, iii) îmbunătățirea recunoașterii economiei sociale și a potențialului acesteia[78].

[74] Ancheta europeană privind întreprinderile și consumatorii a Comisiei Europene. Ponderea managerilor care raportează deficitul de forță de muncă drept un factor de limitare este de 27,4 % în construcții, 23 % în servicii și 18,2 % în industrie în T2-2025.

[75] Clasificarea statistică NACE Rev. 2, categoriile B-S.

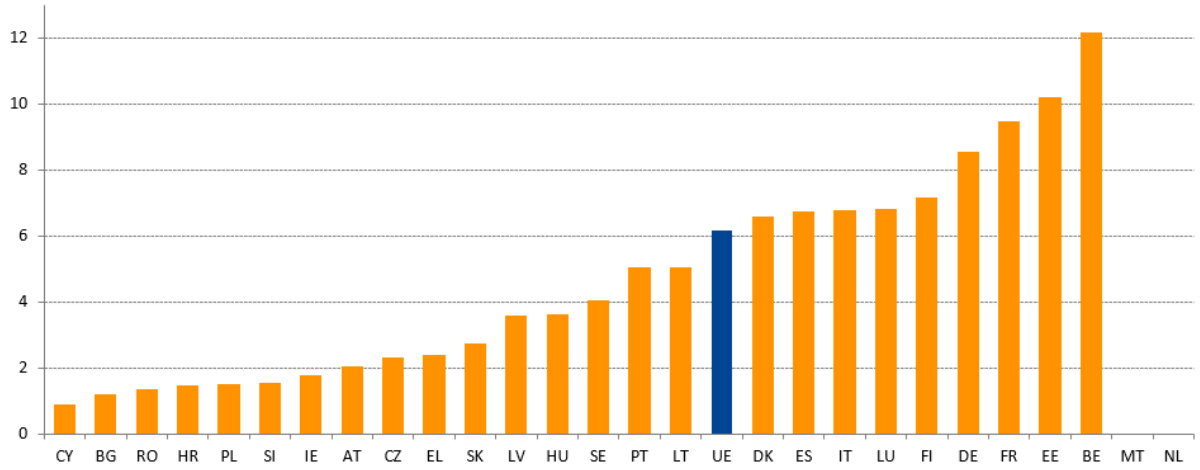
[76] A se vedea: Previziunile economice europene – toamna anului 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

[77] A se vedea Comisia Europeană et al., *Benchmarking the socio-economic performance of the EU social economy – Improving the socio-economic knowledge of the proximity and social economy ecosystem* (Analiză comparativă a performanței socioeconomice a economiei sociale a UE – Îmbunătățirea cunoștințelor socioeconomice ale ecosistemului economiei de proximitate și al economiei sociale), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

[78] A se vedea: Planul de acțiune pentru economia socială.

Ponderea persoanelor angajate în economia socială variază de la un stat membru al UE la altul

Ponderea persoanelor angajate în entități ale economiei sociale în UE (% din ocuparea totală a forței de muncă), 2023



Note: Nu sunt disponibile date pentru MT și NL. Datele ar trebui tratate ca valori minime, deoarece puține state membre furnizează statistici naționale dedicate economiei sociale. Diferitele definiții și niveluri naționale de recunoaștere a economiei sociale îngreunează identificarea tuturor organizațiilor economiei sociale în cadrul datelor.
Sursa: Evaluarea comparativă a performanței socioeconomice a economiei sociale a UE.

Sunt necesare eforturi suplimentare pentru a contribui la mobilizarea întregului potențial al economiei sociale. Nivelul de recunoaștere a economiei sociale, condițiile-cadru pentru funcționarea acesteia și accesul la finanțare diferă de la un stat membru la altul. Aproximativ 6,3 % din populația angajată a UE lucra în economia socială în 2023. Se observă variații semnificative în ceea ce privește ponderea persoanelor care lucrează în economia socială. În Belgia și Estonia, această pondere a fost de peste 10 %, în timp ce în alte șapte state membre (Cipru, Bulgaria, România, Croația, Polonia, Slovenia, Irlanda) a fost mai mică de 2 % (a se vedea figura de mai sus). Acest lucru evidențiază dezvoltarea inegală a economiei sociale în UE, dar și potențialul său neexploatat de creștere economică și de creare de locuri de muncă în multe state membre și regiuni, care ar putea fi activat dacă este sprijinit prin măsuri adecvate.

În 2026, Comisia Europeană va efectua o evaluare la jumătatea perioadei a Planului de acțiune pentru economia socială, pentru a evalua progresele înregistrate și pentru a aborda noile provocări. Majoritatea celor 63 de acțiuni la nivelul UE incluse în planul de acțiune au fost deja puse în aplicare sau sunt în desfășurare. O etapă esențială a fost Recomandarea Consiliului din 2023 privind condițiile-cadru ale economiei sociale, care sprijină statele membre în promovarea economiei sociale în toate domeniile de politică. Portalul UE pentru economia socială a fost lansat ca ghișeu unic pentru informații și resurse relevante. Începând din 2022, au fost implementate mai multe produse financiare în cadrul componentei pentru investiții sociale și competențe (SISW) a InvestEU. Având în vedere cererea ridicată (1,54 miliarde EUR din garanția SISW aprobate până la sfârșitul anului 2024), garanția UE a fost majorată în 2025[79]. Evaluarea la jumătatea perioadei va face bilanțul realizărilor și va alinia planul la noile provocări, menținând orizontul anului 2030.

[79] A se vedea indicatorii InvestEU.

Mai multe state membre au luat recent măsuri pentru a adopta cadre legislative sau strategii pentru economia socială. În **Cehia**, Legea privind întreprinderile sociale de inserție a intrat în vigoare în ianuarie 2025, iar în iulie 2025 guvernul a aprobat Cadrul strategic pentru antreprenoriat social pentru perioada 2026-2030. În iulie 2024, **Irlanda** a adoptat documentul „Trading for Impact", politica națională privind întreprinderile sociale pentru perioada 2024-2027. În **Belgia**, Flandra derulează investiții care permit crearea a 1 000 de locuri de muncă subvenționate suplimentare în economia socială până la sfârșitul legislaturii 2024-2029. **Spania** și-a modificat Legea privind cooperativele pentru a clarifica tipurile de entități din acest sector și pentru a actualiza obiectivele sprijinului politicilor publice. În iunie 2024, Spania a lansat și Fondul pentru impact social, în valoare de 400 de milioane EUR, pentru a sprijini investițiile sociale și de mediu, inclusiv în entitățile din sectorul economiei sociale. **Polonia** a propus modificarea Legii privind economia socială pentru a extinde definiția economiei sociale, a relaxa normele pentru întreprinderile sociale, a îmbunătăți instrumentele de sprijin și a consolida eforturile de reintegrare și coordonare. În aprilie 2025, **România** a lansat un proiect FSE+ privind „Promovarea, monitorizarea și evaluarea evoluției economiei sociale și a antreprenoriatului social", care vizează elaborarea unei strategii naționale pentru economia socială.

Schemele privind reducerea timpului de muncă, sprijinite de instrumentul SURE, oferă lecții importante pentru gestionarea viitoarelor șocuri economice. Potrivit evaluării finale a Instrumentului european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE)[80], se estimează că schemele de menținere a locurilor de muncă – inclusiv cele finanțate prin SURE – au salvat între 1,03 milioane și 1,66 milioane de locuri de muncă în 2020 în statele membre beneficiare. Estimările indică faptul că aceste scheme au protejat echivalentul a 13,3 % și, respectiv, 1,1 % din locurile de muncă în 2020, respectiv în 2021[81]. În contextul actual marcat de incertitudini accentuate, generate de tensiunile geopolitice, și de reduceri planificate ale locurilor de muncă în sectoare-cheie, mai multe state membre și-au mărit utilizarea schemelor privind reducerea timpului de muncă. Valorificarea diferitelor strategii utilizate în timpul pandemiei este esențială pentru îmbunătățirea conceperii și a eficacității acestor programe la nivelul UE. Dovezile arată că schemele privind reducerea timpului de muncă au cea mai mare eficacitate în timpul crizelor temporare, acordând prioritate firmelor și lucrătorilor vulnerabili și evitând în același timp sprijinul pentru locurile de muncă neviabile pe termen lung[82].

Activitatea independentă în UE a înregistrat o scădere constantă, cu variații sectoriale și între țări. Ponderea lucrătorilor independenți în totalul ocupării forței de muncă (20-64 de ani) a scăzut de la 13,2 % în 2010 la 10,6 % în 2024. Aceasta a scăzut cel mai mult în agricultură, silvicultură și pescuit, precum și în comerțul cu ridicata și cu amănuntul, și același timp a crescut semnificativ în sectorul public și în sectoarele semi-publice (inclusiv în administrația publică, educație și sănătate), precum și în TIC. Profilul competențelor lucrătorilor independenți s-a schimbat, de asemenea, 40 % dintre aceștia fiind absolvenți ai

[80] A se vedea Documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2025) 47 final.

[81] Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021* (Analiză anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2021), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021 și Eurofound, *Weathering the crisis: How job retention schemes preserved employment and incomes during the pandemic* (Depășirea crizei: cum au reușit schemele de menținere a locurilor de muncă să păstreze ocuparea și veniturile în timpul pandemiei), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

[82] Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2025* (Analiză anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

învățământului terțiar în 2024, față de doar 28 % în 2010. Cu toate acestea, riscurile de sărăcie rămân semnificative: ratele riscului de sărăcie (18-64 de ani) în rândul lucrătorilor independenți (22,3 %) sunt de peste două ori mai mari decât în rândul angajaților (9,2 %) (a se vedea secțiunea 2.3.1). Diferențele între țări în ceea ce privește ponderea lucrătorilor independenți sunt substanțiale, variind de la aproximativ 20 % în Italia și Grecia la sub 9 % în Danemarca, Germania, Cipru, Luxemburg și Suedia. Între 2014 și 2024, ponderea lucrătorilor independenți fără angajați (care reprezintă aproximativ 70 % din totalul lucrătorilor independenți în majoritatea statelor membre) în ocuparea totală a forței de muncă a scăzut de la 10,0 % la 8,9 %, întrucât numărul tinerilor care au început să desfășoare o activitate independentă a fost insuficient pentru a compensa ieșirea lucrătorilor în vârstă.

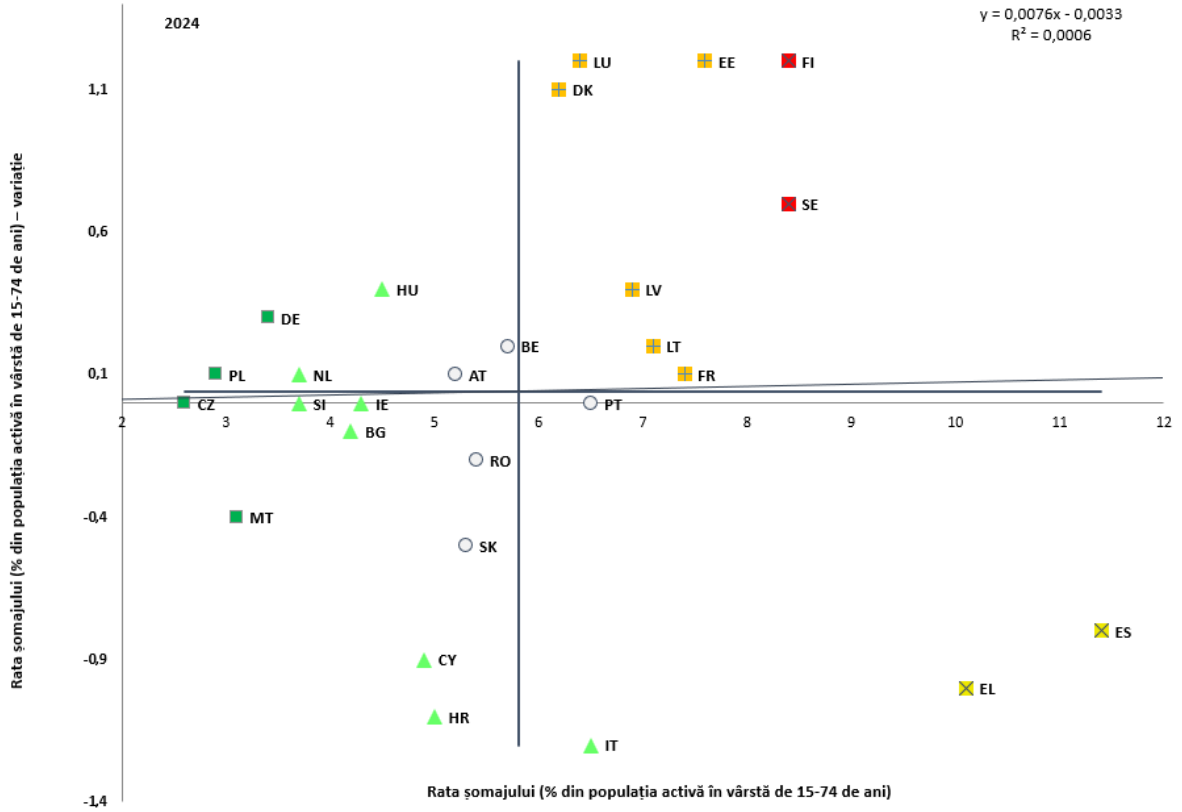
Șomajul, aflat deja la niveluri minime record, a continuat să scadă în 2024 și la începutul anului 2025 și prezintă semne de convergență ascendentă între statele membre. Rata șomajului în UE (15-74 de ani) a scăzut la 5,9 % în 2024, de la 6,1 % în 2023, marcând cel mai scăzut nivel înregistrat vreodată. În septembrie 2025, rata șomajului în UE a fost de 6,0 %. Cele mai mari scăderi anuale (de 1 punct procentual sau mai mult) au fost înregistrate în Italia, Croația și Grecia, în timp ce Danemarca, Estonia, Finlanda, Luxemburg și Suedia au înregistrat creșteri de peste 0,7 puncte procentuale – a se vedea figura 2.1.2. Finlanda și Suedia se confruntă cu o „situație critică” din cauza ratelor ridicate ale șomajului și a creșterilor semnificative din 2023, în timp ce Franța, Lituania, Letonia, Danemarca, Luxemburg și Estonia sunt „de supravegheat”, reflectând rate ridicate și progrese sub medie. Spania (11,4 %) și Grecia (10,1 %) rămân în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, cu progrese mult peste medie, dar cu niveluri încă ridicate ale șomajului. Cehia, Polonia, Germania și Malta au „cele mai bune performanțe”, cu rate ale șomajului cuprinse între 2,6 % și 3,4 %. Deși încă mari, diferențele dintre țări se reduc pe măsură ce țările cu rate ridicate ale șomajului – precum Spania sau Grecia – înregistrează îmbunătățiri mai puternice.

Ratele șomajului prezintă variații semnificative în funcție de gen și la nivel regional[83]. Șomajul rămâne mai ridicat în rândul femeilor (6,2 % în 2024) decât în rândul bărbaților (5,7 %). Persistă disparități regionale: în 2024, zonele rurale (5,1 %) au înregistrat cele mai scăzute rate, urmate de orașe/suburbii (5,6 %) și de municipii (6,7 %). Diferențele dintre regiunile NUTS 2 le reflectă pe cele observate în ratele de ocupare a forței de muncă (a se vedea mai sus), cu excepția Suediei, care are rezultate mai puțin favorabile în ceea ce privește șomajul (a se vedea figura 6 din anexa 5). Unele regiuni ultraperiferice – Guadelupa, Martinica, Guyana, Réunion, Mayotte și Insulele Canare – au printre cele mai ridicate rate ale șomajului din UE.

[83] O analiză mai detaliată a diferențelor de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și alte dimensiuni la nivel regional este disponibilă în Monitorul UE privind egalitatea de gen la nivel regional al JRC.

Figura 2.1.2: Șomajul a scăzut în aproape jumătate dintre statele membre în 2024

Rata șomajului (15-74 de ani), nivelurile din 2024 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. Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG.
Sursa: Eurostat [une_rt_a], EU-LFS.

Ponderea ocupațiilor verzi este în creștere în întreaga UE, unele dintre aceste ocupații confruntându-se cu un deficit de forță de muncă din cauza noilor cerințe în materie de competențe. Ocuparea forței de muncă în sectorul bunurilor și serviciilor de mediu a crescut de la 2,2 % în 2015 la 3,1 % în 2022, cu variații semnificative în ceea ce privește ponderea ocupării în acest sector de la o țară la alta în 2022 (de la 1 % în Ungaria la 5,7 % în Luxemburg)[84]. Estimări alternative sugerează că locurile de muncă verzi ar putea reprezenta deja până la 11,3 % din forța de muncă din UE[85]. În același timp, sectoarele care generează un nivel ridicat de emisii[86] angajează încă 3,1 % din lucrătorii din UE (variind de la 0,9 % în Cipru la 7,1 % în Cehia). O analiză recentă[87] a identificat 24 de ocupații relevante pentru tranziția verde, cu deficite de forță de muncă în mai multe state membre. Printre ocupațiile

[84] Eurostat [env_ac_egss1], [nama_10_a10_e].

[85] Pe baza calculelor efectuate de Centrul Comun de Cercetare în cadrul proiectului privind locurile de muncă verzi, în urma operaționalizării abordării bazate pe sarcini a ONET propusă de Gili, Verdolini și Vona (2020) pentru a măsura locurile de muncă verzi din UE.

[86] Industriile care generează un nivel ridicat de emisii în acest context sunt industria extractivă (cod NACE: B), industria chimică și fabricarea produselor chimice (C20), fabricarea altor produse minerale nemetalice (C23), prelucrarea metalelor de bază (C24) și fabricarea autovehiculelor, remorcilor, semiremorcilor și altor echipamente de transport (C29).

[87] O ocupație este clasificată ca fiind afectată de „deficite generalizate” dacă cel puțin cinci state membre raportează deficite pentru ea. Acesta este un indicator-cheie de performanță al Pactului pentru o industrie curată.

relevante pentru tranziția verde care sunt afectate în cea mai mare măsură de un deficit de forță de muncă generalizat în toate țările se numără instalatorii și montatorii de conducte (20 de state membre), lucrătorii în domeniul izolațiilor, inginerii civili și mecanicii de instalații de climatizare și refrigerare (14), tehnicienii de inginerie civilă (12) și țiglarii (11). Aceste ocupații necesită competențe tehnice și manuale avansate, esențiale pentru tranziția verde.

Politicile privind o tranziție echitabilă și favorabilă incluziunii care vizează persoanele afectate în mod deosebit de tranziția verde pot sprijini mobilitatea lucrătorilor, pot atenua deficitul de forță de muncă și pot asigura o distribuție pe scară largă a beneficiilor tranziției verzi. Trecerea la o economie circulară, cu emisii scăzute de dioxid de carbon necesită recalificarea lucrătorilor din industriile bazate pe combustibili fosili în sectoare în expansiune, precum industriile cu zero emisii nete, generarea de energie din surse regenerabile, construcțiile, gestionarea deșeurilor și industria prelucrătoare, în timp ce electrificarea și creșterea cererii de materii prime stimulează, de asemenea, ocuparea forței de muncă în sectorul energiei electrice și în sectoarele energointensive. În 2023, aproximativ 30 % din totalul lucrătorilor din UE (inclusiv 30 de milioane în industria prelucrătoare, 15 milioane în construcții și 10 milioane în transporturi și depozitare) erau angajați în sectoare aflate în transformare[88]. Cu toate acestea, mobilitatea sectorială rămâne limitată, doar 1,8-3,9 % dintre lucrători schimbând sectoarele anual, o rată în linii mari neschimbată din 2016. Persistența deficitelor în ocupațiile relevante pentru climă subliniază necesitatea unor politici care să îi ajute pe lucrători să se adapteze la evoluția cererii de competențe sau la sectoarele aflate în tranziție. Tranziția verde oferă și oportunități de îmbunătățire a calității locurilor de muncă, deoarece ocupațiile verzi noi și emergente (de exemplu, cea de inginer în domeniul energiei din surse regenerabile și cea de manager de planificare a politicilor verzi) tind să ofere salarii mai mari și contracte mai stabile[89]. Totuși, beneficiile sunt inegale și se concentrează în principal asupra rolurilor cu un nivel ridicat de calificare[90]. Creșterea cererii de locuri de muncă tehnice și manuale[91] (de exemplu, ingineri electrici și mecanici, instalatori și reparatori de linii electrice) poate fi însoțită de riscuri fizice mai mari și de un acces mai redus la resurse și autonomie la locul de muncă. Pentru ca aceste locuri de muncă să devină mai atractive, politicile ar trebui să încerce să abordeze aspectele legate de calitatea locurilor de muncă, în special condițiile de muncă, remunerarea și accesul la resurse. Politicile active pe piața muncii, inclusiv dezvoltarea competențelor, stimulentele pentru ocupare și sprijinul pentru căutarea unui loc de muncă, joacă un rol esențial în sprijinirea tranzițiilor profesionale ale lucrătorilor în perioade de schimbări economice.

Tranziția digitală continuă să remodeleze economiile și piețele muncii, generând noi oportunități și amplificând în același timp nevoia de perfecționare și recalificare.

---

[88] Fulvimari A. et al., *Estimating labour market transition costs and social investment needs of the green transition – a new approach* (Estimarea costurilor tranziției pe piața muncii și a nevoilor de investiții sociale ale tranziției verzi – o nouă abordare), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025. „Sectoarele aflate în transformare” includ acele sectoare (i) care sunt esențiale pentru tranziția către neutralitatea climatică prin rolul lor în punerea în aplicare a obiectivelor climatice sau (ii) care se preconizează că vor înregistra schimbări semnificative legate de ocuparea forței de muncă în urma decarbonizării sau (iii) pentru care sunt valabile ambele.

[89] OCDE, *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market* (Tranziția către zero emisii nete și piața muncii), Paris, 2024.

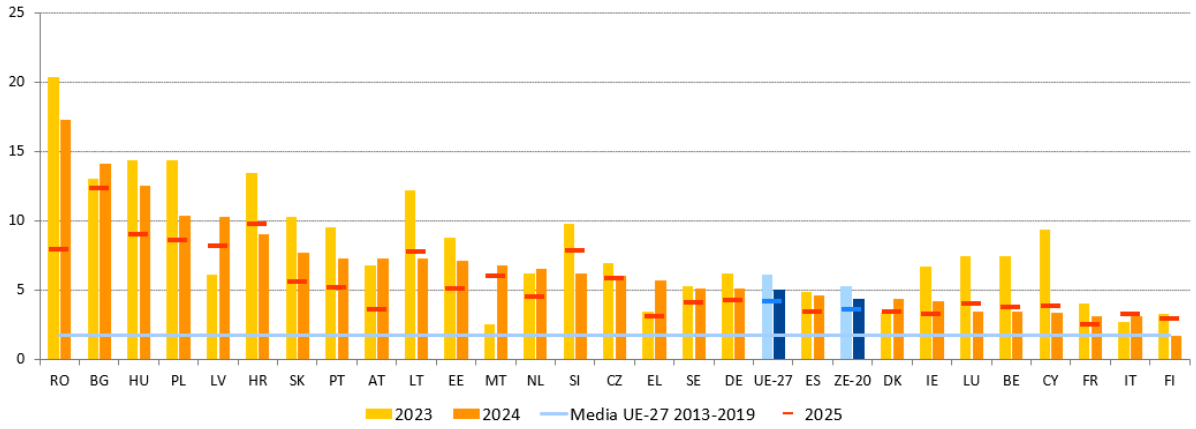
[90] Eurofound, *Job quality side of climate change, Working conditions and sustainable work series* (Calitatea locurilor de muncă din perspectiva schimbărilor climatice, seria Condiții de muncă și muncă durabilă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2024.

[91] Locuri de muncă în care cererea de forță de muncă va crește ca urmare a creșterii cererii de produse și servicii verzi, dar care nu se modifică neapărat în ceea ce privește conținutul sarcinilor.

Numărul specialiștilor în domeniul TIC din UE a crescut constant din 2013 (cu 59,3 %), ajungând la peste 10,3 milioane în 2024[92]. Cu toate acestea, femeile se mențin la un nivel semnificativ de subreprezentare, cu doar 19,5 % dintre specialiștii în domeniul TIC. În ritmul actual, numărul profesioniștilor în domeniul TIC va ajunge la aproximativ 12 milioane până în 2030, cu mult sub obiectivul UE de 20 de milioane, pe fondul intensificării concurenței pentru talente digitale și înalt calificate (a se vedea secțiunea 2.2.1)[93]. Într-un sondaj Eurobarometru recent[94], majoritatea respondenților consideră că tehnologiile digitale, inclusiv inteligența artificială (IA), au un impact pozitiv asupra locurilor de muncă, a economiei, a societății și a calității vieții. În plus, 62 % dintre respondenți consideră că utilizarea roboților și a IA la locul de muncă este un element pozitiv, iar 70 % consideră că utilizarea acestora îmbunătățește productivitatea. Există însă în continuare motive de îngrijorare: 84 % dintre respondenți consideră că IA necesită o gestionare atentă pentru a proteja viața privată și a asigura transparența la locul de muncă . Între 2012 și 2023, ocuparea forței de muncă a trecut în mod semnificativ de la locuri de muncă cu salarii mici la locuri de muncă cu salarii mari, concomitent cu o creștere a ponderii ocupării în sectoare cu o creștere scăzută a productivității[95]. Această evoluție pare să fie determinată în principal de adoptarea noilor tehnologii și de automatizare, întrucât sectoarele cu o creștere ridicată a productivității necesită mai puțini lucrători pentru a menține nivelul producției, ceea ce duce la o realocare treptată a ocupării către sectoare cu o creștere scăzută a productivității. Dovezile disponibile privind impactul IA asupra pieței muncii nu sunt încă concludente.

Figura 2.1.3: Salariile au continuat să crească în 2024, cu diferențe semnificative între țări

Remunerația nominală per angajat, variație procentuală anuală



Notă: ZE-20, cele 20 de țări care au adoptat moneda euro. Remunerația nominală per angajat se calculează prin împărțirea remunerației totale a angajaților la numărul total de angajați. Remunerația nominală include, pe lângă salariile brute, contribuțiile angajatorului. Datele pentru 2025 reflectă proiecțiile calculate pe baza previziunilor economice ale Comisiei Europene din toamna anului 2025.
Sursa: Baza de date AMECO [HWCDW] și Eurostat, Conturile naționale [namq_10_gdp], [namq_10_a10_e].

---

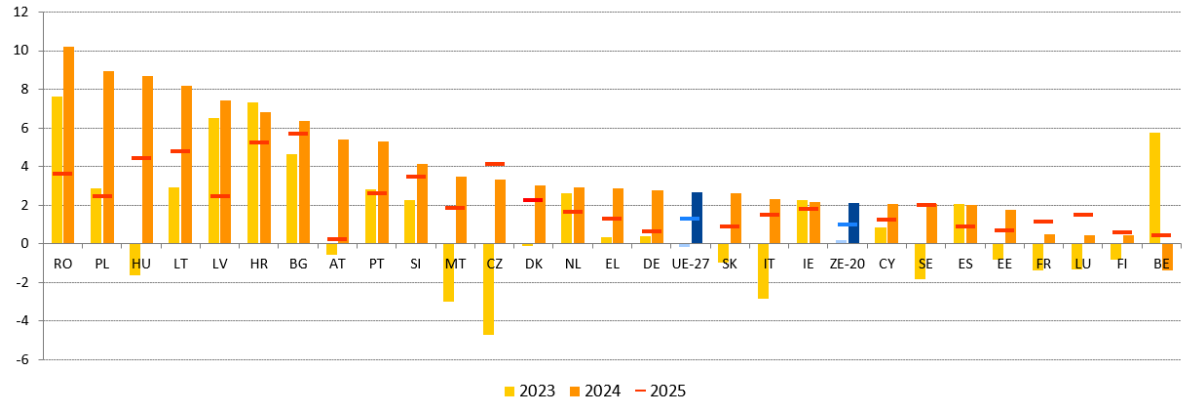
[92] *Towards Digital Decade targets for Europe – Statistics Explained* (Către obiectivele deceniului digital pentru Europa – Statistici explicate) – Eurostat.
[93] *Europe's digital decade: 2030 targets* (Deceniul digital al Europei: obiective pentru 2030) |Comisia Europeană.
[94] *Artificial Intelligence and the future of work* (Inteligența artificială și viitorul muncii) – februarie 2025 – sondaj Eurobarometru.
[95] Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2025* (Analiză anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

Creșterea salariilor în UE s-a menținut la un nivel solid în 2024, însă evoluțiile au variat semnificativ de la un stat membru la altul. Creșterea anuală a remunerației nominale per angajat a atins 5,1 %, după nivelul maxim istoric de 6,1 % din 2023, în contextul scăderii inflației și al menținerii tensionate, deși în curs de relaxare, a piețelor muncii[96]. Cele mai mari creșteri (de la an la an) au fost observate în statele membre din Europa Centrală și de Est, acestea depășind 10 % în Bulgaria, România, Ungaria, Polonia și Letonia și variind între 7,0 % și 10,0 % în Croația, Slovacia, Portugalia, Austria, Lituania și Estonia – a se vedea figura 2.1.3. În multe dintre aceste state membre, inflația a rămas relativ ridicată, în special în România, Croația, Polonia și Ungaria. În schimb, creșterea salariilor a fost mai moderată, între 3,0 % și 5,0 %, în Belgia, Cipru, Danemarca, Franța, Irlanda, Italia, Luxemburg și Spania, unde inflația a fost mai scăzută. Aceasta s-a situat sub 2,0 % în Finlanda.

Creșterea salariilor negociate a fost puternică de la jumătatea anului 2023, reflectând eforturile de recuperare a pierderilor de venituri reale, însă încep să apară semne de temperare[97]. În zona euro, creșterea salariilor negociate a atins un nivel maxim de 5,4 % (de la an la an) în T3-2024, ca urmare a intensificării activității de negociere colectivă, întrucât sindicatele au încercat să compenseze scăderile anterioare ale puterii de cumpărare înregistrate începând cu sfârșitul anului 2021[98]. Ritmul de creștere a salariilor negociate a început să se tempereze în 2025, în paralel cu reducerea presiunii inflaționiste.

Figura 2.1.4: Salariile reale s-au redresat în 2024 în majoritatea statelor membre

Salarii și alte drepturi de natură salarială brute reale per angajat, variație procentuală anuală



Notă: ZE se referă la ZE-20, cele 20 de țări care au adoptat moneda euro. Salariile reale au fost calculate utilizând indicele armonizat al prețurilor de consum ca deflator. Datele pentru 2025 reflectă proiecțiile calculate pe baza previziunilor economice ale Comisiei Europene din primăvara anului 2025.
Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO, Salarii și alte drepturi de natură salarială brute nominale per angajat [hwwdw], deflator: Indicele armonizat al prețurilor de consum [AMECO 5000 ZCPIH]. Ocuparea totală

[96] Inflația în UE a scăzut de la 6,4 % în 2023 la 2,6 % în 2024, cu previziuni de 2,5 % pentru 2025 și de 2,1 % pentru 2026. A se vedea: Previziunile economice europene – toamna anului 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

[97] Creșterea salariilor negociate reprezintă rezultatul direct al negocierilor salariale dintre partenerii sociali. Aceasta include atât salariile nou negociate, cât și salariile convenite anterior. Ca regulă generală, sunt excluse primele, orele suplimentare și alte compensații individuale care nu au legătură cu negocierea colectivă. În comparație cu salariile plătite, salariile negociate nu iau în calcul nici numărul de ore lucrate (deoarece sunt stabilite pe bază de normă întreagă) și reprezintă un salariu minim în unele sectoare.

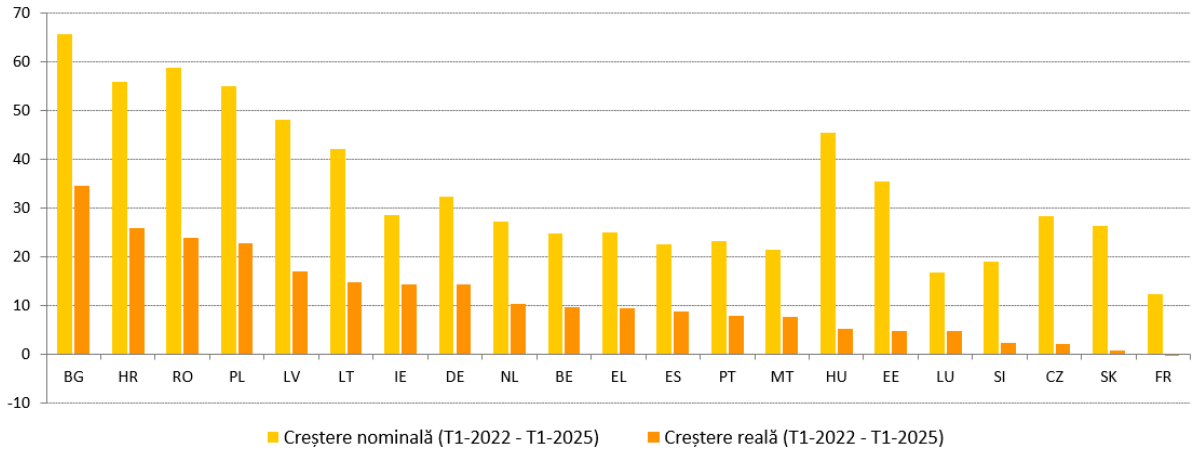
[98] Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021* (Analiză anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2021), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021 și Eurofound, *Weathering the crisis: How job retention schemes preserved employment and incomes during the pandemic* (Depășirea crizei: cum au reușit schemele de menținere a locurilor de muncă să păstreze ocuparea și veniturile în timpul pandemiei), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

a forței de muncă (concept intern) [namq_10_a10_e]. Actualizarea pentru salariile și alte drepturi de natură salarială brute per angajat [cod AMECO: hwwdw] aferentă previziunilor din toamnă nu era disponibilă la 19 noiembrie, când a fost posibilă ultima actualizare.

Salariile reale se redresează, fiind susținute de reducerea inflației și de creșterea susținută a salariilor nominale, dar ritmul redresării diferă de la un stat membru la altul. După o scădere semnificativă de 3,7 % în 2022 și o scădere mai modestă de 0,1 % în 2023, salariile reale s-au redresat în 2024, crescând cu 2,7 %[99]. Această redresare a fost determinată în principal de scăderea inflației și de creșterile solide ale salariilor nominale. Redresarea a fost cea mai puternică (peste 8 %) în România, Polonia, Ungaria și Lituania, precum și (peste 6 %) în Letonia, Croația și Bulgaria – a se vedea figura 2.1.4. În Belgia, salariile reale au scăzut cu 1,3 % în 2024. În 2024, salariile reale din UE au rămas, în medie, cu 0,7 % sub nivelurile din 2019, cu diferențe mari între țări care reflectă dinamica diferită a salariilor nominale și a inflației. În 2025, salariile reale din UE au revenit, în linii mari, la nivelurile anterioare pandemiei, dar în Cehia, Germania, Italia, Finlanda și Franța acestea ar urma să rămână sub aceste niveluri.

Figura 2.1.5: Creșterile salariilor minime legale au sprijinit compensarea pierderilor în ceea ce privește puterea de cumpărare a lucrătorilor cu salariul minim

Evoluția salariilor minime în statele membre cu salarii minime legale (variație în %)



Notă: Cipru a fost exclus, deoarece salariul minim legal a fost introdus în 2023.
Sursa: Eurofound și Eurostat [earn_mw_cur, prc_hicp_midx].

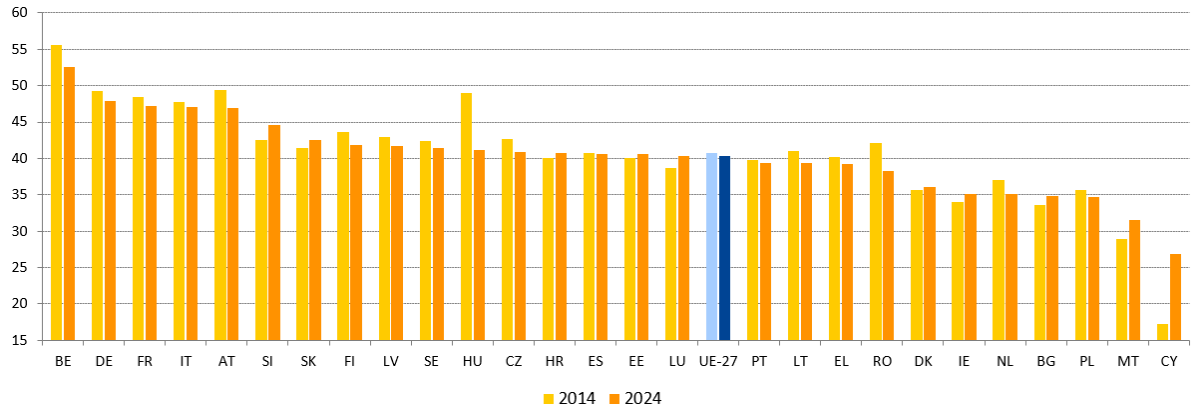
Recentele creșteri ale salariului minim în UE au contribuit la contracararea impactului inflației asupra lucrătorilor cu venituri mici. Între ianuarie 2022 și ianuarie 2025, salariile minime legale au crescut cu peste 20 % în toate statele membre în care există astfel de salarii[100], excepție făcând Franța, Luxemburg și Slovenia. Creșterile au variat între 12,4 % în Franța și 65,7 % în Bulgaria și au depășit 40 % în alte șase state membre (România, Croația, Polonia, Letonia, Ungaria și Lituania)[101] – a se vedea figura 2.1.5. În termeni reali, aceste țări au înregistrat și cele mai mari creșteri, în pofida inflației ridicate. În schimb, salariile minime

[99] Salariile reale sunt calculate utilizând indicele armonizat al prețurilor de consum ca deflator.
[100] 22 de state membre au salarii minime legale: Belgia, Bulgaria, Cehia, Cipru, Croația, Estonia, Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia, Spania, Țările de Jos și Ungaria.
[101] Salariile minime sunt adesea actualizate anual, la începutul anului. Între ianuarie 2022 și ianuarie 2025, cele mai mari majorări au fost înregistrate în Polonia (49 %), Bulgaria (44 %), Letonia (40 %) și Croația (34 %). Acestea au înregistrat creșteri cuprinse între 20 % și 30 % în Belgia, Germania, Estonia, Irlanda, Lituania, Ungaria, Țările de Jos și România.

reale au crescut cu mai puțin de 5 % în Luxemburg, Cehia, Slovacia, Estonia și Slovenia și au scăzut ușor în Franța. Între timp, în țările în care salariile minime sunt stabilite prin contracte colective de muncă, creșterea salariilor reale în 2024 a sprijinit, de asemenea, puterea de cumpărare, în special în sectoarele slab remunerate[102]. Cercetările recente arată că majorările salariului minim național stimulează creșterea generală a salariilor, sprijină negocierile colective și ridică pragurile salariale în sectoarele slab remunerate[103].

Figura 2.1.6: În 2024, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită cu un salariu mediu a fost mai mică decât cu un deceniu în urmă în majoritatea statelor membre

Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită cu un salariu mediu (%)



Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, Baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului de impozite-prestații al OCDE (actualizată în mai 2025).

Impozitarea veniturilor salariale continuă să influențeze stimulentele pentru muncă și angajare în întreaga UE. Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă – definită ca diferența dintre costurile cu forța de muncă ale angajatorilor și remunerația netă a angajaților, exprimată ca procent din costurile totale cu forța de muncă – afectează atât cererea, cât și oferta de forță de muncă, în special pentru categorii precum a doua persoană care contribuie la venitul familiei, a cărei ofertă de muncă este mai sensibilă la impozitare. Din 2014, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită cu un salariu mediu a scăzut cu 0,4 puncte procentuale în UE, ajungând la 40,3 % în 2024, ceea ce este în continuare cu mult peste media OCDE de 34,9 % – a se vedea figura 2.1.6[104]. Aceasta a scăzut cu peste 1 punct procentual în 11 state membre, cele mai mari scăderi înregistrându-se în Ungaria (-7,9 puncte procentuale), România (-3,8 puncte procentuale) și Belgia (-3,0 puncte procentuale). În schimb, în aceeași perioadă, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri medii a crescut în 10 țări, în special în Cipru (+9,5 puncte procentuale), Malta (+2,5 puncte procentuale) și Luxemburg (+1,7 puncte procentuale) (a se vedea secțiunea 2.2.1 pentru detalii). Pentru persoanele cu venituri mai

[102] Eurofound, *Industrial relations and social dialogue* (Relațiile industriale și dialogul social). *Minimum wages in 2025: Annual review* (Analiză anuală privind salariile minime din 2025), 2025.

[103] Rezultatele empirice indică faptul că o creștere cu 1 % a salariului minim determină o creștere cu 0,31 % a salariilor pentru 25 % dintre persoanele cu cele mai mici venituri salariale. A se vedea: Eurofound, *Impact of national minimum wages on collective bargaining and wages for low-pay workers* (Impactul salariilor minime naționale asupra negocierilor colective și a salariilor lucrătorilor slab remunerați), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

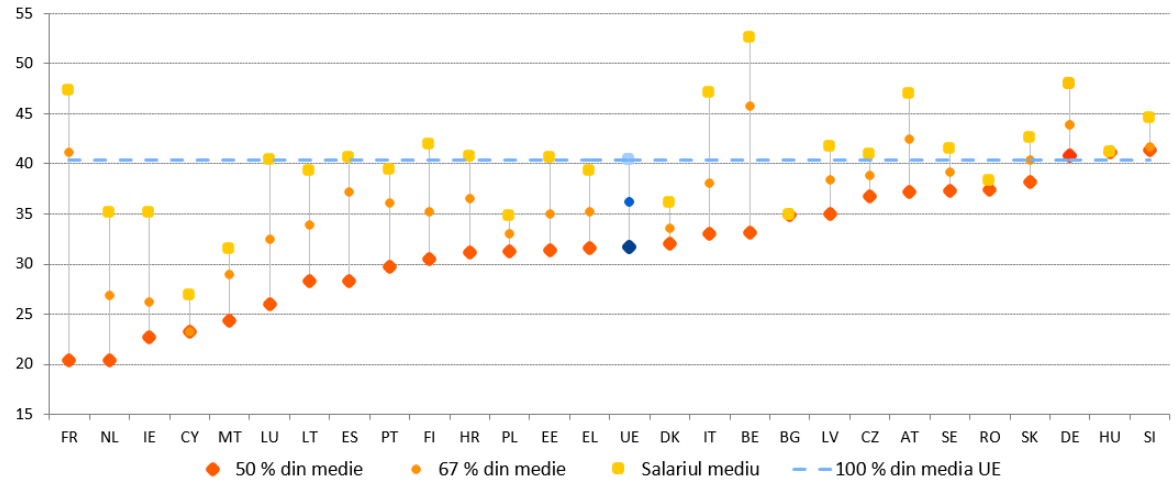
[104] OCDE, *Taxing Wages 2025: Decomposition of Personal Income Taxes and the Role of Tax Reliefs* (Impozitarea salariilor 2025: descompunerea impozitelor pe venitul persoanelor fizice și rolul facilităților fiscale), OECD Publishing, Paris, 2025.

mici (50 % din salariul mediu), sarcina fiscală medie asupra costului forței de muncă în UE pentru o persoană necăsătorită a fost de 31,8 % în 2024, în creștere cu 0,3 puncte procentuale față de 2023, dar marcând o scădere de 2,2 puncte procentuale față de 2014.

Sistemele de impozitare a veniturilor persoanelor fizice sunt, în general, progresive, cu sarcini fiscale mai mici asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri mici. Progresivitatea este deosebit de pronunțată în Franța, Belgia, Țările de Jos, Luxemburg și Italia, în timp ce Bulgaria și Ungaria aplică sisteme forfetare – a se vedea figura 2.1.7. Reducerea sarcinilor fiscale pentru persoanele cu venituri mici diminuează denaturările pieței muncii și sprijină încadrarea în muncă a lucrătorilor slab calificați, dar sistemele de impozitare ar trebui să fie concepute astfel încât să evite descurajarea tranzițiilor către locuri de muncă mai bine plătite.

Figura 2.1.7: Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă este mai mică pentru lucrătorii cu salarii mici

Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită care câștigă un salariu mic (50 % și 67 % din salariul mediu) în comparație cu salariul mediu în 2024 (%)



Note: Statele membre sunt clasificate în ordine descrescătoare în funcție de nivelul de progresivitate (sarcina fiscală asupra costului forței de muncă aferentă salariului mediu – sarcina fiscală asupra costului forței de muncă aferentă unui salariu egal cu 50 % din salariul mediu).
Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, Baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului de impozite-prestații al OCDE (actualizată în mai 2025).

Inflația poate crea denaturări ale sistemelor de impozitare, care afectează atât progresivitatea, cât și echitatea. Creșterea prețurilor poate eroda pragurile nominale fixe – cum ar fi tranșele de impozitare și creditele fiscale –, conducând adesea, în sistemele progresive, la încadrarea în alte tranșe de impozitare („*bracket creep*”), prin care contribuabilii sunt împinși în tranșe de impozitare mai ridicate, iar valoarea reală a deducerilor și a creditelor fiscale scade. Astfel de efecte pot reduce venitul disponibil și pot crește riscurile de sărăcie. Ajustările, prin indexare automată sau actualizări discreționare, pot atenua aceste denaturări. În perioada 2024-2025, numeroase state membre și-au revizuit sistemele de impozitare a veniturilor persoanelor fizice pentru a contracara denaturările determinate de inflație – a se vedea secțiunea 2.1.2.

Transferarea sarcinii fiscale dinspre forța de muncă spre taxele de mediu poate încuraja stimulentele de pe piața muncii, poate spori echitatea și poate sprijini

obiectivele climatice. Recentul Plan de acțiune pentru energie la prețuri accesibile[105] solicită finalizarea revizuirii Directivei privind impozitarea energiei (aflată în discuție din 2021), asigurându-se că cei mai poluanți combustibili sunt impozitați la cel mai ridicat nivel și promovând în același timp decarbonizarea. În mod similar, Pactul pentru o industrie curată[106] încurajează reformele fiscale care sprijină electrificarea și elimină treptat subvențiile pentru combustibilii fosili. Recomandarea Consiliului din 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică[107] pledează, de asemenea, pentru reducerea sarcinii fiscale asupra forței de muncă, în special pentru grupurile cu venituri mici și medii, și pentru reorientarea veniturilor către surse durabile din punctul de vedere al mediului. Deși taxele pe carbon pot avea efecte regresive, acestea pot fi atenuate prin măsuri compensatorii concepute cu atenție. Cu toate acestea, taxele de mediu reprezintă doar 5,2 % din veniturile fiscale totale din UE (2023) – cu 1,5 puncte procentuale mai puțin decât în 2013 –, cu ponderi de peste 10 % numai în Bulgaria (11,2 %) și Grecia (10,6 %) și sub 5 % în 9 țări. Doar Belgia, Bulgaria și România au înregistrat creșteri ale cotelor taxelor de mediu din 2013. Măsuri precum stimulentele fiscale pentru economiile de energie și pentru reducerea consumului de combustibili fosili pot contribui la alinierea obiectivelor climatice cu cele în materie de echitate.

2.1.2 Măsuri luate de statele membre

Mai multe state membre au introdus sau au extins stimulentele și subvențiile pentru angajare pentru a încuraja ocuparea forței de muncă, concentrându-se asupra grupurilor subreprezentate. În **Polonia**, o lege nouă, adoptată în martie 2025, prevede subvenții pentru angajatorii care angajează lucrători seniori, acoperind până la jumătate din salariul minim pe angajat senior timp de 12 luni (pentru lucrătorii în vârstă de 50-65 de ani) sau timp de o lună (pentru lucrătorii seniori care au atins vârsta de pensionare, cu posibilitate de reînnoire). După încheierea perioadei de subvenționare, angajatorii trebuie să plătească salariul integral și să păstreze persoana respectivă angajată timp de șase luni, respectiv timp de o lună. În **Italia**, Legea bugetului pentru 2025 a extins la anii 2025 și 2026 deducerea fiscală pentru întreprinderile și lucrătorii independenți care recrutează personal cu contracte de muncă pe durată nedeterminată. De asemenea, aceasta a introdus o scutire fiscală temporară pentru costurile cu locuința plătite de angajator (chirie și întreținere) de până la 5 000 EUR anual, în primii doi ani de angajare, pentru lucrătorii permanenți cu venituri de până la 35 000 EUR, care rămân însă supuse contribuțiilor de asigurări sociale. Programul „Employment + Talent” din **Portugalia** oferă stimulente financiare angajatorilor care angajează, cu un salariu minim de 1 442,57 EUR, tineri șomeri (18-35 de ani) absolvenți de învățământ terțiar înregistrați la Institutul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională (IEFP) sau persoane care se întorc din străinătate după cel puțin 12 luni. În **Grecia**, un program de ocupare subvenționată a forței de muncă lansat la sfârșitul anului 2024 și care se derulează timp de 18 luni, cu sprijin din partea MRR, prevede recrutarea a 1 000 de persoane cu handicap în administrația locală, acoperind până la 75 % din salariu și contribuții (până la 13 500 EUR de persoană), pentru a promova integrarea acestora pe piața muncii.

---

[105] Planul de acțiune pentru energie la prețuri accesibile: Deblocarea adevăratei valori a uniunii noastre energetice pentru a asigura energie accesibilă, eficientă și curată pentru toți europenii – Comisia Europeană.

[106] Pactul pentru o industrie curată – Comisia Europeană.

[107] Recomandarea a Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică, 2022/C 243/04.

Schemele privind reducerea timpului de muncă au fost dezvoltate în continuare pentru a spori reziliența pieței muncii și pentru a proteja ocuparea forței de muncă în timpul șocurilor economice. De exemplu, în ianuarie 2024, **Țările de Jos** au lansat o schemă de menținere temporară a locurilor de muncă („*Crisisregeling Personeelsbehoud*”), care va rămâne în vigoare până în decembrie 2025. Schema subvenționează reducerea programului de lucru pentru firmele care se confruntă cu șocuri la nivelul cererii, pentru a menține locurile de muncă și a sprijini veniturile gospodăriilor. În iunie 2025, **Slovenia** a adoptat, ca parte a planului său de redresare și reziliență, o legislație care instituie un program permanent de reducere a timpului de muncă, utilizabil în cazul unor circumstanțe extraordinare neprevăzute, care presupune sprijin pentru lucrătorii temporari cu fracțiune de normă și un acces sporit la educație și formare pentru a crește capacitatea de inserție profesională în contextul digitalizării și al automatizării.

Cadrele privind salariul minim sunt actualizate în întreaga UE pentru a se asigura că ajustările salariale reflectă mai bine condițiile economice. În decembrie 2024, **Grecia** a adoptat un cadru juridic pentru a introduce, începând din 2028, o nouă metodologie de stabilire a salariului minim legal utilizând o formulă bazată pe variația anuală a indicelui prețurilor de consum (IPC) pentru cele mai sărace 20 % dintre gospodării și pe un indice al puterii de cumpărare a salariilor[108]. Comitetele consultative vor putea propune abateri de la această indexare automată, sub rezerva unui set de criterii și a unei valori de referință de 60 % din salariul median brut. În **Letonia**, un nou regulament privind salariul minim, în vigoare din noiembrie 2024, corelează ajustările anuale ale salariului minim cu factori precum salariul mediu național, previziunile macroeconomice, modificările fiscale, indicii costului forței de muncă și pragurile sărăciei. În **România**, MRR a sprijinit un nou cadru de stabilire a salariului minim, care a intrat în vigoare din februarie 2025 și care a introdus o formulă de ajustare anuală bazată pe inflație, productivitate și criterii de referință salariale, însoțită de evaluări anuale ale adecvării și de consultări tripartite. În **Luxemburg**, un proiect de lege prezentat în decembrie 2024 vizează consolidarea cadrului privind salariul minim legal prin criterii mai clare referitoare la adecvare, evaluări bianuale și instituirea unui organism consultativ format din parteneri sociali, care să ofere consiliere cu privire la ajustările anuale. În **Portugalia**, un acord tripartit care acoperă perioada 2025-2028 stabilește obiective de creștere a salariilor minime și medii și prevede prime de productivitate și de performanță pentru lucrători, participarea la profit, precum și măsuri de sprijin pentru lucrătorii tineri. Acordul oferă, de asemenea, stimulente fiscale pentru întreprinderile care majorează salariile și economiile pentru pensie ale lucrătorilor.

Mai multe state membre au introdus măsuri de revizuire a cadrelor lor privind contractele colective de muncă, pentru a îmbunătăți acoperirea, flexibilitatea și transparența. În **Italia**, Legea bugetului pentru 2025 include dispoziții privind reînnoirea contractelor colective de muncă din administrațiile publice, cu majorări salariale țintite și stimulente sectoriale specifice, de exemplu în domeniul asistenței medicale și al educației. **Polonia** a propus, la începutul anului 2025, un proiect de lege privind contractele colective de muncă, care obligă angajatorii cu mai mult de 50 de angajați să negocieze cu sindicatele la fiecare doi ani, extinde domeniul de aplicare al contractelor colective de muncă la aspecte moderne legate de locul de muncă și introduce proceduri digitale și un registru național al contractelor colective de muncă. În **Finlanda**, o nouă legislație în vigoare din ianuarie 2025 urmărește să sporească oportunitățile de negociere la nivel de întreprindere, inclusiv pentru

[108] Perioada 2025-2027 este considerată tranzitorie și prevede aplicarea în continuare a aceluiași sistem de stabilire a salariului minim ca în 2024.

firmele care nu sunt afiliate la asociații patronale sau pentru cele care nu au un reprezentant sindical. După reformă, derogările de la contractele colective de muncă general aplicabile vor fi posibile pentru toate întreprinderile, cu anumite verificări pentru a asigura negocieri locale reprezentative.

Sunt introduse reforme ale impozitării veniturilor salariale pentru a spori progresivitatea și echitatea. Lituania și-a reformat sistemul de impozitare a veniturilor pentru a-l face mai progresiv prin înlocuirea cotei unice de impozitare a venitului persoanelor fizice de 15 % cu trei cote de 20 %, 25 % și 32 %, aplicabile veniturilor mai ridicate, precum și anumitor categorii de lucrători independenți. În **Irlanda**, guvernul a revizuit creditele și tranșele de impozit pe venit ca parte a bugetului pentru 2025. Tranșa standard a fost majorată cu 2 000 EUR, la 44 000 EUR, pentru o persoană necăsătorită, cu creșteri proporționale pentru cuplurile căsătorite și partenerii civili. Cota de 4 % a contribuției sociale universale (USC) a fost redusă la 3 % începând din ianuarie 2025, alături de majorarea creditelor fiscale pentru grupurile defavorizate.

Parametrii impozitului pe venitul persoanelor fizice au fost ajustați în mai multe state membre pentru a atenua încadrarea în alte tranșe de impozitare determinată de inflație și pentru a spori și mai mult echitatea[109]**.** În **Letonia**, valoarea venitului neimpozabil a fost majorată la 510 EUR pe lună (6 120 EUR pe an) și la 1 000 EUR pe lună (12 000 EUR pe an) pentru pensionari. De asemenea, au fost majorate deducerile pentru educație, cheltuieli medicale și donații și a fost introdusă o nouă cotă de impozitare de 3 % pentru dividende și alte câștiguri din capital care depășesc 200 000 EUR pe an. **Finlanda** a majorat indemnizația de bază, iar **Irlanda** a majorat creditul fiscal pentru persoanele fizice, creditul pentru venit, creditul fiscal pentru angajați și creditul fiscal pentru chirie aplicabile persoanelor necăsătorite și cuplurilor evaluate în comun. Pentru a contracara inflația și a îmbunătăți echitatea fiscală, **Luxemburg** și **Țările de Jos** și-au ajustat tranșele de impozit pe venitul persoanelor fizice. **Ungaria** a dublat indemnizațiile fiscale pentru familii (cu 50 % începând din iulie 2025 și cu încă 50 % începând din ianuarie 2026).

2.2. Orientarea 6 – Îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și ameliorarea accesului la locuri de muncă, dobândirea de aptitudini și competențe pe tot parcursul vieții

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, pentru a promova dobândirea de aptitudini și competențe pe tot parcursul vieții, pentru a promova egalitatea de șanse pentru toți, pentru a elimina barierele din calea participării pe piața forței de muncă și pentru a oferi stimulente în acest sens, în conformitate cu principiile 1 (educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții), 2 (egalitate de gen), 3 (egalitate de șanse), 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă), 9 (echilibru între viața profesională și cea privată), 11 (îngrijirea copilului și sprijin pentru copii) și 17 (incluziunea persoanelor cu handicap) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Secțiunea 2.2.1 analizează evoluțiile din domeniul educației, de la educația și îngrijirea timpurie, performanțele elevilor și educația și formarea profesională până la învățământul terțiar și

[109] A se vedea: Comisia Europeană, *Annual Report on Taxation 2024* (Raportul anual privind fiscalitatea 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

părăsirea timpurie a școlii. Capitolul analizează în detaliu deficitul de forță de muncă și de competențe, neconcordanțele dintre cererea și oferta de competențe și dezvoltarea competențelor în rândul adulților, inclusiv a competențelor digitale. În plus, capitolul oferă o analiză a condițiilor de pe piața muncii pentru tineri, lucrătorii în vârstă, migranți și persoanele cu handicap. În secțiunea 2.2.2 sunt prezentate măsurile de politică adoptate de statele membre în aceste domenii.

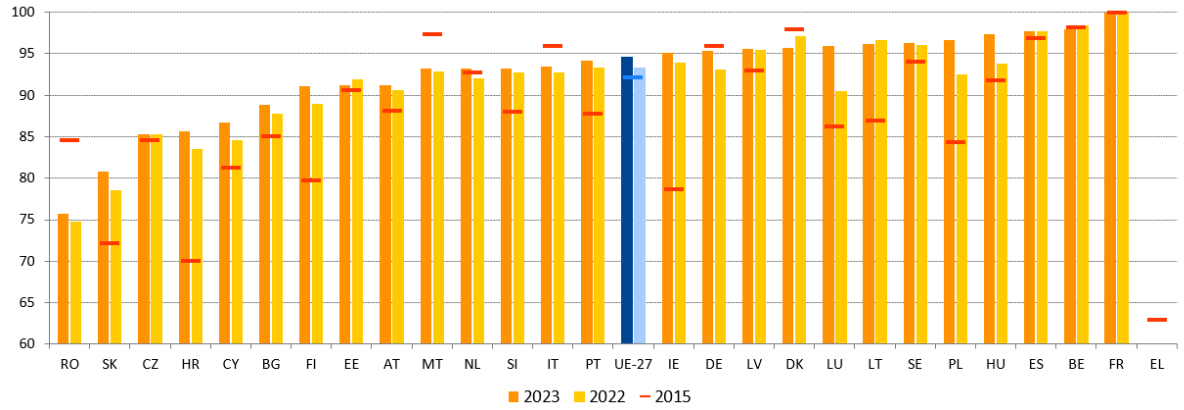
2.2.1 Indicatori-cheie

Participarea la educația și îngrijirea timpurie (ECEC) între vârsta de 3 ani și începerea învățământului primar continuă să crească în UE, existând în continuare diferențe mari între statele membre. În 2023, participarea a fost de 94,6 %, cu doar 1,4 puncte procentuale sub obiectivul de 96 % stabilit la nivelul UE pentru 2030. Până în prezent, opt state membre au atins acest obiectiv, iar majoritatea țărilor depășesc pragul de 90 %. Țările cu cele mai bune rezultate sunt Franța (100 %), Belgia (98 %) și Spania (97,7 %). România (75,7 %), Slovacia (80,8 %) și Cehia (85,3 %) se situează pe ultimele locuri – a se vedea figura 2.2.1. Media UE a crescut cu 1,3 puncte procentuale față de anul precedent, deși a existat o scădere în patru țări între 2022 și 2023, în special în rândul statelor membre cu o participare destul de ridicată. S-au înregistrat progrese specifice în ceea ce privește creșterea participării în rândul copiilor în vârstă de 3 ani în aproape toate statele membre, iar rata a ajuns la 90,6 % în 2023 (+5,4 puncte procentuale față de 2015)[110]. Cu toate acestea, creșterea participării în rândul copiilor în vârstă de 3 ani rămâne o provocare în unele dintre acestea, iar ratele sunt deosebit de scăzute în România (68,1 %) și Slovacia (68,9 %). Accesibilitatea financiară și deficitul de capacitate, inclusiv deficitul de personal, reprezintă în continuare obstacole în calea accesului, în special pentru copiii mai mici și pentru cei care provin din medii defavorizate. În special, doar 53 % dintre copiii romi participă la ECEC, ceea ce este încă cu mult sub media UE pentru toți copiii, în pofida unei îmbunătățiri de aproximativ 11 puncte procentuale între 2016 și 2023[111].

[110] Eurostat [educ_uoe_enrp07].
[111] A se vedea: Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Rights of Roma and Travellers in 13 European countries (Drepturile romilor și nomazilor în 13 țări europene), 2024.

Figura 2.2.1: Participarea la ECEC continuă să crească la nivelul UE, dar există diferențe mari între statele membre

Participarea la ECEC a copiilor cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu (%)



Notă: Date provizorii pentru FR în 2023 și PL în 2022 și 2023. Întrerupere a seriei de timp pentru HU în 2023. Nu sunt disponibile date pentru EL în 2022 și 2023. Definiția diferă pentru BE și EL în 2015, HU în 2023 și PT în 2015, 2022 și 2023.
Sursa: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

Părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare este în scădere în întreaga UE, dar rămâne o provocare. În 2024, 9,4 % dintre tinerii în vârstă de 18-24 de ani au părăsit timpuriu sistemul de educație sau formare, în scădere cu 0,2 puncte procentuale față de 2023. Această cifră este cu 1,7 puncte procentuale mai mică decât cu un deceniu în urmă, cinci țări (Italia, Grecia, Malta, Spania și Portugalia) realizând reduceri de peste 5 puncte procentuale în această perioadă. Totuși, acest lucru se traduce în continuare prin faptul că aproximativ 3,1 milioane de tineri în vârstă de 18-24 de ani din UE rămân neimplicați în educație și formare fără să fi absolvit cel puțin învățământul secundar superior[112]. Deși 17 state membre au atins deja obiectivul prevăzut în Spațiul european al educației (SEE) de reducere a ratei de părăsire timpurie a școlii la sub 9 % până în 2030, în unele state membre este nevoie de progrese suplimentare. În România, Spania și Germania, unde rata rămâne peste 12 puncte procentuale, s-au înregistrat puține progrese sau nu s-au înregistrat deloc progrese în anul precedent, ceea ce înseamnă că toate aceste trei țări rămân într-o „situație critică” – a se vedea figura 2.2.2. Lituania a înregistrat cea mai mare deteriorare în 2024 (cu 2,0 puncte procentuale), urmată de Slovacia, Luxemburg, Estonia și Cipru, unde ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut cu cel puțin 0,9 puncte procentuale. Aceste situații sunt „de supravegheat”, împreună cu Danemarca și Italia, unde nivelurile rămân prea ridicate, în pofida faptului că nu există nicio schimbare sau scădere. Pe de altă parte, Croația, Irlanda, Grecia și Polonia au înregistrat „cele mai bune performanțe”. În pofida unei tendințe generale ușor pozitive, nu există niciun semn de convergență ascendentă între statele membre.

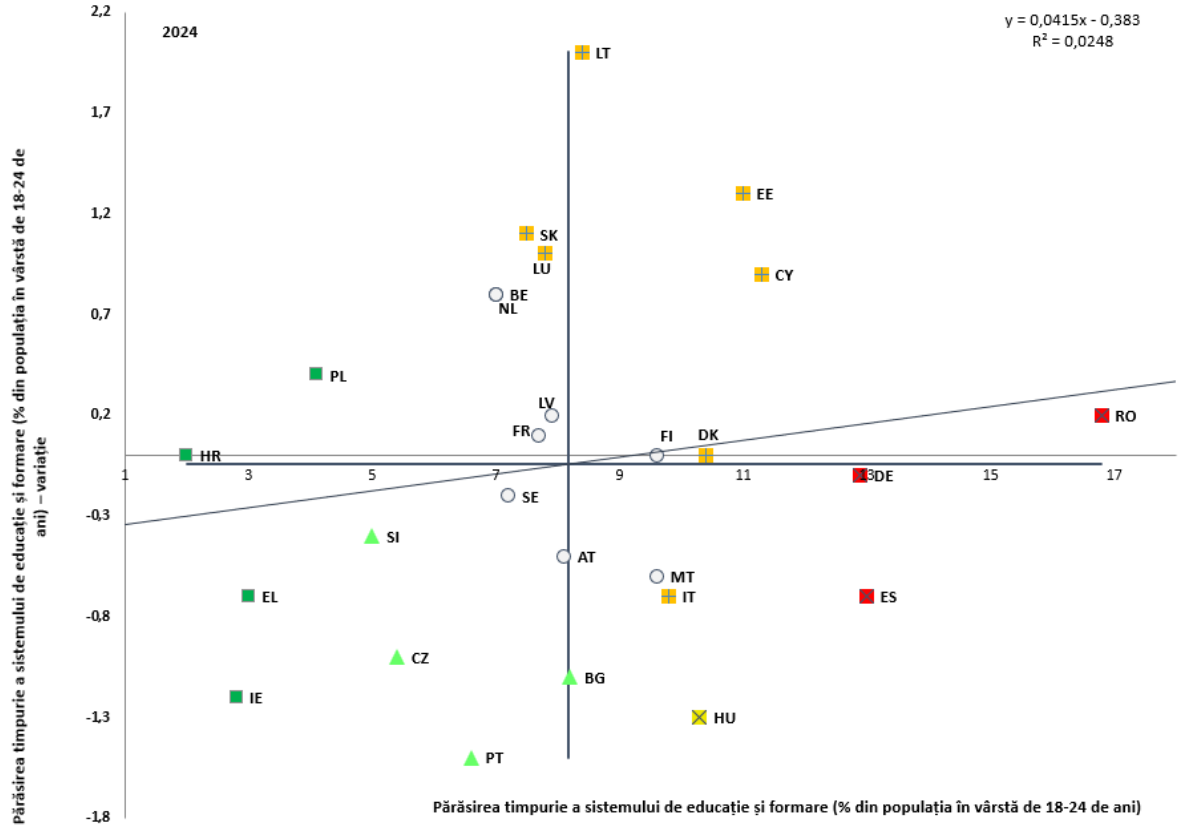
Ratele de părăsire timpurie a școlii variază substanțial de la un grup la altul și sunt deosebit de ridicate în cazul persoanelor născute în afara UE, al romilor și al persoanelor cu handicap. Deși rata părăsirii timpurii a școlii de către femeile tinere și de către bărbații tineri a scăzut cu 1,7 puncte procentuale în ultimul deceniu, probabilitatea ca bărbații tineri să părăsească timpuriu sistemul de educație sau de formare este în continuare

[112] Calculele efectuate de DG EAC. A se vedea Comisia Europeană, Monitorul educației și formării 2025. Trimiteri ulterioare la „calculele efectuate de DG EAC”.

mult mai mare (11,0 %) decât în cazul femeilor tinere (7,7 %). Tinerii născuți în afara UE sau într-un alt stat membru au în continuare a probabilitate mult mai mare (20,1 % și, respectiv, 18,6 %) de a părăsi timpuriu sistemul comparativ cu cei născuți în statul membru în cauză (8,2 %)[113]. Situația este deosebit de îngrijorătoare pentru tinerii romi (18-24 de ani), aproape două treimi (64 %) părăsind sistemul de educație și formare înainte de a ajunge la nivelul secundar superior în 2024[114]. Situația tinerilor cu handicap din aceeași grupă de vârstă este, de asemenea, îngrijorătoare, rata de părăsire timpurie a sistemului fiind de 19 % în 2023[115]. Cele mai mari provocări se observă în România și Ungaria, care au înregistrat cele mai mari rate (33 %, respectiv 46 %) și, într-o măsură mai mică, în Italia (27 %).

Figura 2.2.2: Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare continuă să scadă lent, cu diferențe considerabile între statele membre

Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (18-24 de ani), nivelurile din 2024 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. Întrerupere a seriei pentru BE, BG, DE, EL și IE. Date cu fiabilitate scăzută pentru HR și LU.
Sursa: Eurostat [edat_lfse_14], EU-LFS.

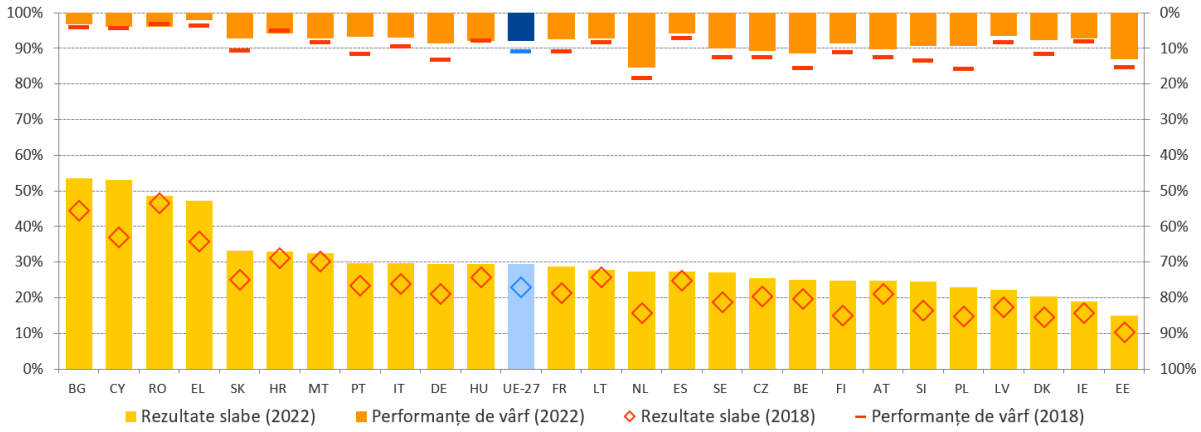
Disparitățile regionale în ceea ce privește părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare sunt semnificative atât între statele membre, cât și în interiorul acestora. La nivelul UE, rata regională variază de la 1,2 % (în Kentriki Makedonia din Grecia) la 26,2 % (în Regiunea Sud-Est din România), ceea ce evidențiază marea variație mascată de cifrele de

[113] Eurostat [edat_lfse_02], EU-LFS.
[114] A se vedea: Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Rights of Roma and Travellers in 13 European countries (Drepturile romilor și nomazilor în 13 țări europene), 2024.
[115] Comisia Europeană, *European Disability Expertise Statistical Report 2025* (Raport statistic al European Disability Expertise 2025) (în curs de publicare).

la nivelul statelor membre. Există, de asemenea, variații semnificative de la o regiune la alta în cadrul aceluiași stat membru, de exemplu în Bulgaria, Franța, Ungaria, Portugalia, România și Spania (a se vedea figura 1 din anexa 5), inclusiv în regiunile ultraperiferice. În cadrul unui singur stat membru, cea mai mare variație între regiuni este între 5,0 % și 26,0 %. În schimb, la nivelul statelor membre, intervalul variază de la 2,0 % la 16,8 %. Un număr mic de state membre au rate sub obiectivul de la nivelul UE de 9 % în toate regiunile. Cu toate acestea, în statele membre care, în general, au rezultate bune, există încă posibilități de reducere a variației regionale. În plus, locul de trai are o influență, în cazul tinerilor care locuiesc în municipii probabilitatea de a părăsi timpuriu sistemul fiind mai mică (8,3 %) decât în cazul celor care locuiesc în orașe și suburbii (10,3 %) și în zonele rurale (10,1 %).

Figura 2.2.3: Rezultatele slabe la matematică s-au îmbunătățit substanțial în toate statele membre, dar performanțele de vârf au scăzut

Elevi care nu au atins nivelul 2 la matematică (axa din stânga) și care au atins cel puțin nivelul 5 (axa din dreapta) în 2018 și 2022 (%)



Notă: Datele din 2022 pentru DK, IE, LV și NL trebuie interpretate cu prudență, deoarece unul sau mai multe standarde de eșantionare PISA nu au fost îndeplinite.
Sursa: OCDE, PISA 2018, 2022; calculele efectuate de DG EAC.

Rezultatele slabe la competențele de bază au crescut în întreaga UE, cu tendințe îngrijorătoare în ceea ce privește performanța elevilor la matematică. Potrivit rezultatelor celui mai recent Program al OCDE pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA), între 2018 și 2022, ponderea elevilor în vârstă de 15 ani cu rezultate slabe la matematică a crescut cu 6,6 puncte procentuale, atingând un nivel record de 29,5 % – a se vedea figura 2.2.3. Acest procent este mai mare decât cel de 26,2 % înregistrat la citire și decât cel de 24,2 % înregistrat la științe, care au crescut cu 3,7 și, respectiv, 2 puncte procentuale. Decalajul de performanță este mare între statele membre. La matematică, peste 45 % dintre elevii din Bulgaria, Cipru, România și Grecia au rezultate slabe. Numai Estonia a îndeplinit deja obiectivul la nivelul UE pentru 2030 de a menține rezultatele slabe sub 15 %. Performanțele de vârf au scăzut, de asemenea, mai puternic la matematică decât la citire sau științe. În 2018,11 % dintre elevii din UE au atins cele mai ridicate niveluri PISA la matematică, dar acest procent a scăzut la 7,9 % în 2022. În prezent, intervalul variază de la doar 2,0 % în Grecia la 15,4 % în Țările de Jos. La citire, scăderea nu a fost la fel de mare (de la 8,1 % la 6,5 %), iar performanțele de vârf la științe au crescut ușor. Scăderea performanței elevilor generează îngrijorări cu privire la pregătirea lor suficientă pentru studiile ulterioare și pentru piața muncii.

Se raportează provocări persistente în ceea ce privește alfabetizarea și competențele numerice ale adulților. În rândul adulților, înțelegerea citirii a scăzut în ultimul deceniu, potrivit datelor colectate în cele 17 state membre care au participat la Programul OCDE de

evaluare internațională a competențelor adulților (PIAAC) în 2013 și 2023. Deși competențele numerice au rămas stabile, aproape unul din cinci adulți a fost considerat ca având rezultate slabe atât în ceea ce privește alfabetizarea, cât și competențele numerice în 2023. Competențele în domeniul matematicii sunt importante pentru competitivitatea și capacitatea de inovare viitoare a Europei. Rezultatele la matematică la nivel de școală reprezintă un pas important pentru studierea disciplinelor STEM la un nivel superior și pentru abordarea deficitelor din principalele sectoare STEM – a se vedea caseta-pilon 2. Aceste rezultate subliniază necesitatea de a îmbunătăți competențele de bază la toate vârstele.

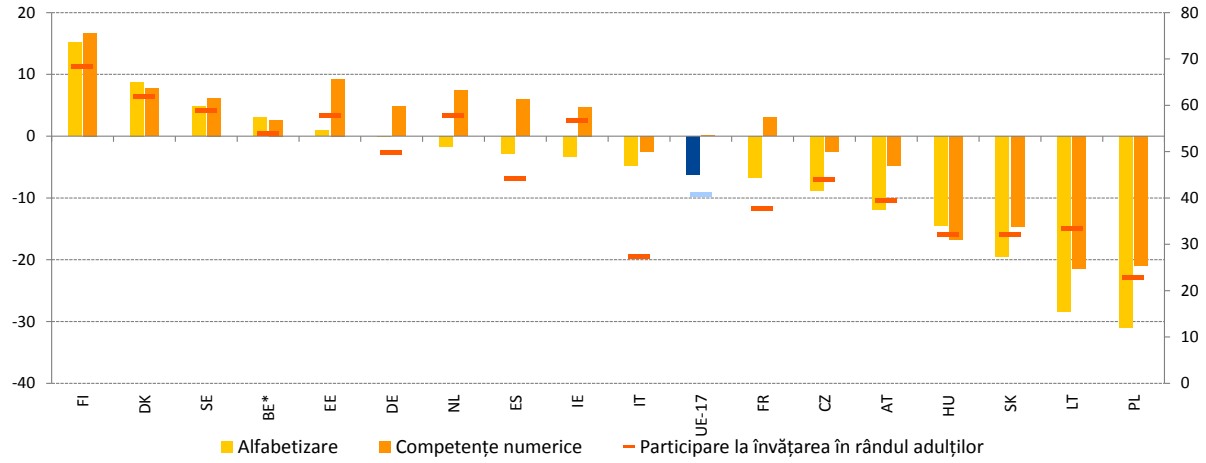
Caseta-pilon 2: Uniunea competențelor în centrul atenției – Consolidarea competențelor, perfecționarea și recalificarea adulților

Competențele sunt esențiale pentru pregătirea și capacitarea forței de muncă și reprezintă un factor-cheie al productivității, inovării, competitivității și rezilienței, însă statele membre se confruntă cu provocări comune în ceea ce privește găsirea persoanelor cu competențele necesare. Deficitul de forță de muncă și de competențe este determinat de diverși factori, inclusiv de schimbările demografice, de noile nevoi în materie de competențe legate de evoluțiile tehnologice și de decarbonizarea economiei, precum și de condițiile de muncă precare din anumite sectoare și ocupații[116]. În plus, se preconizează că schimbările geopolitice actuale, inclusiv nevoile sporite în materie de apărare și de securitate, precum și transformarea industrială vor spori și mai mult presiunile. Pentru a aborda aceste provocări, Comisia Europeană s-a angajat să dezvolte în continuare o strategie globală la nivelul UE în materie de competențe în cadrul uniunii competențelor. Unul dintre pilonii principali ai acesteia se axează pe perfecționare și recalificare. El urmărește, alături de alte obiective, să sprijine în continuare conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții și un buget personal pentru formare pentru toți adulții, să extindă utilizarea microcertificărilor și să testeze o garanție de competențe care să-i ajute pe lucrători să treacă de la sectoare în declin la sectoare în creștere, inclusiv ca urmare a tranziției digitale și a celei verzi. O acțiune, respectiv activitățile de învățare reciprocă privind spațiile de învățare inovatoare, vizează în mod direct dezvoltarea competențelor de bază ca fundament pentru învățarea ulterioară.

[116] În 2024, ocupațiile afectate în cea mai mare măsură de un deficit de forță de muncă generalizat au fost în domeniul comerțului, al sănătății și al ospitalității. A se vedea Autoritatea Europeană a Muncii, *EURES Report on labour shortages and surpluses 2024* (Raportul EURES din 2024 privind deficitele și excedentele de forță de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025 și documentele conexe.

Nivelul competențelor de alfabetizare ale adulților a scăzut, în timp ce nivelul competențelor lor numerice a rămas în mare măsură stabil, cu scăderi mai mari în țările cu o participare scăzută la învățarea în rândul adulților

Variația scorurilor în ceea ce privește alfabetizarea și competențele numerice în rândul adulților (16-65 de ani) între 2013 și 2023 (puncte procentuale, axa din stânga) și participarea la învățarea în rândul adulților (% dintre adulți, axa din dreapta)



Sursa: Sondajul OCDE privind competențele adulților (2023)
Note: Datele privind participarea la educație și formare reprezintă un extras special aliniat la definiția din AES și EU-LFS; BE acoperă numai Flandra.

Nivelul competențelor de bază ale adulților este în scădere în UE, ceea ce are un impact negativ asupra deficitului de competențe și asupra capacității lucrătorilor de a se adapta la nevoile pieței muncii prin perfecționare și recalificare. Participarea adulților la învățare este esențială pentru a se asigura că populația îmbătrânită și forța de muncă în sens mai larg pot ține pasul cu evoluția rapidă a pieței muncii. Acesta este motivul pentru care statele membre ale UE s-au angajat ca, până în 2030, cel puțin 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an. Acest lucru este deosebit de important, deoarece dovezile arată o tendință de scădere a nivelului competențelor de bază în rândul populației adulte (a se vedea figura)[117]. În ultimul deceniu, nivelul de alfabetizare în rândul adulților din cele 17 state membre ale UE care au participat la sondaj a scăzut, în timp ce nivelul de alfabetizare a rămas în mare măsură stabil. Ca urmare, se consideră că aproximativ unul din cinci adulți din UE a avut rezultate slabe atât în ceea ce privește alfabetizarea, cât și competențele numerice în 2023. Femeile au obținut un punctaj mai mare la alfabetizare, în timp ce bărbații au obținut un punctaj mai mare la competențele numerice și soluționarea adaptivă a problemelor. În plus, participarea la învățarea în rândul adulților a fost mai scăzută în țările care au înregistrat o scădere semnificativă a competențelor de alfabetizare și numerice ale acestora[118].

Uniunea competențelor subliniază importanța abordării lipsei de competențe în rândul adulților și stabilește măsuri de sprijinire și stimulare a perfecționării și recalificării. Mai multe state membre testează conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții ca

[117] A se vedea OCDE, *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023* (Au adulții competențele necesare pentru a se dezvolta într-o lume în schimbare?: sondaj privind competențele adulților 2023), Studiile OCDE privind competențele, OECD Publishing, Paris, 2024.
[118] A se vedea OCDE, *Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills* (Tendințe în învățarea în rândul adulților: date noi din Ancheta privind competențele adulților), Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, 2025.

abordare bazată pe cerere a formării. **Letonia** oferă conturi personale de învățare pe tot parcursul vieții (ILA) finanțate, în valoare de până la 500 EUR, și un portal online unic pentru a îmbunătăți accesul la formare. Microcertificările apar ca opțiuni flexibile pentru educația continuă. **Luxemburg** testează un cadru național pentru microcertificări la nivel universitar pentru educația continuă, în cooperare cu agenția neerlandeză-flamandă de acreditare. Pentru a alinia competențele la nevoile pieței muncii, mai multe țări își îmbunătățesc procesele de evaluare și recunoaștere a cunoștințelor și competențelor, precum și informațiile privind competențele. **Bulgaria** și-a actualizat lista profesiilor, punând accentul pe competențele verzi și digitale în contextul unei reforme mai ample a EFP ca parte a planului de redresare și reziliență, în timp ce **Germania** permite în prezent certificarea competențelor profesionale dobândite în mod nonformal în temeiul Legii sale privind EFP.

În pofida eforturilor considerabile depuse de statele membre, inegalitățile în materie de educație sunt în creștere, întrucât rezultatele în rândul elevilor defavorizați din punct de vedere socioeconomic au scăzut. Deși sistemele de educație și formare ar trebui să promoveze mobilitatea socială între generații prin decuplarea rezultatelor educaționale de mediul socioeconomic, rezultatele testului PISA din 2022 au confirmat unele tendințe îngrijorătoare. Mediul socioeconomic rămâne un puternic factor de predicție pentru rezultatele educaționale în UE, rezultatele slabe fiind mult mai frecvente în rândul elevilor defavorizați decât în rândul colegilor lor avantajați[119]. În plus, procentul elevilor care provin din medii socioeconomice defavorizate și care au rezultate bune la competențele de bază (adică ating cel puțin nivelul 4 pe scara PISA în oricare dintre domeniile: citire, matematică sau științe) a fost de doar 16,3 % în 2022, în scădere de la 20,8 % în 2018 și 21,1 % în 2015 – a se vedea figura 2.2.4[120]. Acest procent a scăzut în aproape toate statele membre în perioada respectivă. În țările cu cele mai bune rezultate, Estonia, Finlanda și Irlanda, procentul elevilor din medii defavorizate care au avut rezultate bune nu a fost mult mai mare de 25 % în 2022. Prin comparație, la nivelul UE, 59,0 % dintre elevii din medii favorizate au avut rezultate bune la competențele de bază. Pentru a urmări progresele înregistrate în ceea ce privește inegalitățile structurale, Comisia a propus un nou indicator de echitate și un obiectiv pentru 2030 pe baza rezultatelor bune ale elevilor defavorizați în cadrul testului PISA. La nivelul UE, obiectivul este ca cel puțin 25 % dintre elevii defavorizați să fi atins nivelul 4 sau un nivel mai ridicat într-un domeniu[121].

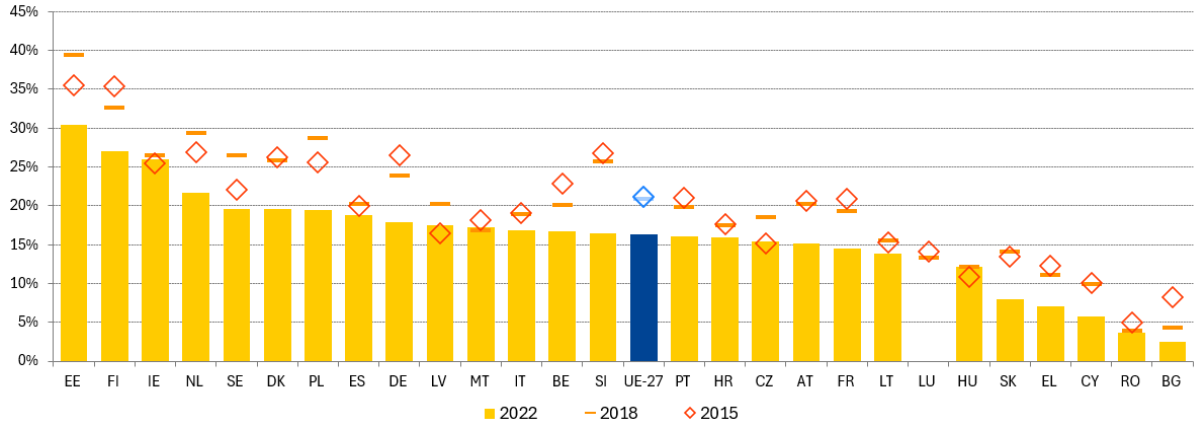
[119] Comisia Europeană, *The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU* (Dubla provocare a echității și excelenței în cadrul competențelor de bază în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

[120] În cadrul PISA, acest aspect este reflectat de indicele statutului economic, social și cultural (ESCS). Categoria de medii socioeconomice favorizate cuprinde 25 % din totalul elevilor cu cele mai mari punctaje ESCS din țara respectivă, în timp ce categoria de medii socioeconomice defavorizate cuprinde 25 % din totalul elevilor cu cele mai mici punctaje ESCS.

[121] Comisia Europeană: Direcția Generală Educație, Tineret, Sport și Cultură, *Interim evaluation of the 2021-2030 European Education Area strategic framework – Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions* (Evaluarea intermediară a cadrului strategic al Spațiului european al educației pentru perioada 2021-2030 – Raport al Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

Figura 2.2.4: Nivelul competențelor de bază în rândul elevilor defavorizați a scăzut în ultimul deceniu

Elevii din medii defavorizate care ating nivelul 4 sau un nivel mai ridicat la citire, matematică sau științe (%)



Notă: Datele din 2022 pentru DK, IE, LV și NL trebuie interpretate cu prudență, deoarece unul sau mai multe standarde de eșantionare PISA nu au fost îndeplinite. LU a participat doar la PISA 2018.
Sursa: OCDE, PISA 2015, 2018, 2022; calculele efectuate de DG EAC.

Nivelurile scăzute de alfabetizare digitală și de competențe civice în rândul elevilor reprezintă motive de îngrijorare, în special în contextul răspândirii dezinformării. UE s-a angajat să reducă proporția elevilor din clasa a VIII-a (în vârstă de 13-14 ani) cu rezultate slabe în ceea ce privește competențele digitale la sub 15 % până în 2030. În cele 22 de țări ale UE care au participat la Studiul internațional privind competențele digitale și alfabetizarea informațională (ICILS) în 2023, 42,5 % dintre elevi au obținut un punctaj sub pragul minim de competență în ceea ce privește alfabetizarea informațională. Unele țări, precum Cehia (28,0 %) și Danemarca (32,2 %), se apropie de obiectiv, în timp ce altele, precum România (74,0 %) și Grecia (60,4 %), sunt mult în urmă. Având în vedere progresele tehnologice rapide, precum IA generativă, împreună cu polarizarea tot mai accentuată și răspândirea dezinformării și a informării greșite, cultivarea competențelor cetățenești de timpuriu este mai importantă ca niciodată. În 2022, în medie 63,1 % dintre elevii de clasa a VIII-a din învățământul școlar general au demonstrat un nivel adecvat de competență civică în statele membre participante la Studiul internațional privind educația civică și cetățenească (ICCS)[122], unele state membre raportând că peste 70 % dintre elevi au atins un nivel adecvat de competență civică, iar altele sub 50 %. Elevii care posedă un nivel adecvat înțeleg instituțiile, sistemele, principiile și practicile de participare democratice. Acest lucru le permite să raționeze cu privire la problemele civice și să se implice activ în viața democratică.

Educația și formarea profesională (EFP) vizează pregătirea cursanților pentru piața muncii, deși rata de ocupare a proaspeților absolvenți a scăzut pentru prima dată din 2020. EFP oferă formare pentru multe ocupații care se confruntă cu un deficit persistent și care sunt esențiale pentru competitivitatea și pregătirea Europei – a se vedea și caseta-pilon 3. În 2024, aproape două treimi (65,2 %) dintre proaspeții absolvenți de EFP de nivel mediu (în vârstă de 20-34 de ani) din UE au beneficiat de învățare la locul de muncă ca parte a programei lor de învățământ[123]. Această rată depășește obiectivul la nivelul UE pentru 2025 de cel puțin 60 %[124]. Există însă diferențe mari și persistente între țări. Aproape toți

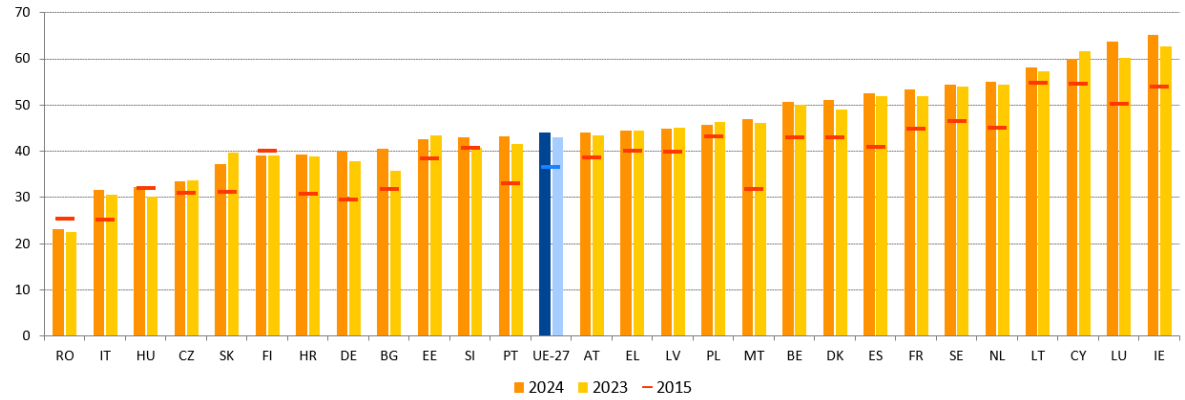
[122] Participanții au fost: BG, DK, DE, EE, ES, FR, HR, IT, CY, LV, LT, MT, NL, PL, RO, SI, SK, SE.
[123] Eurostat, [tps00215].
[124] Obiectivul a fost stabilit în Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență.

absolvenții (peste 90 %) participă la învățarea la locul de muncă în Germania, Țările de Jos și Spania. În schimb, foarte puțini absolvenți de EFP beneficiază de învățare la locul de muncă ca parte a programei lor de învățământ EFP în România, Cehia sau Grecia[125]. Rata de ocupare a absolvenților recenți de EFP a scăzut de la 80,9 % în 2023 la 80,0 % în 2024, ceea ce reprezintă un regres în raport cu obiectivul de a atinge cel puțin 82 % până în 2025[126]. Scăderea a fost mai accentuată pentru absolvenții de învățământ mediu cu orientare generală (de la 67,8 % la 62,8 %) și pentru cei care au părăsit sistemul de învățământ înainte de finalizarea învățământului secundar superior (de la 61,9 % la 52,1 %) – ambele categorii fiind caracterizate de variații semnificative de la un stat membru la altul. Este mult mai probabil să fie angajați absolvenții recenți de EFP care au beneficiat de învățare la locul de muncă (84,4 %) decât cei care nu au beneficiat (67,9 %).

În Europa s-a înregistrat o creștere semnificativă a numărului de tineri care au absolvit învățământul terțiar, determinată de un acces mai larg la universități și de cererea tot mai mare de competențe de nivel înalt pe piața muncii. În ultimul deceniu, procentul mediu al persoanelor în vârstă de 25-34 de ani care au absolvit învățământul terțiar a crescut semnificativ, ajungând la 44,1 %, cu o creștere de 1 punct procentual numai în ultimul an – a se vedea figura 2.2.5. Rata preconizată de rentabilitate a educației este un factor esențial în decizia de a urma învățământul superior și a rămas stabilă în ultimul deceniu, în pofida unei creșteri semnificative a numărului de persoane cu un nivel ridicat de educație[127]. În 2024, rata șomajului în rândul persoanelor în vârstă de 25-34 de ani care au absolvit învățământul terțiar a fost de 5,2 %, comparativ cu 6,7 % în rândul persoanelor care au absolvit învățământul secundar superior și cu 15,3 % în rândul celor cu un nivel mai scăzut de instruire. În plus, lucrătorii care au absolvit învățământul terțiar câștigă cu 52 % mai mult decât cei care au absolvit învățământul secundar superior. Deși persoanele care au absolvit învățământul terțiar se bucură de niveluri mai ridicate de ocupare a forței de muncă, proaspeții absolvenți de învățământ de nivel terțiar au înregistrat o scădere a ratelor de ocupare a forței de muncă, de la 87,6 % în 2023 la 86,7 % în 2024. Acest declin se observă la toate nivelurile de instruire și ar putea indica o scădere a angajărilor pentru posturile de începător.

Figura 2.2.5. Proporția adulților tineri cu studii superioare a crescut în ultimul deceniu

Proporția persoanelor (25-34 de ani) cu diplomă de învățământ terțiar (ISCED 5-8, %)



Note: Întrerupere a seriei pentru BG în 2024, pentru SI în 2023 și pentru LU în 2015.
Sursa: Eurostat, [edat_lfse_03].

[125] Date marcate ca fiind „cu fiabilitate scăzută” pentru Germania, Letonia, Malta, Polonia și Finlanda.
[126] Obiectivul a fost stabilit în Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență.
[127] A se vedea Monitorul educației și formării 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

Stimularea mobilității studenților și a absolvenților de învățământ superior rămâne o prioritate esențială pentru îmbunătățirea competențelor și extinderea orizonturilor, însă a scăzut în ultimii ani. Rata mobilității spre exterior[128] a scăzut cu 2,3 puncte procentuale între 2020 și 2023. Doar 11,2 % din cei 4 milioane de absolvenți de învățământ terțiar originari din țări ale UE au beneficiat de o formă de mobilitate pentru învățare în 2023, dintre care 4,5 % au urmat un program complet de studii în străinătate, iar aproximativ 6,6 % au participat la mobilitatea creditelor[129]. Ca atare, în UE, mobilitatea medie spre exterior a absolvenților rămâne cu mult sub obiectivul de 23 % stabilit pentru 2030. Cu toate acestea, persistă multiple limitări ale datelor care pot duce la o subestimare a progreselor înregistrate în direcția atingerii obiectivului, cum ar fi raportarea incompletă cu privire la mobilitatea cu o durată mai mică de trei luni[130]. Ca parte a uniunii competențelor, inițiativa-pilot „Alegeți Europa pentru știință" sprijină internaționalizarea instituțiilor de învățământ superior, susținând organizațiile academice și non-academice în recrutarea de cercetători postdoctorali.

Deficitul din ce în ce mai mare de lucrători calificați din Europa a devenit o amenințare majoră la adresa prosperității și a competitivității. Deficitul de personal calificat a devenit unul dintre principalele obstacole în calea investițiilor în 2024, 77 % dintre firme menționând acest lucru ca fiind o constrângere[131]. Problema este deosebit de pronunțată în sectorul construcțiilor și al producției, în care blocajele în materie de forță de muncă subminează atât capacitatea UE de a accelera tranziția verde, cât și potențialul de creștere. Importanța strategică a competențelor pentru prosperitatea și competitivitatea Europei a fost evidențiată atât în Raportul privind viitorul pieței unice elaborat de Enrico Letta, cât și în Raportul privind competitivitatea UE lui Mario Draghi[132]. Abordarea acestei provocări necesită eforturi ample de perfecționare și recalificare a forței de muncă din UE. Acesta este un element-cheie al uniunii competențelor, o strategie cuprinzătoare în materie de competențe adoptată în martie 2025 ca parte a Busolei UE pentru competitivitate.

Neconcordanța de competențe la nivel macroeconomic continuă să scadă în întreaga UE, dar există variații de la un stat membru la altul. Indicatorul privind neconcordanța macroeconomică de competențe reflectă gradul de necorelare dintre cererea și oferta de competențe la nivelul forței de muncă[133], în special dificultățile relative întâmpinate de persoanele cu niveluri diferite de instruire în a intra pe piața muncii. Începând din 2014, acest indicator a scăzut în majoritatea statelor membre, în mare parte ca urmare a creșterii nivelurilor de instruire. Cu toate acestea, neconcordanța macroeconomică de competențe a rămas ridicată (peste 23 %) în 2024 în anumite țări, printre care Italia, Belgia, Croația și Polonia, cu mult peste media UE de 19,2 % – a se vedea figura 2.2.6. În schimb, Austria, Danemarca, Germania și Țările de Jos prezintă cele mai scăzute rate, sub 15 %. În general,

---

[128] Rata mobilității spre exterior a unei țări constă în raportul dintre numărul absolvenților care au urmat o mobilitate pentru obținerea unei diplome sau o mobilitate a creditelor din țara respectivă și numărul absolvenților originari din țara respectivă.

[129] Calculele efectuate de DG EAC.

[130] A se vedea p. 61 din Monitorul educației și formării 2024, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

[131] Pe baza sondajului BEI privind investițiile. Raportarea de către firme este mai ridicată doar în cazul „incertitudinii cu privire la viitor", cu 79 %, și al „costurilor energiei", cu 77 %.

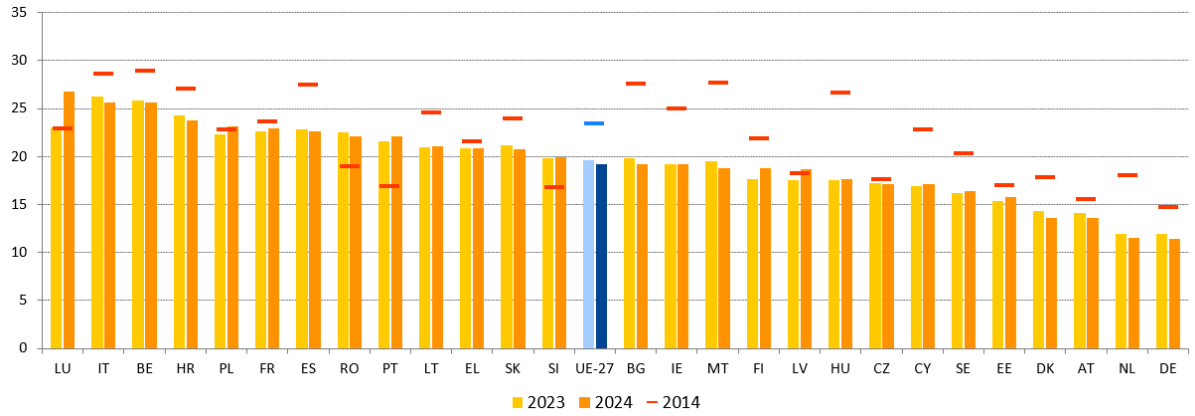
[132] *Much more than a market* (Mult mai mult decât o piață), Enrico Letta, aprilie 2024; *The future of European competitiveness* (Viitorul competitivității europene), Mario Draghi, septembrie 2024.

[133] Indicatorul privind neconcordanța macroeconomică de competențe măsoară dispersia relativă a ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor cu niveluri diferite de instruire (scăzut, mediu și ridicat), ponderată în funcție de ponderea fiecărui grup în totalul populației în vârstă de muncă (grupa de vârstă 20-64 de ani). A se vedea Comisia Europeană, Notă web analitică – Măsurarea neconcordanțelor de competențe. 7/2015, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2015.

deficitul și neconcordanțele de competențe pot fi legate de provocări în ceea ce privește calitatea, echitatea și relevanța pentru piața muncii a sistemelor de educație și formare, precum și de deficitele persistente de forță de muncă. Promovarea unui nivel de instruire mai ridicat și consolidarea sprijinului pentru perfecționare și recalificare ar putea corela mai bine oferta de competențe la cererea de pe piața muncii.

Figura 2.2.6: Neconcordanța de competențe la nivel macroeconomic continuă să scadă în întreaga UE, dar există variații de la un stat membru la altul.

Dispersia relativă a ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor cu niveluri diferite de instruire, ponderată în funcție de ponderea fiecărui grup în totalul populației în vârstă de muncă (în vârstă de 20-64 de ani)

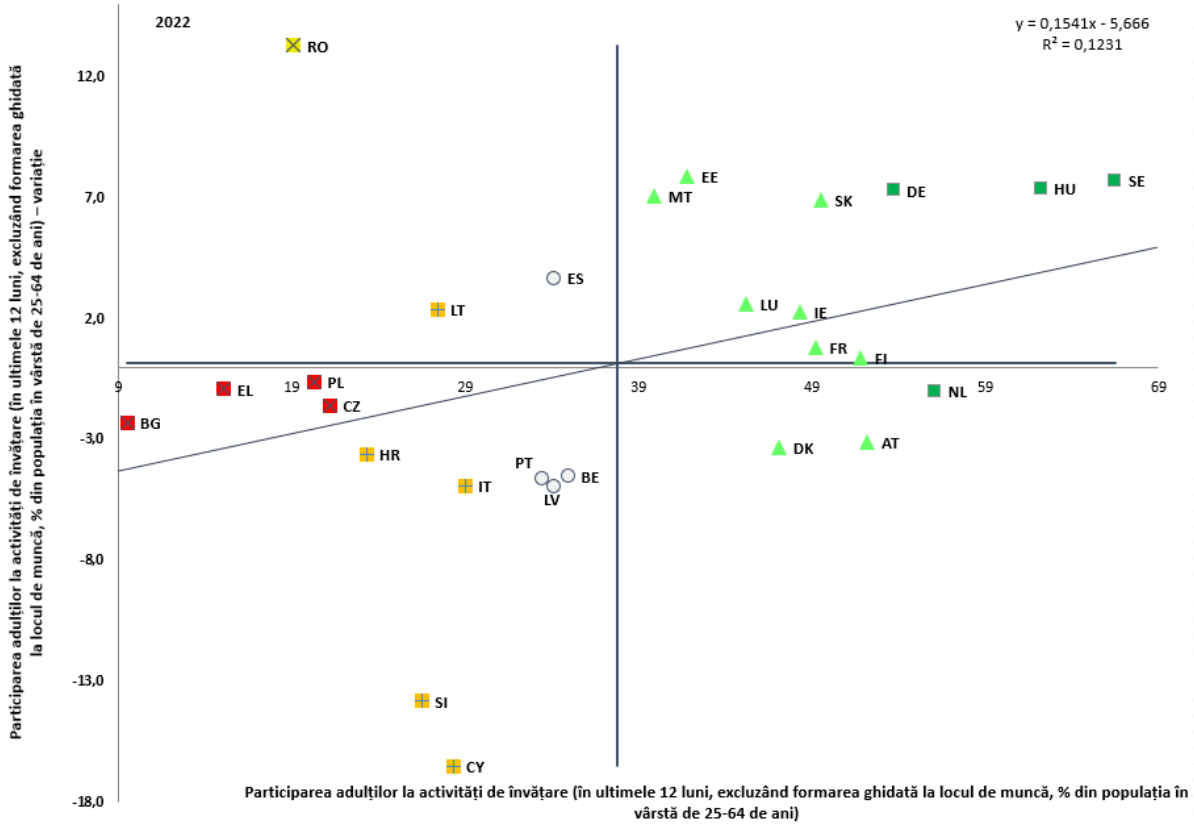


Notă: Acest indicator evidențiază dificultatea relativ mai mare a persoanelor cu slabă calificare și a celor cu un nivel mediu de calificare de a intra pe piața muncii, în comparație cu persoanele cu înaltă calificare.
Sursa: Calculele efectuate de DG EMPL pe baza datelor Eurostat [lfsg_egaed; lfsq_pgaed; lfsq_agaed], EU-LFS.

Participarea la învățarea în rândul adulților este relativ scăzută și variază foarte mult de la un stat membru la altul. Cele mai recente cifre din Ancheta privind educația adulților (AES) au indicat o ușoară creștere a ponderii adulților care participă la activități de învățare în UE (excluzând formarea ghidată la locul de muncă), de la 37,4 % în 2016 la 39,5 % în 2022, cu mult sub obiectivul principal al UE pentru 2030, de 60 % – a se vedea caseta de obiective 2 privind competențele – și cu diferențe semnificative între statele membre. Cele mai ridicate rate de participare au fost raportate în Suedia, Ungaria, Țările de Jos și Germania, ceea ce face ca aceste țări să aibă „cele mai bune performanțe” – a se vedea figura 2.2.7. Toate aceste țări au înregistrat creșteri de peste 6,8 puncte procentuale între 2016 și 2022, cu excepția Țărilor de Jos, unde participarea a scăzut cu 1 punct procentual. În schimb, în Bulgaria, Grecia, România, Polonia și Cehia (toate aceste țări aflându-se într-o „situație critică”) s-au înregistrat niveluri deosebit de scăzute de participare, ceea ce reflectă disparitățile din cadrul UE. Nivelurile sunt sub 30 % și „de supravegheat” și în Croația, Cipru, Lituania, Italia și Slovenia.

Figura 2.2.7: Învățarea în rândul adulților a înregistrat doar o creștere ușoară începând din 2016, cu variații mari de la un stat membru la altul

Rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni (25-64 de ani), nivelurile din 2022 și variațiile față de 2016 (%, indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. În septembrie 2024, Grupul pentru indicatori al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă a ajuns la un acord provizoriu cu privire la cadrul de monitorizare a obiectivului în materie de competențe, utilizând datele AES, excluzând formarea ghidată la locul de muncă. A se vedea și Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2024. Modificarea la 2022 se calculează în raport cu valoarea din 2016, ultima disponibilă înainte de 2022. Întrerupere a seriei de timp în 2022 pentru FR, IT și RO.

Sursa: Eurostat, extras special din Ancheta privind educația adulților, rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni fără formarea ghidată la locul de muncă (GOJT).

Caseta-obiectiv 2: Progresele în direcția realizării obiectivului privind învățarea în rândul adulților pentru 2030

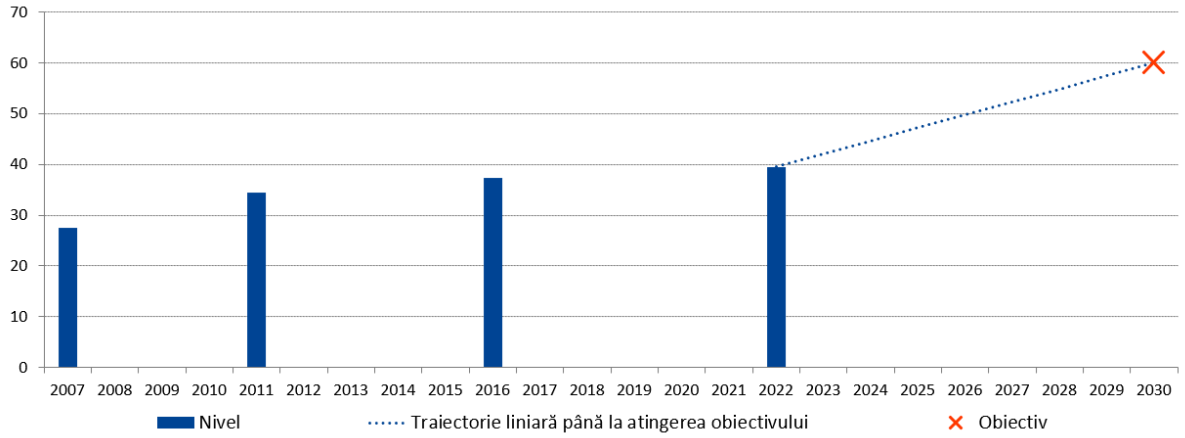
Participarea la învățarea în rândul adulților a crescut doar marginal, fiind necesare eforturi substanțiale pentru a îndeplini obiectivul principal al UE până în 2030. Potrivit Anchetei privind educația adulților (AES), rata de participare în UE (excluzând formarea ghidată la locul de muncă) a crescut de la 37,4 % în 2016 la 39,5 % în 2022 (a se vedea figura de mai jos)[134]. Datele din ancheta asupra forței de muncă (LFS) indică o creștere globală a participării adulților la activități de învățare între 2022 și 2024. Această tendință moderată

[134] În septembrie 2024, Grupul pentru indicatori al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă a ajuns la un acord provizoriu cu privire la cadrul de monitorizare a obiectivului în materie de competențe, utilizând datele AES, excluzând formarea ghidată la locul de muncă. A se vedea și Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2024.

este insuficientă pentru a atinge obiectivul principal al UE ca 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an până în 2030. Accelerarea progreselor este esențială pentru a pregăti forța de muncă pentru nevoile în schimbare în materie de competențe, pentru a atenua deficitul de forță de muncă și de competențe și pentru a menține competitivitatea și incluziunea.

Progresele înregistrate în ceea ce privește învățarea în rândul adulților sunt insuficiente pentru a îndeplini obiectivul principal al UE pentru 2030

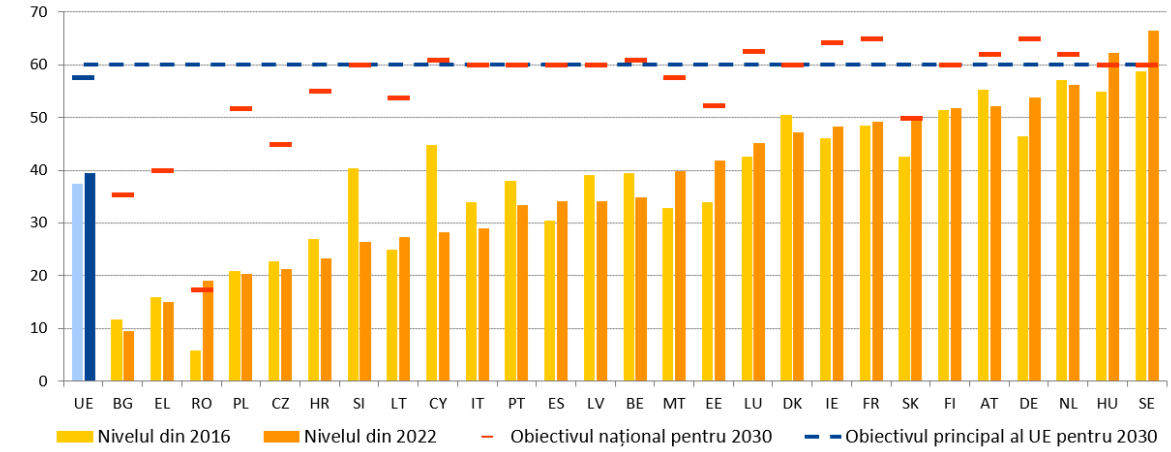
Rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni în UE-27 și obiectivul principal al UE pentru 2030 (25-64 de ani, %)



Notă: Ancheta AES din 2007 a constituit un amplu proiect-pilot realizat în mod voluntar în toate statele membre, cu excepția Irlandei și a Luxemburgului, în perioada 2005-2008. Pe această bază, ajustările au fost puse în aplicare în următorul val. Începând din 2011, AES se bazează pe un act juridic european, prin urmare se realizează în toate statele membre în mod obligatoriu[135]. Întreruperi ale seriei în 2011 pentru UE, FR, HU, în 2016 pentru IE, LU, SE și în 2022 pentru FR, IT, RO.
Sursa: Eurostat, extras special din Ancheta privind educația adulților, rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni fără formarea ghidată la locul de muncă (GOJT).

Majoritatea statelor membre au nevoie de eforturi substanțiale pentru a-și atinge obiectivele naționale până în 2030

Rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni în UE-27 și obiectivele naționale pentru 2030 ale statelor membre (25-64 de ani, %)



Notă: Întreruperi ale seriei în 2016 pentru IE, LU, SE și în 2022 pentru FR, IT, RO.

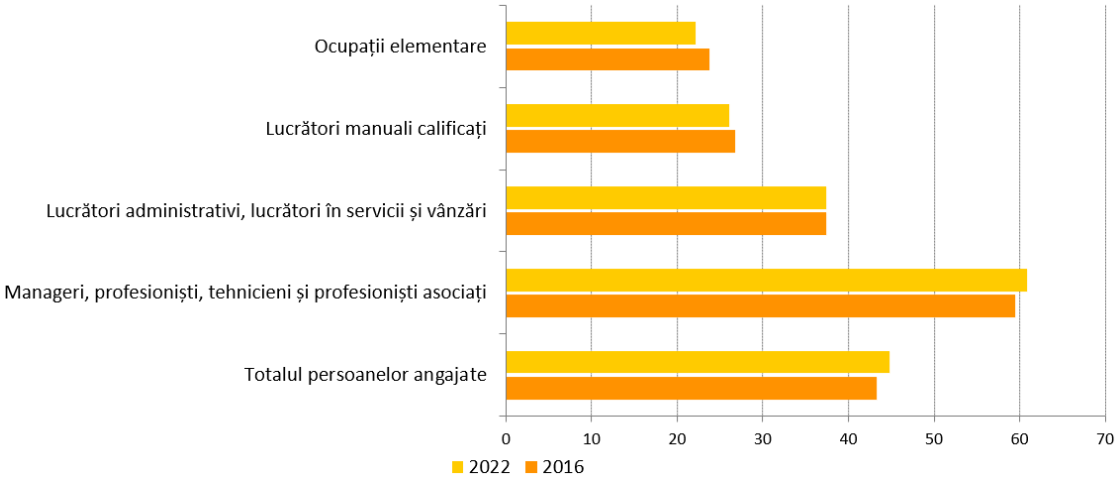
[135] Regulamentul (UE) nr. 823/2010 al Comisiei stabilește măsurile de punere în aplicare a actului juridic de bază [Regulamentul (CE) nr. 452/2008 al Parlamentului European și al Consiliului] pentru AES din 2011].

Sursa: Eurostat, extras special din Ancheta privind educația adulților, rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni fără formarea ghidată la locul de muncă (GOJT) și tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030 din anexa 1.

Majoritatea statelor membre sunt în urmă în ceea ce privește obiectivele naționale în materie de învățare în rândul adulților, în pofida progreselor notabile înregistrate în câteva cazuri. Până în 2022, Suedia, Ungaria și România își depășiseră obiectivele, iar Slovacia se apropia de obiectivul său (a se vedea figura de mai sus). România a înregistrat cea mai mare creștere de la o bază relativ scăzută, deși o întrerupere a seriei complică comparațiile. Dintre cele 24 de țări care se află încă la un nivel inferior obiectivului, doar o mică parte au înregistrat progrese semnificative.

Figura 2.2.8: Este mult mai puțin probabil ca lucrătorii cu un nivel scăzut de calificare să participe la învățarea în rândul adulților

Rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni, pe clase de ocupații (25-64 de ani, %)



Notă: Întreruperi ale seriei în 2016 pentru IE, LU, SE și în 2022 pentru FR, IT, RO.
Sursa: Eurostat, extras special din Ancheta privind educația adulților, rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni incluzând formarea ghidată la locul de muncă (GOJT).

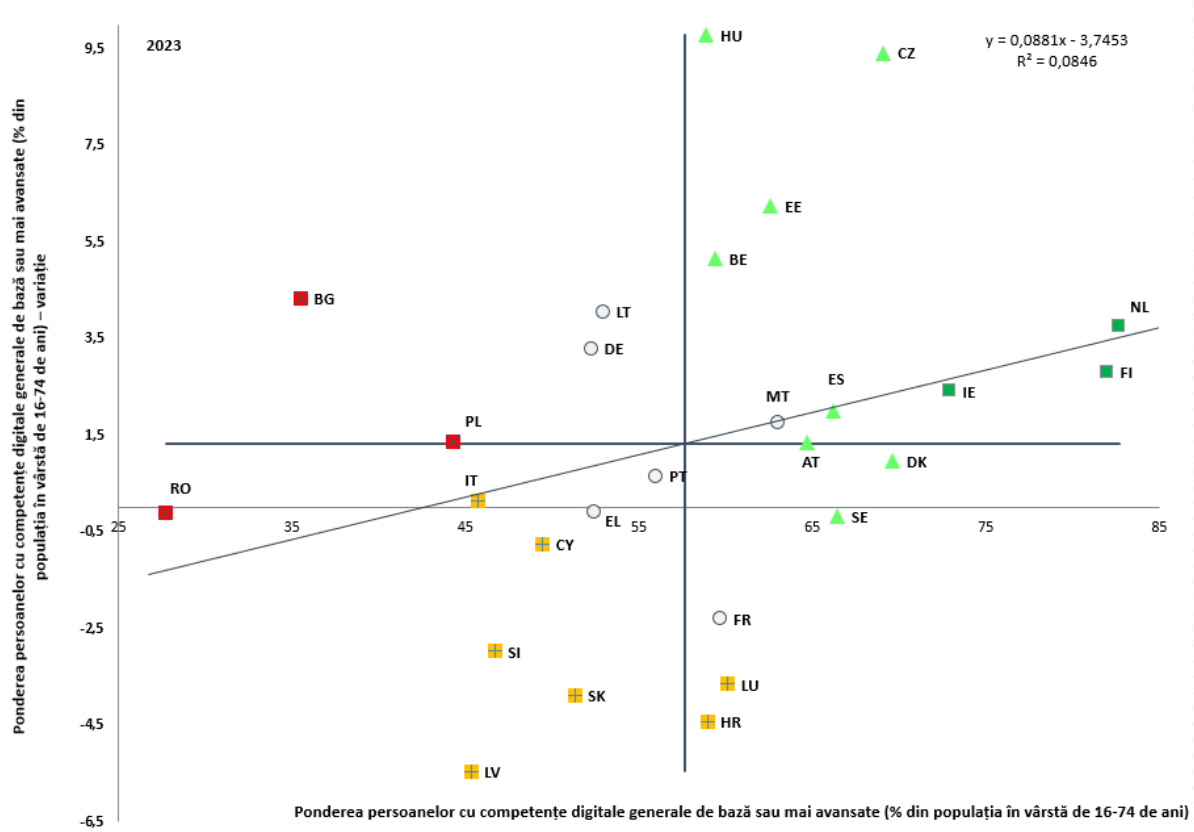
Este mult mai puțin probabil să fie disponibile oportunități de formare pentru persoanele care lucrează în locuri de muncă slab calificate, acest lucru făcându-le mai vulnerabile la schimbările de pe piața muncii. Participarea la învățarea în rândul adulților a crescut în ansamblu în rândul persoanelor angajate între 2016 și 2022. Acest lucru poate fi atribuit în principal grupului profesional de „manageri, profesioniști, tehnicieni și profesioniști asociați", întrucât alte grupuri s-au confruntat cu scăderi sau stagnări. Acest model de participare este observat în majoritatea statelor membre, cu excepția Slovaciei, Suediei, Ciprului, Ungariei și Irlandei. Slovacia și Suedia înregistrează o rată foarte ridicată de participare în rândul adulților cu ocupații elementare. Pentru Cipru, Ungaria și Irlanda, „lucrătorii manuali calificați" participă la un nivel similar sau mai ridicat decât „lucrătorii administrativi, lucrătorii din servicii și din vânzări". Una dintre metodele principale de creștere a participării este reprezentată de bugetele personale pentru formare, precum conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții, care stimulează cererea în rândul lucrătorilor. Un sondaj Eurobarometru recent arată că este probabil ca majoritatea (56 %) respondenților (cu vârsta de cel puțin 15 ani) să utilizeze un astfel de buget. Acest număr crește la aproape trei sferturi (73 %) dacă se iau în considerare persoanele care lucrează în prezent sau care pot să înceapă să lucreze în următorii doi ani[136]. Acest interes indică o

[136] A se vedea Comisia Europeană, Eurobarometrul special 559 – Investiții în echitate (ianuarie-februarie 2025).

recunoaștere a valorii oportunităților de formare autoselectate, deși gradele diferite de probabilitate înregistrate de la un grup demografic la altul sugerează potențiale obstacole în calea accesului și motivația diferită de a se implica în astfel de programe. În cadrul uniunii competențelor, inițiative noi precum proiectul-pilot privind garanția de competențe și un proiect-pilot pentru parteneriate transnaționale între universități și întreprinderi pentru sectoarele cu lacune grave în materie de competențe le completează pe cele existente, cum sunt conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții și academiile de competențe ale UE în domenii strategice, extinderea microcertificărilor și spațiile de învățare comunitare inovatoare. Aceste măsuri vizează extinderea oportunităților de învățare și consolidarea cadrelor de competențe ale UE prin colaborarea dintre sectorul public și cel privat, ajutând în același timp lucrătorii aflați în tranziție între sectoare și eliminând lacunele în materie de competențe.

Figura 2.2.9: 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 2023 și modificările din 2021 (%, indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. În ansamblu, competențele digitale se referă la cinci domenii: competențe în materie de informație și de alfabetizare în domeniul datelor; competențe de comunicare și colaborare; competențe de creare de conținut digital; competențe de siguranță și competențe de soluționare a problemelor. Pentru a avea cel puțin competențe digitale generale de bază, oamenii trebuie să știe cum să desfășoare cel puțin o activitate legată de fiecare domeniu. Pentru mai multe informații, a se vedea Eurostat.
Sursa: Eurostat, [tepsr_sp410].

Competențele digitale sunt scăzute în întreaga UE și foarte puține state membre au niveluri apropiate sau superioare obiectivului de la nivelul UE pentru 2030. Într-o Europă transformată digital, ocuparea forței de muncă și incluziunea socială depind de deținerea de către adulți a unor competențe digitale de bază, aspect reflectat în obiectivul ca

cel puțin 80 % dintre adulți (16-74 de ani) să aibă competențe digitale de bază până în 2030[137]. Peste 90 % dintre persoanele din UE utilizează internetul cel puțin o dată pe săptămână[138], dar acest lucru nu înseamnă neapărat că dețin know-how-ul digital adecvat. În 2023, doar 55,6 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază, ceea ce reprezintă o creștere modestă față de anul 2021 (53,9 %). În acest ritm, doar 59,8 % dintre adulți ar avea cel puțin competențe digitale de bază până la sfârșitul deceniului[139]. Există decalaje mari între statele membre în ceea ce privește performanța. România, Bulgaria și Polonia sunt țările cu cele mai scăzute proporții de adulți cu cel puțin competențe digitale de bază și se află într-o „situație critică" – a se vedea figura 2.2.9. În schimb, Țările de Jos (82,7 %) și Finlanda (82,0 %) au depășit deja obiectivul de la nivelul UE pentru 2030 și sunt considerate a avea „cele mai bune performanțe", împreună cu Irlanda. În Cipru, Italia, Letonia, Slovacia și Slovenia, nivelurile sunt scăzute, între 45 % și 51,3 %. Aceste țări, împreună cu Croația și Luxemburg, care au înregistrat scăderi semnificative între 2021 și 2023, sunt „de supravegheat". În ansamblu, cele mai recente date arată că majoritatea statelor membre (17) au înregistrat progrese în ceea ce privește îmbunătățirea competențelor digitale în perioada 2021-2023.

Nivelul competențelor digitale variază substanțial în funcție de grupurile de populație și de loc. Ponderea tinerilor în vârstă de 16-24 de ani care dețin cel puțin competențe digitale de bază este relativ ridicată, deși a scăzut ușor (de la 71,2 % în 2021 la 70,0 % în 2023), punând sub semnul întrebării ideea că toți tinerii sunt „nativi ai erei digitale". La un nivel mai general, competențele digitale sunt deosebit de scăzute în rândul persoanelor fără calificări formale sau cu un nivel scăzut de calificare (33,6 % în 2023), al populației în vârstă (37,1 % în cazul persoanelor în vârstă de 55-74 de ani), al persoanelor care locuiesc în zonele rurale (47,5 %) și al șomerilor (47,7 %).

Numărul specialiștilor în domeniul TIC este cu mult sub nevoile preconizate. În 2024, 10,3 milioane de persoane lucrau ca specialiști în domeniul TIC, reprezentând 5,0 % din totalul persoanelor angajate. În ritmul actual, în contextul concurenței tot mai mari pentru talentele cu competențe digitale, numărul specialiștilor TIC va ajunge la doar 12,4 milioane până în 2030, cu mult sub obiectivul de 20 de milioane de persoane prevăzut în deceniul digital al UE[140]. Acest lucru va avea potențiale implicații negative pentru competitivitatea și inovarea viitoare ale UE. Există posibilitatea de a mări numărul specialiștilor TIC prin reducerea disparității de gen (doar 19,5 % dintre specialiștii TIC sunt femei) și prin îmbunătățirea echilibrului geografic în UE (proporția specialiștilor TIC ca procent din totalul ocupării forței de muncă variază între 2,5 % în Grecia și 8,6 % în Suedia).

Caseta-pilon 3: Uniunea competențelor în centrul atenției – Încurajarea STEM[141]

Unele dintre deficitele generalizate de forță de muncă din UE sunt în domeniul științei, al tehnologiei, al ingineriei și al matematicii (STEM), ceea ce afectează competitivitatea și tranziția verde și pe cea digitală. În prezent, având în vedere dezvoltarea IA, a tehnologiilor în domeniul energiei din surse regenerabile și a biotehnologiei, precum și

[137] Definit în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și în Busola pentru dimensiunea digitală a deceniului digital.

[138] A se vedea Comisia Europeană, Digitalizarea în Europa – ediția 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

[139] În ceea ce privește traiectoria către obiectivul pentru 2030, a se vedea Comisia Europeană, Raportul din 2025 privind stadiul evoluției deceniului digital, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

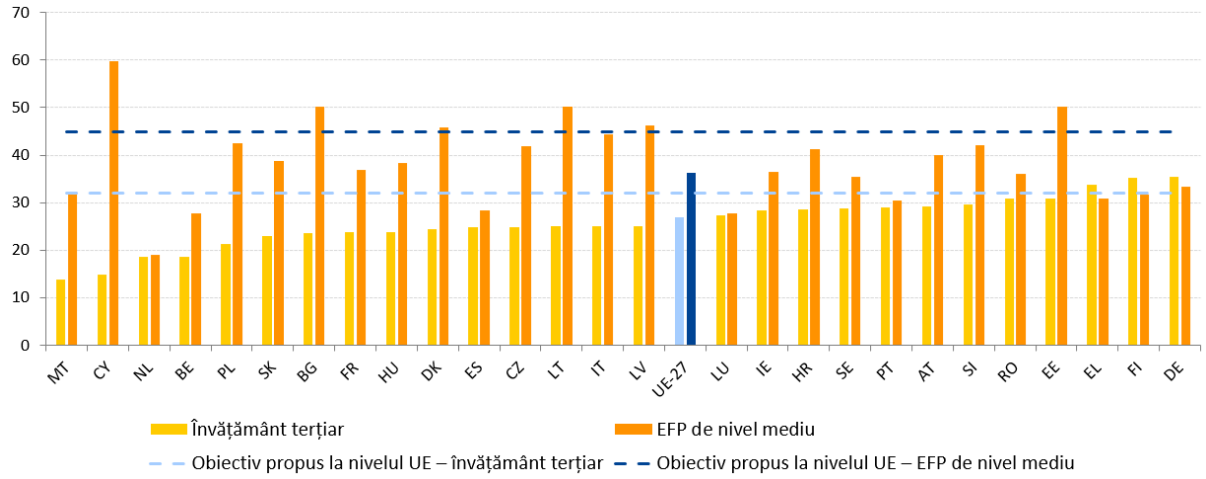
[140] A se vedea anexa I la Raportul din 2025 privind stadiul evoluției deceniului digital.

[141] Comisia Europeană (2025). Monitorul educației și formării 2025 – *Raport comparativ.*

riscurile în materie de apărare și securitate și analiza complexă a datelor, este esențială o ofertă solidă de profesioniști STEM. Cu toate acestea, există deficite generalizate de forță de muncă în domeniile STEM, majoritatea legate de meserii, construcții și inginerie (a se vedea și secțiunea 2.1.1). De asemenea, se observă deficite în mai multe ocupații legate de TIC[142]. În următorul deceniu, se preconizează că deficitele vor crește semnificativ în unele ocupații STEM, pe fondul reducerii populației în vârstă de muncă și al necesității de a înlocui lucrătorii care se pensionează, precum și al tranziției verzi și al celei digitale. Prin urmare, numărul actual de specialiști STEM nu este suficient pentru a răspunde nevoilor pieței muncii și va fi nevoie de mai mulți specialiști pentru a face față creșterii cererii. Planul strategic pentru educația în domeniul STEM, o inițiativă din cadrul uniunii competențelor, propune acțiuni ambițioase pentru a aborda această provocare în întreaga UE și propune obiective privind înscrierea în domeniile STEM. De exemplu, până în 2030, 45 % dintre cursanții EFP și 32 % dintre studenții din învățământul terțiar ar trebui să fie înscriși în domeniile STEM, iar 5 % dintre doctoranzi ar trebui să fie înscriși în programe TIC. În acest sens, viitoarea strategie a UE privind educația și formarea profesională va stabili o viziune orientată spre viitor pentru ca EFP să devină mai atractivă, mai favorabilă incluziunii și mai receptivă la nevoile pieței muncii. Aceasta va urmări să consolideze contribuția EFP la învățarea pe tot parcursul vieții, la competitivitate și la echitatea socială, punând accentul pe calitate, inovare, tranziția verde și cea digitală și mobilitatea internațională.

Înscrierea în programele STEM variază de la un stat membru al UE la altul

Ponderea cursanților din EFP de nivel mediu (ISCED 3-4) și a studenților din învățământul terțiar (ISCED 5-8) în domeniile STEM în 2023 (%)



Sursa: Eurostat [educ_uoe_enra03]; [educ_uoe_enrt03].

Înscrierea în programele STEM nu a crescut semnificativ în ultimii ani și există posibilități de creștere a acesteia, inclusiv prin atragerea unui număr mai mare de femei. În ceea ce privește EFP de nivel mediu, 36,3 % din totalul cursanților din întreaga UE au fost înscriși în programe STEM în 2023. Această rată este cu 2,3 puncte procentuale mai mare decât în 2015 și a fluctuat în jurul valorii de 36 % începând din 2020. În învățământul terțiar, 26,9 % dintre studenți au fost înscriși în programe STEM, media UE scăzând cu 0,7 puncte procentuale în ultimul deceniu. Figura ilustrează o mare variabilitate între ratele de înscriere în domeniile STEM aferente țărilor UE la ambele niveluri. Rata de înscriere variază între 19 % în Țările de Jos și 59,8 % în Cipru în ceea ce privește EFP și între 13,9 % în Malta și 35,5 % în Germania la nivel terțiar. Înscrierea variază și în funcție de subdomeniul

[142] EURES (2025). Deficitul și surplusul de forță de muncă în Europa 2024.

STEM[143]. Ingineria, industria prelucrătoare și construcțiile reprezintă cel mai mare subdomeniu din cadrul EFP și de la nivel terțiar, în timp ce celelalte două domenii STEM (tehnologiile informației și comunicațiilor; științele naturii, matematica și statistica) au o participare mult mai scăzută. Femeile sunt mult subreprezentate în ceea ce privește înscrierea în domeniile STEM: ele reprezintă doar 15,4 % dintre cursanții EFP și 32,2 % dintre studenții din învățământul terțiar. Aceste disparități de gen rezultă din factori familiali, școlari, sociali și culturali adânc înrădăcinați, care influențează femeile să fie interesate și le încurajează să urmeze cariere în domeniile STEM de la o vârstă fragedă[144]. Tendințele negative în ceea ce privește performanța elevilor la matematică și științe, evidențiate de PISA 2022[145], precum și deficitul de cadre didactice, în special în domeniile STEM, pot avea un impact suplimentar asupra viitoarelor rate de înscriere.

Statele membre iau măsuri pentru a stimula interesul pentru STEM de la o vârstă fragedă. Este esențial să se încurajeze interesul pentru carierele STEM de timpuriu și în mod eficace, cadrele didactice și abordările pedagogice jucând roluri esențiale în acest sens. **Cehia** testează metode inovatoare de predare a domeniilor STEM în școli prin aducerea în clasă a unor experți în tehnologie și prin predare în tandem. **Bulgaria** înființează laboratoare STEM în peste 1 800 de școli, precum și un centru STEM național și trei centre regionale, cu sprijinul MRR. **Estonia** și **Lituania** adoptă o programă de învățământ mai integrată și bazată pe proiecte, despre care s-a constatat că sporește interesul pentru STEM. **Danemarca** consideră că domeniile STEM sunt esențiale pentru tranziția verde și pentru atractivitatea EFP, cu investiții substanțiale în modernizarea standardelor și a programelor de învățământ, precum și cu finanțare pentru formarea la locul de muncă a cadrelor didactice în toate programele EFP. **Portugalia** înființează, cu sprijinul MRR, 365 de centre tehnologice specializate care se axează pe sectoarele cu potențial ridicat și vizează îmbunătățirea infrastructurii tehnologice a învățământului profesional secundar inferior, și creează cursuri noi pentru tranziția verde și cea digitală. **Letonia** a introdus un model de finanțare bazat pe rezultatele absolvenților pentru a stimula universitățile să se concentreze pe producerea de absolvenți calificați, în special în domeniile STEM. De asemenea, a introdus o mai mare flexibilitate în privința admiterilor, permițând instituțiilor să își adapteze nevoile în funcție de cererea de profesioniști STEM.

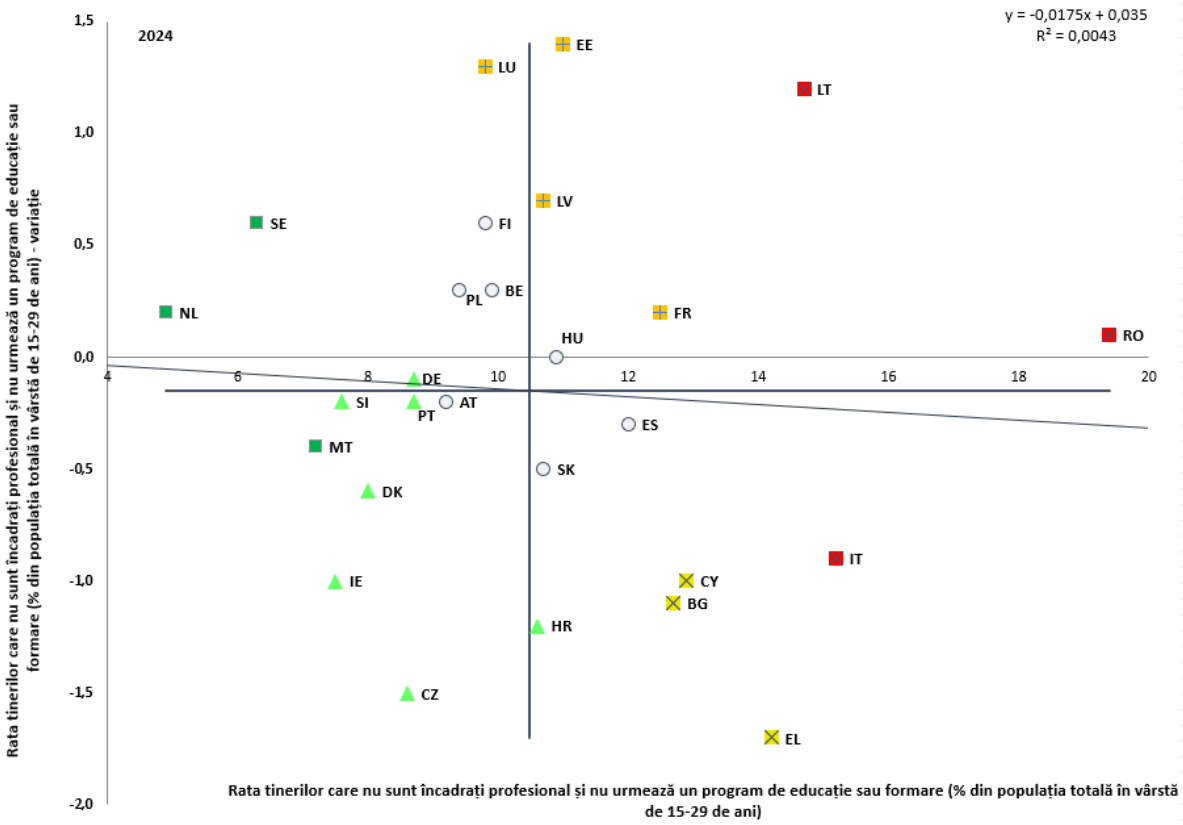
[143] Domeniile STEM sunt: „științe naturale, matematică și statistică”, „tehnologii ale informației și comunicațiilor” și „inginerie, producție și construcții”, astfel cum sunt definite în clasificarea UNESCO din 2013 a domeniilor de educație.

[144] A se vedea EENEE (2020). *Gender differences in tertiary education: what explains STEM participation?* (Diferențele de gen în învățământul terțiar: prin ce se explică participarea la STEM?). Decizia de a studia STEM depinde de numeroși factori, de la primii ani de viață și mediul familial până la considerente legate de carieră și condițiile de muncă. Este foarte importantă experiența avută pe tot parcursul școlii, inclusiv rezultatele în domeniul matematicii.

[145] A se vedea Comisia Europeană (2024).*The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU* (Dubla provocare a echității și a excelenței în materie de competențe de bază în UE).

Figura 2.2.10: Diferențele dintre ratele NEET sunt în scădere, dar se mențin la un nivel semnificativ

Rata NEET (15-29 de ani), nivelurile din 2024 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. Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG.
Sursa: Eurostat [lfsi_neet_a], EU-LFS.

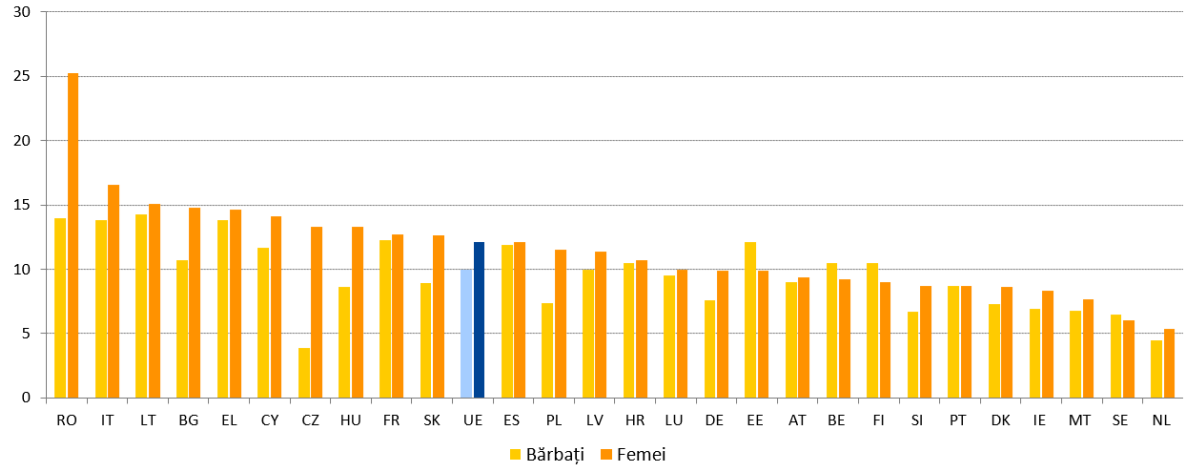
Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut ușor, dar fără un semn clar de convergență. După ce a atins un nivel maxim de 14,0 % în 2020, rata NEET (15-29 de ani) a scăzut progresiv în UE, ajungând la 11,1 % în 2024. Cu toate acestea, sunt evidente diferențe semnificative de la un stat membru la altul. România, Italia și Lituania au înregistrat cele mai ridicate rate NEET în 2024 și se află într-o „situație critică” – a se vedea figura 2.2.10. Țările cu „cele mai bune performanțe” și țările cu cele mai scăzute rate au fost Țările de Jos, Suedia și Malta. Situația din Estonia, Luxemburg și Letonia, unde ratele NEET au crescut în 2024, este „de supravegheat”, la fel ca în Franța, unde ratele rămân ridicate. În pofida acestor reduceri și a existenței unor indicii, dar fără semne clare de convergență între statele membre, UE rămâne cu 2,1 puncte procentuale sub obiectivul de 9,0 % stabilit pentru 2030. Rata tinerilor NEET șomeri, adică a celor din această grupă de vârstă care caută în mod activ și sunt disponibili să lucreze, a scăzut cu 0,1 puncte procentuale, ajungând la 4,2 % în 2024. Această rată a fost cea mai ridicată în Grecia și Spania, deși ambele au înregistrat îmbunătățiri față de nivelurile din 2023. Ponderea tinerilor NEET inactivi economic s-a îmbunătățit ușor (6,9 % în 2024 față de 7,0 % în 2023), dar s-a menținut la un nivel ridicat în România, Italia, Lituania și Bulgaria. Ponderea tinerilor NEET descurajați are o tendință ușor descrescătoare la nivelul UE (de la 4,9 % în perioada de vârf a pandemiei în 2020 la 4,2 % în

2024). În acest context, Garanția pentru tineret consolidată[146], care sprijină tinerii NEET oferind locuri de muncă de calitate, educație și formare continuă, ucenicii sau stagii, precum și inițiativa ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve* – Țintește, Învață, Stăpânește, Realizează), care ajută tinerii NEET defavorizați să dobândească experiență profesională în străinătate[147], continuă să fie inițiative importante.

Există disparități în ceea ce privește ratele NEET în interiorul statele membre, precum și între regiunile continentale și cele ultraperiferice. Cea mai scăzută rată regională este de 4,4 % (la Utrecht, în Țările de Jos), iar cea mai ridicată rată continentală este de 29,9 % (în Regiunea Sud-Est din România). Disparitățile din cadrul statelor membre sunt importante în Franța, Italia, Polonia, Finlanda și Ungaria. Cea mai ridicată rată globală a NEET din UE a fost înregistrată în regiunea ultraperiferică franceză Guyana, și anume 34,4 %. În schimb, state membre precum Țările de Jos, Suedia și Austria au rate globale scăzute și variații scăzute între regiuni. În UE există un decalaj între mediul urban și cel rural. Rata NEET a fost de 10,1 % în municipii, de 11,5 % în orașe și suburbii și de 12,3 % în zonele rurale.

Figura 2.2.11: În aproape toate statele membre, rata NEET este mai mare în rândul femeilor

Ratele NEET pentru bărbați și femei (15-29 de ani, %, 2024)



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR; întrerupere a seriei pentru BG.
Sursa: Eurostat [lfsi_neet_a], EU-LFS.

Ratele NEET continuă să fie mai ridicate în rândul persoanelor cu handicap, al femeilor și al persoanelor născute în afara UE. Situația tinerilor cu handicap nu s-a îmbunătățit (27,8 % erau NEET în 2023, comparativ cu 27,3 % în 2022). În toate statele membre, cu excepția a două dintre ele, rata a fost de peste 20 %, cea mai ridicată înregistrându-se în Bulgaria, Croația, Slovacia și Cipru[148]. În 2024, rata NEET în rândul femeilor (12,1 %) a continuat să scadă (de la 13,0 % în 2022 și 15,4 % în 2020), dar a rămas peste cea înregistrată în rândul bărbaților – a se vedea figura 2.2.11. Aceasta a fost considerabil mai mare în România și Cehia (cu 11,2 puncte procentuale, respectiv cu 9,4 puncte procentuale mai mare

[146] A se vedea Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 intitulată „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.
[147] Mai multe informații sunt disponibile la adresa: ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve*) – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană (europa.eu).
[148] *European Disability Expertise Statistical Report 2025* (Raport statistic al European Disability Expertise 2025), Rapoarte – Comisia Europeană.

decât în cazul bărbaților). În schimb, rata aferentă bărbaților a fost ușor mai ridicată decât cea aferentă femeilor în Belgia, Estonia, Finlanda și Suedia. În rândul femeilor NEET, numărul celor inactive economic este de două ori mai mare decât numărul celor șomere (8,5 % față de 3,6 % în 2024, comparativ cu 5,4 % față de 4,7 % în cazul bărbaților). Rata NEET pentru tinerii născuți în afara UE este, de asemenea, mult mai mare decât rata înregistrată în rândul persoanelor născute în statul membru în cauză, și anume 18,4 % față de 10,2 %. Acest decalaj este de peste 13,1 puncte procentuale în rândul femeilor născute în afara UE, în timp ce pentru bărbați este de doar 3,6 puncte procentuale. Abordarea acestor disparități ar putea avea un beneficiu economic major. Eurofound estimează că pierderea economică anuală a unui singur tânăr NEET în 2023 a fost, în medie, de aproximativ 14 600 EUR[149].

Pentru prima dată de la pandemia de COVID-19, șomajul în rândul tinerilor la nivelul UE a crescut ușor, întrerupând tendința descendentă. După o scădere constantă în urma atingerii vârfului crizei provocate de pandemia de COVID-19 (17,6 % în UE în 2020), se observă o ușoară creștere a ratei șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani), de 0,3 puncte procentuale, de la 14,6 % în 2023 la 14,9 % în 2024[150]. La nivelul UE, rata șomajului în rândul tinerilor se menține de peste două ori mai mare decât rata șomajului în rândul persoanelor în vârstă de 15-74 de ani (5,9 %). Deși amploarea schimbărilor de la an la an variază de la un stat membru la altul, se observă o stagnare sau o creștere în toate statele membre, cu excepția a șapte dintre acestea. Creșteri relativ mari se observă în unele state membre cu rate ridicate ale șomajului în rândul tinerilor, Suedia, România și Luxemburg. Alte țări din acest grup au înregistrat scăderi mari, de o amploare similară, printre acestea numărându-se Grecia, Spania și Italia, precum și Letonia și Croația, care pornesc de la rate mai scăzute. Șomajul predomină în special în rândul tinerilor cu un nivel scăzut de calificare (20,6 %) și al celor născuți în afara UE (19,3 %). Aceste evoluții subliniază necesitatea continuării acțiunilor pentru a aborda provocările structurale care împiedică integrarea tinerilor pe piața muncii, în special având în vedere deficitul generalizat de forță de muncă și de competențe, precum și riscurile pe termen mai lung pentru perspectivele de carieră ale tinerilor.

Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă continuă să crească, pe baza unui deceniu de evoluție pozitivă în toate statele membre. În 2024, rata de ocupare a persoanelor în vârstă (55-64 de ani) a crescut la 65,2 %, ceea ce reprezintă o creștere de 1,3 puncte procentuale față de anul precedent. În pofida acestei îmbunătățiri generale, persistă diferențe substanțiale la nivelul UE. În timp ce în Suedia, Cehia, Estonia, Țările de Jos, Germania și Danemarca, ratele de ocupare a persoanelor în vârstă au fost de peste 75 %, în Luxemburg, România și Croația s-au înregistrat rate sub 55 % – a se vedea caseta-pilon 4.

Caseta-pilon 4 – Integrarea persoanelor în vârstă pe piața muncii din UE

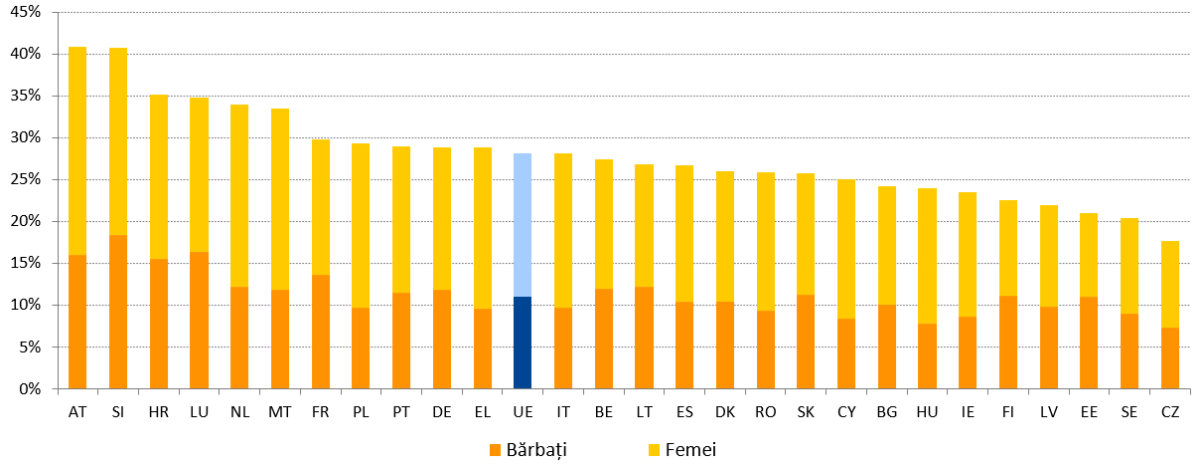
Sprijinirea prelungirii vieții profesionale poate contribui la atenuarea deficitului de forță de muncă și de competențe și a impactului îmbătrânirii populației asupra forței de muncă[151]. Se preconizează că populația în vârstă de muncă din UE va scădea cu 1,2 milioane

[149] Analiza Eurofound prezentată în Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2025* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.
[150] Eurostat [tesem140].
[151] A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2025* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

de persoane pe an începând din 2030 și că rata de dependență a vârstnicilor[152] va crește de la 36 % în 2022 la 55 % până în 2050 și apoi la 59 % în 2070[153]. În lipsa unor schimbări suplimentare, îmbătrânirea populației ar putea accentua deficitul de forță de muncă și ar putea reprezenta o provocare considerabilă pentru creșterea economică și sustenabilitatea nivelului de trai[154]. Deși prelungirea activității profesionale a persoanelor în vârstă (55-64 de ani) ar putea încuraja substanțial ocuparea forței de muncă în UE[155], aproape jumătate dintre persoanele care au ieșit de pe piața forței de muncă în 2023 s-au pensionat. Printre motive se numără stimulentele oferite de sistemele de pensii, factorii legați de sănătate, precum bolile sau handicapul, dar și condițiile de muncă precare, lipsa flexibilității la locul de muncă și prejudecățile bazate pe vârstă. În acest context, pare necesară o combinație de politici pentru a sprijini participarea și ocuparea lucrătorilor în vârstă, care să includă, printre altele, reforme ale sistemelor de pensii și politici de activare și de formare adaptate. Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament și combaterea discriminării în ocuparea forței de muncă, precum și setul de instrumente privind demografia elaborat în 2023 oferă cadre utile de acțiune în acest domeniu de politică[156]. În iunie 2025, Consiliul a aprobat, de asemenea, concluzii privind sprijinirea persoanelor în vârstă în vederea valorificării întregului lor potențial pe piața muncii și în societate. Concluziile respective au invitat statele membre și Comisia să ia măsuri precum stimularea prelungirii voluntare a activității profesionale.

În aproape toate statele membre ale UE, este mult mai probabil ca femeile în vârstă să fie inactive economic decât bărbații în vârstă

Populația în vârstă de 55-64 de ani care este inactivă economic, ca procent din populația totală în vârstă de 15-64 de ani inactivă economic, precum și structura acesteia în funcție de gen (%, 2024).



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG.
Sursa: Calculele efectuate de DG EMPL pe baza Eurostat [lfsa_igan]

În pofida îmbunătățirilor considerabile din ultimele decenii, este în continuare mai probabil pentru persoanele în vârstă decât pentru alte grupe de vârstă să fie inactive economic, iar acest fenomen este și mai pronunțat în rândul femeilor. Începând din 2009,

[152] Raportul dintre populația în vârstă și populația în vârstă de muncă.
[153] A se vedea Comisia Europeană (2024), *2024 ageing report: economic & budgetary projections for the EU Member States (2022-2070)* [Raportul din 2024 privind îmbătrânirea populației: proiecții economice și bugetare pentru statele membre ale UE (2022-2070)]. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025 și Eurostat [proj_23ndbi].
[154] A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2025* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.
[155] A se vedea caseta-pilon 3 din Raportul comun din 2025 privind ocuparea forței de muncă.
[156] A se vedea Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune, COM(2023) 577 final.

participarea la forța de muncă a persoanelor în vârstă a crescut cu peste 20 de puncte procentuale, ajungând la 68,2 % în 2024. Totuși, persoanele în vârstă (55-64 de ani) au avut în continuare o pondere semnificativă (28,1 %) în rândul adulților (15-64 de ani) inactivi economic, care a variat de la 17,7 % în Cehia la peste 35 % în Austria, Slovenia și Croația (a se vedea figura). Această variație reflectă, printre altele, diferențele dintre sistemele de pensii și dintre tendințe. Printre aceste diferențe se numără vârsta legală de pensionare, care variază de la 62,8 ani pentru bărbați în Slovacia și 60 de ani pentru femei în Polonia până la 67 de ani atât pentru bărbați, cât și pentru femei în Italia, Grecia și Danemarca[157]. În pofida reformelor instituționale menite să prelungească viața profesională, aproape o cincime dintre pensionarii din UE în vârstă de 50-74 de ani au optat în continuare pentru pensionare anticipată cu pensie redusă în 2023[158]. Această opțiune a fost mai frecventă în Cipru (45,8 %), Portugalia (28,3 %) și Belgia (38,2 %) și mai puțin frecventă în Bulgaria (1,8 %) și Slovenia (4,6 %). În plus, aproape toate statele membre au înregistrat o pondere mai mare a femeilor în vârstă inactive economic. Acest lucru se explică parțial prin tendința femeilor de a se pensiona mai devreme (24,7 %, față de 18,3 % în cazul bărbaților), dar și printr-o proporție semnificativă a femeilor în vârstă care nu au lucrat niciodată sau care au fost inactive economic mai mult de 10 ani (64,9 %), în mare parte din cauza responsabilităților de îngrijire[159].

Mai multe state membre au lansat sau intenționează să pună în aplicare noi măsuri de activare a persoanelor în vârstă. În **Austria**, Inițiativa privind ocuparea forței de muncă pentru persoanele 50+ promovează, începând din 2018, ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă de peste 50 de ani printr-o indemnizație de integrare, o subvenție salarială combinată, întreprinderi sociale și consolidarea calificărilor legate de locul de muncă. În **Belgia**, un nou program din iulie 2025 le permite lucrătorilor independenți care lucrează după vârsta de pensionare fără a solicita pensie să acumuleze automat noi drepturi de pensie dacă continuă să plătească contribuții la asigurările sociale. În **Bulgaria**, Planul 2025-2026 pentru punerea în aplicare a Strategiei naționale privind viața activă a persoanelor în vârstă sprijină ocuparea activă, incluziunea în comunitate, îmbătrânirea sănătoasă și activă, precum și construirea unei imagini pozitive a persoanelor în vârstă. În **Cipru**, prima Strategie națională (2025-2030) și Planul de acțiune pentru îmbătrânirea activă (2025-2027) promovează incluziunea socială deplină a persoanelor în vârstă prin prevenirea izolării sociale, prin creșterea participării la economie, societate și cultură și prin îmbunătățirea securității financiare. În **Franța**, proiectul de lege de transpunere a acordurilor interprofesionale naționale pune în aplicare două acorduri naționale din 2024 privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă și dialogul social, în special prin introducerea unui nou tip de contract pentru persoanele în vârstă aflate în căutarea unui loc de muncă.

Inegalitățile de gen de pe piața muncii persistă, diferențele în materie de ocupare dintre bărbați și femei prezentând puține semne de convergență[160]**.** În 2024, rata de ocupare în

[157] A se vedea Comisia Europeană, *2024 ageing report* (Raportul din 2024 privind îmbătrânirea populației).

[158] Deși interviurile au avut loc în 2023, este posibil ca pensionarii intervievați să se fi pensionat și înainte.

[159] A se vedea Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2024* (Analiză anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024 și Spasova, S., Deruelle, T. și Airoldi, F., *Flexible retirement pathways: an analysis of policies in 28 European countries* (Parcursuri flexibile de pensionare: analiză a politicilor din 28 de țări europene), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

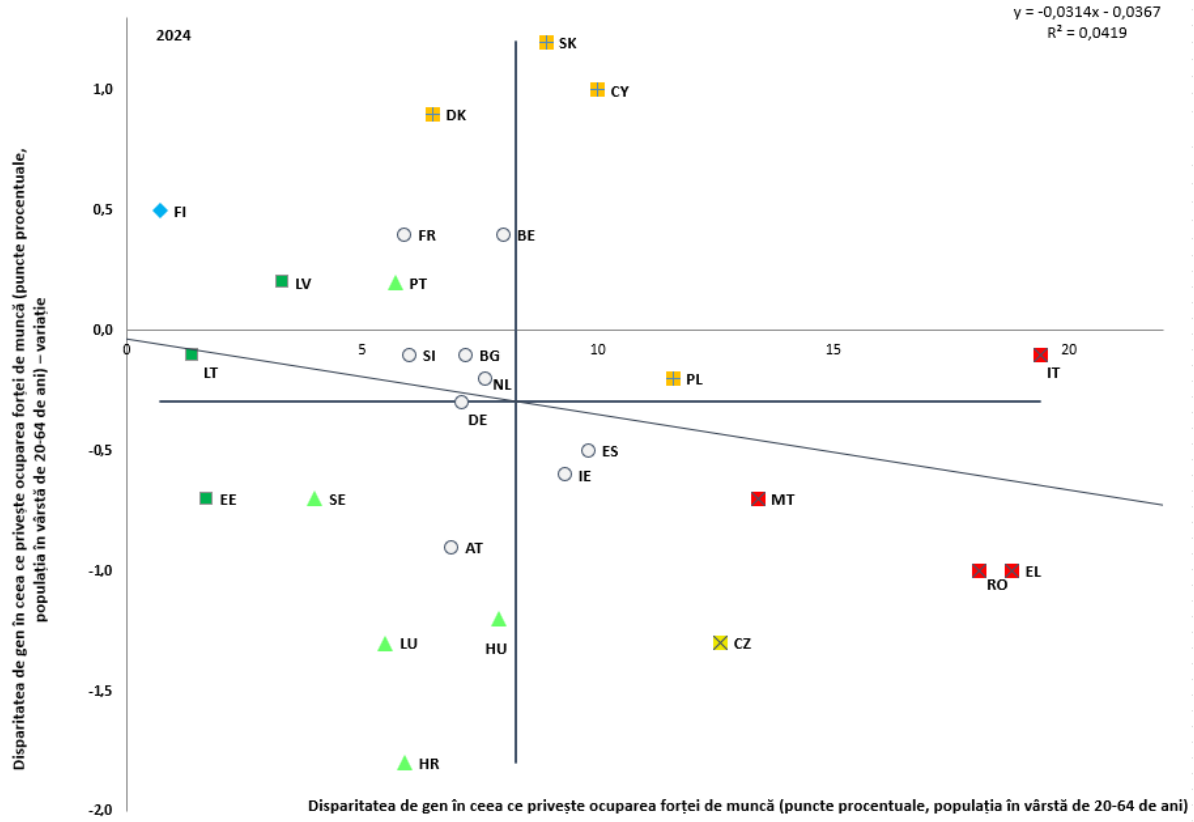
[160] Pentru o perspectivă pe termen mai lung, a se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2024* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

rândul bărbaților a fost de 80,8 %, comparativ cu 70,8 % în rândul femeilor, ceea ce a dus la o diferență de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 10,0 puncte procentuale. Aceasta reprezintă o scădere de 0,2 puncte procentuale față de 2023, ceea ce înseamnă că decalajul s-a redus cu doar 1,1 puncte procentuale în total în deceniul precedent (de la 11,1 puncte procentuale în 2014). Această îmbunătățire minoră maschează tendințe divergente între statele membre. Decalajul a fost aproape neschimbat de-a lungul perioadei și se menține mare în Italia, Grecia și România, toate acest țări rămânând într-o „situație critică" în pofida unor mici îmbunătățiri în unele cazuri anul trecut, precum și în Malta, unde decalajul este încă mare, deși s-a înjumătățit în cursul ultimului deceniu. Decalajul s-a accentuat în 2024 în Slovacia, Cipru și Danemarca, ceea ce lasă aceste state membre în categoria „de supravegheat", alături de Polonia, care înregistrează un decalaj relativ mare, în pofida unor îmbunătățiri. La celălalt capăt al clasamentului, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a fost relativ redusă în Finlanda, Lituania, Estonia și Letonia. Aceste țări s-au numărat printre țările cu „cele mai bune performanțe", cu excepția Finlandei, unde decalajul s-a accentuat recent. Pe lângă diferențele dintre statele membre, în unele state membre există disparități regionale semnificative în ceea ce privește diferențele de gen în ocuparea forței de muncă, inclusiv în Franța și Spania (inclusiv în regiunile lor ultraperiferice), precum și în Germania, Ungaria, Belgia și Danemarca (a se vedea figura 3 din anexa 5). Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă variază foarte mult în funcție de gradul de urbanizare: decalajul variază între 8,3 puncte procentuale în municipii, 10,9 puncte procentuale în zonele rurale și 11,3 puncte procentuale în orașe și suburbii. Măsurile de politică susținute pot contribui la eliminarea barierelor din calea participării femeilor pe piața muncii, în conformitate cu obiectivele stabilite în Strategia UE privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025[161]. Astfel de măsuri pot contribui, de asemenea, la atingerea obiectivului de reducere la jumătate a diferenței de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă până în 2030, stabilit în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale.

[161] Pentru informații suplimentare, a se vedea Comisia Europeană, *2023 report on gender equality in the EU* (Raportul pe 2023 privind egalitatea de gen în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Figura 2.2.12: Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a redus în majoritatea țărilor, dar rămâne semnificativă și prezintă puține semne de convergență ascendentă între statele membre

Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (20-64 de ani), nivelul din 2024 și variația față de anul precedent (puncte procentuale, indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG.
Sursa: Eurostat [tesem060], EU LFS.

Femeile lucrează cu fracțiune de normă mai frecvent decât bărbații, ceea ce duce la o diferență de gen mai mare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă dacă se ia în considerare ocuparea în echivalent normă întreagă (ENI). În 2024 a fost de aproape patru ori mai probabil pentru femeile (20-64 de ani) din UE decât pentru bărbați să lucreze cu fracțiune de normă (27,8 %, respectiv 7,7 %), ceea ce a dus la o diferență de gen în ceea ce privește ocuparea cu fracțiune de normă de 20,1 puncte procentuale, neschimbată față de 2023. Cele mai mari decalaje în ceea ce privește munca cu fracțiune de normă s-au înregistrat în Țările de Jos (41,9 puncte procentuale), Austria (38,9 puncte procentuale) și Germania (37,2 puncte procentuale). În schimb, nu există nicio diferență în Bulgaria, iar în România este chiar mai probabil pentru bărbați decât pentru femei să lucreze cu fracțiune de normă (un decalaj de -0,7 puncte procentuale). Având în vedere prevalența mai mare a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor, luarea în considerare a ocupării forței de muncă exprimate în ENI[162] poate oferi o imagine mai completă a oportunităților de angajare ale

[162] 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 a ocupării forței de muncă exprimată în ENI se calculează prin împărțirea numărului total de ore lucrate în economie (primul loc de muncă, al doilea loc de muncă etc.) la

femeilor. Această diferență de gen ajustată în funcție de ENI în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a fost de 15,4 puncte procentuale în 2024[163], ceea ce înseamnă cu peste 50 % (sau 5,4 puncte procentuale) mai mult decât diferența neajustată. Cele mai mari diferențe ajustate în funcție de ENI s-au înregistrat în Italia (23,7 puncte procentuale) și Grecia (21,5 puncte procentuale), ambele având diferențe mari neajustate. Totuși, următoarele trei cele mai mari diferențe au fost în Austria (18,7 puncte procentuale), Germania (18,7 puncte procentuale) și Țările de Jos (18,4 puncte procentuale), cele trei state membre care înregistrează și cele mai mari diferențe de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă. În toate aceste trei state membre, ajustarea mărește diferența cu cel puțin 10 puncte procentuale, ceea ce subliniază importanța luării în considerare a orelor lucrate atunci când se evaluează participarea femeilor la forța de muncă.

Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sunt și mai mari în cazul persoanelor cu copii, statutul de părinte având un impact mai mare asupra carierelor femeilor decât ale bărbaților. În 2024, rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor în vârstă de 25-54 de ani a fost de 75,4 %, comparativ cu 91,9 % în cazul bărbaților, ceea ce a dus la o diferență de gen în ceea ce privește ocuparea de 16,5 puncte procentuale în rândul părinților[164]. În schimb, în rândul persoanelor fără copii, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este de doar 3,7 puncte procentuale. În rândul femeilor angajate cu copii, 31,7 % au lucrat cu fracțiune de normă, comparativ cu doar 5,1 % dintre bărbați[165]. În unele state membre, printre care Grecia și Italia, impactul statutului de părinte este evident atât în ceea ce privește ratele mai scăzute de ocupare, cât și ratele mai ridicate ale muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor. Disponibilitatea îngrijirii pe termen lung poate îmbunătăți egalitatea de gen în ceea ce privește ocuparea prin sprijinirea participării la forța de muncă a îngrijitorilor informali. În 2019, 17,1 % din populația totală a furnizat îngrijire sau asistență cel puțin o dată pe săptămână, în cazul femeilor fiind mai probabil decât în cazul bărbaților să furnizeze îngrijire informală, în special terapie intensivă. Implicarea în activități informale de îngrijire a fost de 19,1 % în rândul femeilor față de 14,8 % în rândul bărbaților[166]. Femeile dedică adesea mult timp îngrijirii informale, recurgând mai puțin la servicii formale: 72,5 % dintre îngrijitorii informali de sex masculin primesc sprijin din partea serviciilor formale de îngrijire pe termen lung, comparativ cu 61,4 % dintre femei[167]. Prin urmare, îmbunătățirea accesului la îngrijirea pe termen lung poate spori participarea femeilor pe piața muncii. Totuși, disparitățile de gen în ceea ce privește îngrijirea pe termen lung se reflectă și în forța de muncă formală. Femeile constituie o majoritate substanțială a lucrătorilor din domeniul îngrijirii pe termen lung, reprezentând mai mult de 4 din 5 dintre acestea. Locurile de muncă din acest sector se caracterizează prin salarii mai mici, rate mai mari de muncă cu fracțiune de normă și dificultăți importante în materie de sănătate mintală[168]. Îmbunătățirea acestor dezechilibre de gen este esențială nu numai pentru

---

numărul mediu de ore al unui program cu normă întreagă (aproximativ 40) și la numărul de persoane în vârstă de 20-64 de ani. Sursa: Cadrul comun de evaluare (JAF), calcul pe baza datelor Eurostat.

[163] Indicatorul JAF PA7.1.C4.; a se vedea tabloul de bord interactiv al JAF.

[164] Eurostat [lfst_hheredty], EU-LFS.

[165] Eurostat [lfst_hhptety], EU-LFS.

[166] Eurostat [hlth_ehis_ic1u], Ancheta europeană de sănătate realizată prin interviu.

[167] EIGE: 2022, *Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities (CARE)* [Sondajul din 2022 privind disparitățile de gen în ceea ce privește activitățile de îngrijire neremunerate, activitățile individuale și sociale (CARE)].

[168] A se vedea Eurofound (2020). *Long-term care workforce: Employment and working conditions* (Forța de muncă din domeniul îngrijirii pe termen lung: încadrarea în muncă și condițiile de muncă). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

promovarea egalității de gen, ci și pentru abordarea deficitului de forță de muncă, cu efecte pozitive asupra accesului la serviciile de îngrijire pe termen lung, sprijinind astfel o participare mai mare pe piața muncii a îngrijitorilor informali.

Diferența de remunerare între femei și bărbați continuă să se reducă, deși rămâne substanțială în majoritatea statelor membre și conduce la diferențe mai mari de pensii între femei și bărbați. În 2023, diferența de remunerare între femei și bărbați în UE a fost de 12,0 %, depășind 15 % în Letonia, Austria, Cehia, Ungaria, Germania, Estonia, Finlanda și Slovacia[169]. Diferențele de remunerare între femei și bărbați sunt determinate, printre alți factori, de diferențele în ceea ce privește ocupațiile și activitățile economice, subreprezentarea femeilor în posturi de conducere, suprareprezentarea în formele de muncă cu fracțiune de normă și temporare, dificultățile în ceea ce privește reconcilierea muncii cu responsabilitățile de îngrijire, precum și discriminarea și structurile salariale netransparente[170]. Diferențele de remunerare între femei și bărbați au o influență semnificativă asupra procesului decizional al familiei, afectând în special mamele, care se confruntă cu dezavantaje cumulative care le limitează și mai mult oportunitățile de angajare. În timp, diferența de remunerare se acumulează și este amplificată de întreruperile de carieră pentru îngrijirea copiilor, ceea ce conduce la diferențe substanțiale de pensii între femei și bărbați. Deși în scădere ușoară, în 2024, femeile în vârstă de 65-79 de ani au primit pensii brute care au fost, în medie, cu 24,8 % mai mici decât cele ale bărbaților din aceeași grupă de vârstă[171]. Această diferență de pensii între femei și bărbați variază considerabil de la o țară la alta, de la peste 35 % în Malta, Țările de Jos și Austria până la sub 6 % în Slovenia și Estonia. De asemenea, un numărul femeilor care nu primesc nicio pensie este mai mare decât cel al bărbaților (o diferență de acoperire a pensiilor de 4,8 % în UE în 2024)[172]. Întrucât pensiile pentru limită de vârstă reprezintă, în medie, patru cincimi din venitul total pentru limită de vârstă, femeile în vârstă continuă, de asemenea, să fie mai expuse riscului de sărăcie decât bărbații în toate statele membre, în pofida îmbunătățirilor recente (a se vedea secțiunea 2.4.1).

[169] Eurostat [sdg_05_20]. Aceasta este diferența de remunerare între femei și bărbați în formă neajustată, care măsoară diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale bărbaților și femeilor, exprimată ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale bărbaților.

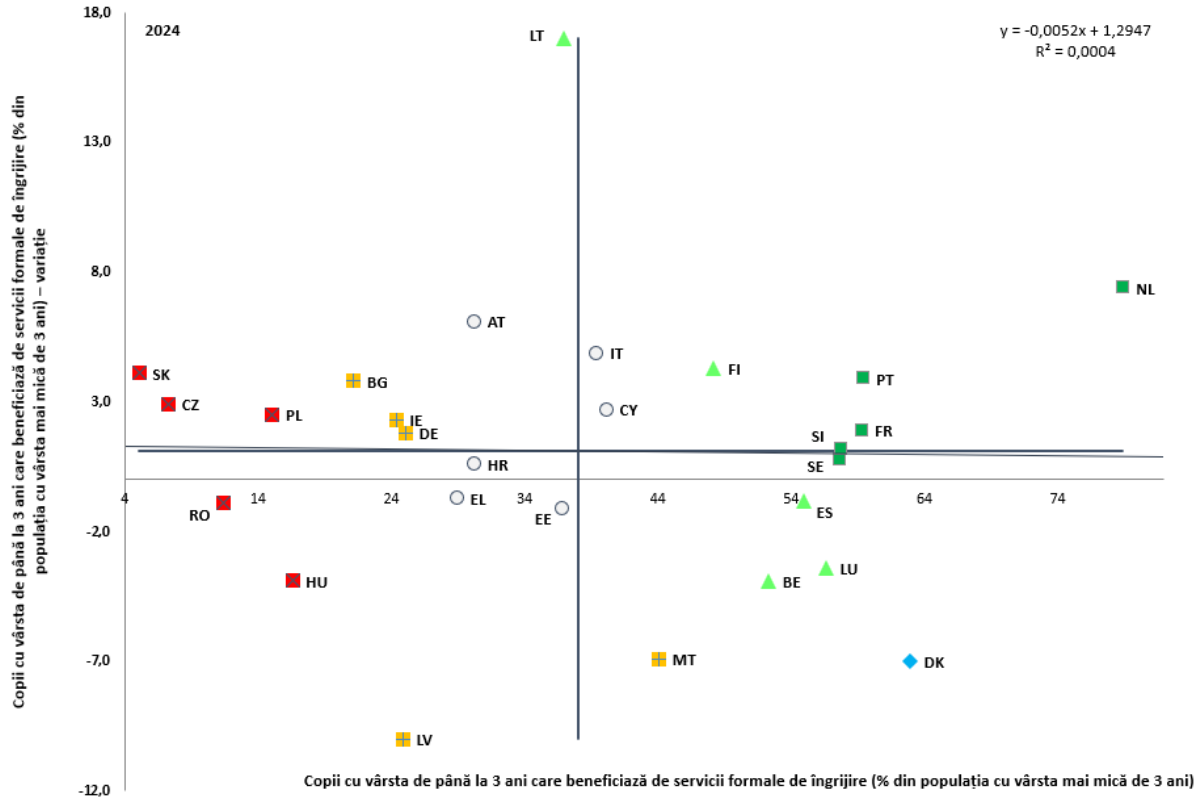
[170] A se vedea Comisia Europeană, *2023 report on gender equality in the EU* (Raportul din 2023 privind egalitatea de gen în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023 și Eurostat, *Gender pay gaps in the European Union* (Diferențele de remunerare între femei și bărbați în Uniunea Europeană), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

[171] Eurostat [ilc_pnp13], EU-SILC.

[172] Eurostat [ilc_pnp14], EU-SILC.

Figura 2.2.13: Participarea la educația și îngrijirea timpurie se menține la un nivel scăzut în majoritatea statelor membre

Copiii cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire, nivelurile din 2024 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. Date provizorii pentru LT.

Sursa: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

Îmbunătățirea furnizării de educație și îngrijire timpurie poate sprijini egalitatea de gen și dezvoltarea copiilor, însă participarea rămâne scăzută în majoritatea statelor membre. În 2024, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiau de servicii formale de îngrijire a fost de 39,2 % în UE, o creștere de 1,9 puncte procentuale față de 2023, întrucât UE se îndreaptă către obiectivul de la Barcelona revizuit, de 45 %[173]. Numai nouă state membre au depășit 50 % și persistă diferențe semnificative între statele membre – a se vedea figura 2.2.13. În pofida unei creșteri de 4,1 puncte procentuale în 2024, Slovacia raportează în continuare cea mai scăzută rată de participare din UE. Nivelurile rămân scăzute (sub 17 %) sau au scăzut și mai mult în Ungaria, Polonia, România și Cehia. Toate aceste cinci state membre se află într-o „situație critică”. Deși s-au raportat niveluri oarecum mai ridicate (între 20 și 26 %), participarea la ECEC a fost scăzută și în Bulgaria, Irlanda, Letonia și Germania, toate aceste țări fiind „de supravegheat”, alături de Malta, care a înregistrat în 2024 o

[173] A se vedea Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030 (2022/C 484/01). Recomandarea stabilește noi obiective privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor, reflectând obiectivele stabilite în inițiativa privind spațiul european al educației. Până în 2030 ar trebui să beneficieze de ECEC cel puțin 45 % dintre copiii mai mici de 3 ani și 96 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu. Statele membre a căror participare medie în perioada 2017-2021 a fost sub 20 % vor trebui să mărească acest procent până la 90 %, în timp ce statele membre a căror participare medie a fost de 20-33 % vor trebui să mărească procentul până la 45 %, cu o limită de 45 %.

reducere cu 6,9 puncte procentuale a participării. În schimb, Suedia, Slovenia, Franța, Portugalia, Danemarca și Țările de Jos au cele mai ridicate rate de participare (peste 57 %) și sunt țările cu „cele mai bune performanțe”. Chiar și în țările cu „cele mai bune performanțe”, participarea la ECEC poate fi împiedicată de o serie de obstacole, printre care barierele financiare, culturale și lingvistice, mediul socioeconomic și diferențele dintre politicile regionale și naționale cu privire la concediul și alocațiile pentru creșterea copilului sau la drepturile legale la servicii de îngrijire a copilului. În 2024, participarea copiilor sub 3 ani care sunt expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas cu peste 15 puncte procentuale sub cea a copiilor care nu sunt expuși acestui risc. Mecanismul de redresare și reziliență (MRR) finanțează reforme și investiții specifice care sprijină extinderea serviciilor ECEC, dezvoltarea infrastructurii și formarea de forță de muncă. Ritmul scăzut de îmbunătățire necesită eforturi consolidate în conformitate cu Garanția europeană pentru copii, cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire și cu Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor.

Unele caracteristici ale sistemelor de impozitare a veniturilor persoanelor fizice descurajează a doua persoană care contribuie la venitul familiei, în special femeile, să participe pe deplin pe piața muncii și contribuie la inegalitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Sistemele de impozitare comună, care permit familiilor să înregistreze venituri combinate pentru a beneficia de impozite potențial mai mici, cresc rata marginală de impozitare pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei, de obicei femeile (în 2022, 78 % dintre persoanele având acest statut au fost femei)[174]. Acest lucru descurajează femeile să ocupe un loc de muncă sau să își prelungească programul de lucru[175], iar cercetările academice au arătat că reducerea ratelor efective de impozitare pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei într-un cuplu căsătorit poate contribui la creșterea participării femeilor pe piața muncii[176]. În 2024, cele mai mari „capcane ale inactivității” (în care impozitele și retragerea prestațiilor descurajează în mod semnificativ a doua persoană care contribuie la venitul familiei să intre pe piața muncii) au fost observate în Lituania, Slovenia, Letonia, Luxemburg, Danemarca, Belgia, Germania și România – a se vedea figura 2.2.14. În aceste țări, a doua persoană care contribuie la venitul familiei și intră pe piața muncii poate pierde cel puțin 40 % din câștiguri din cauza impozitelor și a prestațiilor retrase. În schimb, printre țările cu capcane ale inactivității mai mici, în care această pierdere poate fi mai mică de 20 %, se numără Austria, Italia, Cipru și Estonia. Abordarea acestor factori de descurajare structurali ar putea reduce diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și diferențele în ceea ce privește ocuparea cu fracțiune de normă și ar putea genera o creștere puternică. Un raport recent al OCDE arată că eliminarea diferenței de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă până în 2060 ar putea crește PIB-ul pe cap de locuitor în țările OCDE cu 3,9 %, în timp ce eliminarea diferenței între bărbați și femei în ceea ce privește numărul de ore lucrate ar putea adăuga 4,3 %[177].

---

[174] A se vedea Comisia Europeană, *2023 report on gender equality in the EU* (Raportul pe 2023 privind egalitatea de gen în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

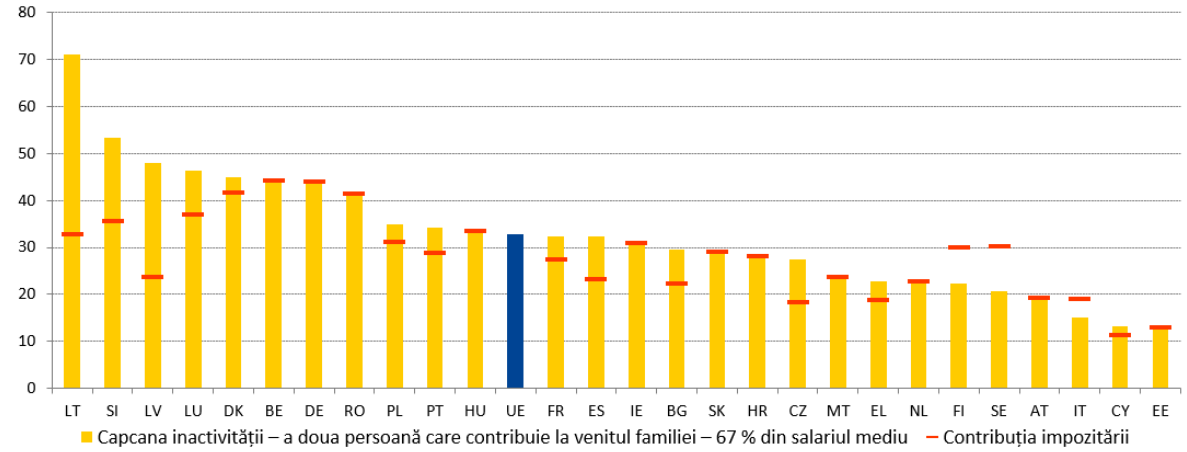
[175] A se vedea Coelho, M. et al., *Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality* (Taxe în materie de gen: interacțiunea dintre politica fiscală și egalitatea de gen). Fondul Monetar Internațional, 2022.

[176] Pentru o discuție privind impactul impozitului pe venitul persoanelor fizice asupra celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei, a se vedea secțiunea 2.3.2 din Comisia Europeană, *Annual Report on Taxation 2025* (Raportul anual privind fiscalitatea 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

[177] Fluchtmann, J., W. Adema și M. Keese (editori) (2024), *Gender equality and economic growth: Past progress and future potential* (Egalitatea de gen și creșterea economică: progrese din trecut și potențialul pentru viitor), Documentele de lucru ale OCDE în domeniul social, al ocupării forței de muncă și al migrației, nr. 304, OECD Publishing, Paris.

Figura 2.2.14: Impozitarea contribuie în mod semnificativ la capcana inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei

Capcana inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei (%, 2024)

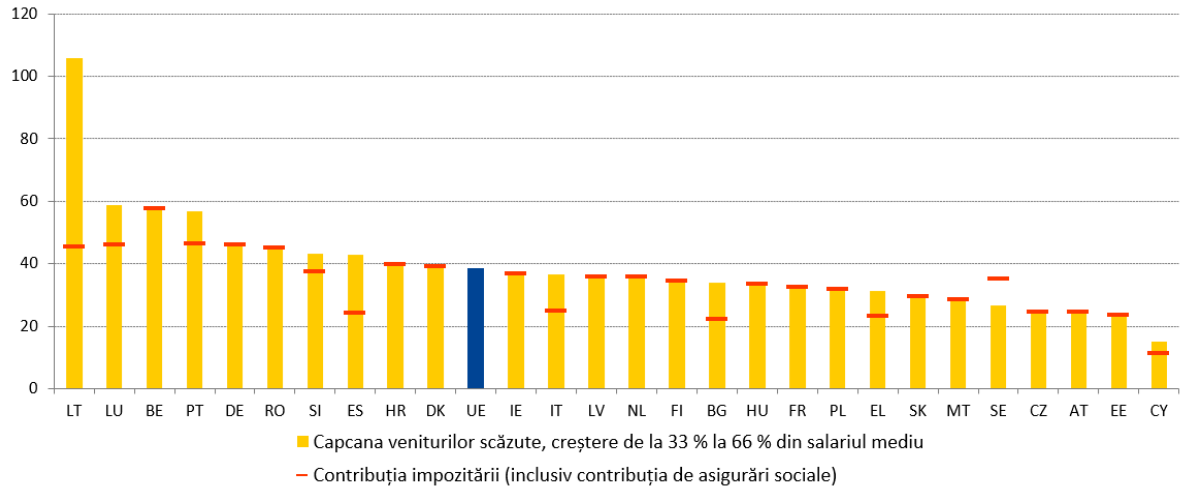


Notă: Datele prezintă situația celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei și al cărei venit corespunde unei proporții de 67 % din salariul mediu, într-o familie cu două surse de venit și doi copii; principala persoană care contribuie la venitul familiei are salariul mediu. „Contribuția impozitării" se referă la procentul din venitul brut suplimentar care se pierde din cauza impozitării și a CAS (alte elemente care contribuie la capcana inactivității 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 de impozite-prestații al OCDE (actualizată în mai 2025); calculele efectuate de DG TAXUD.

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 (%, 2024)



Notă: Capcana salariilor mici atunci când salariul celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei crește de la 33 % la 66 %, iar principala persoană care contribuie la venitul familiei are 100 % din salariul mediu, cu doi copii.

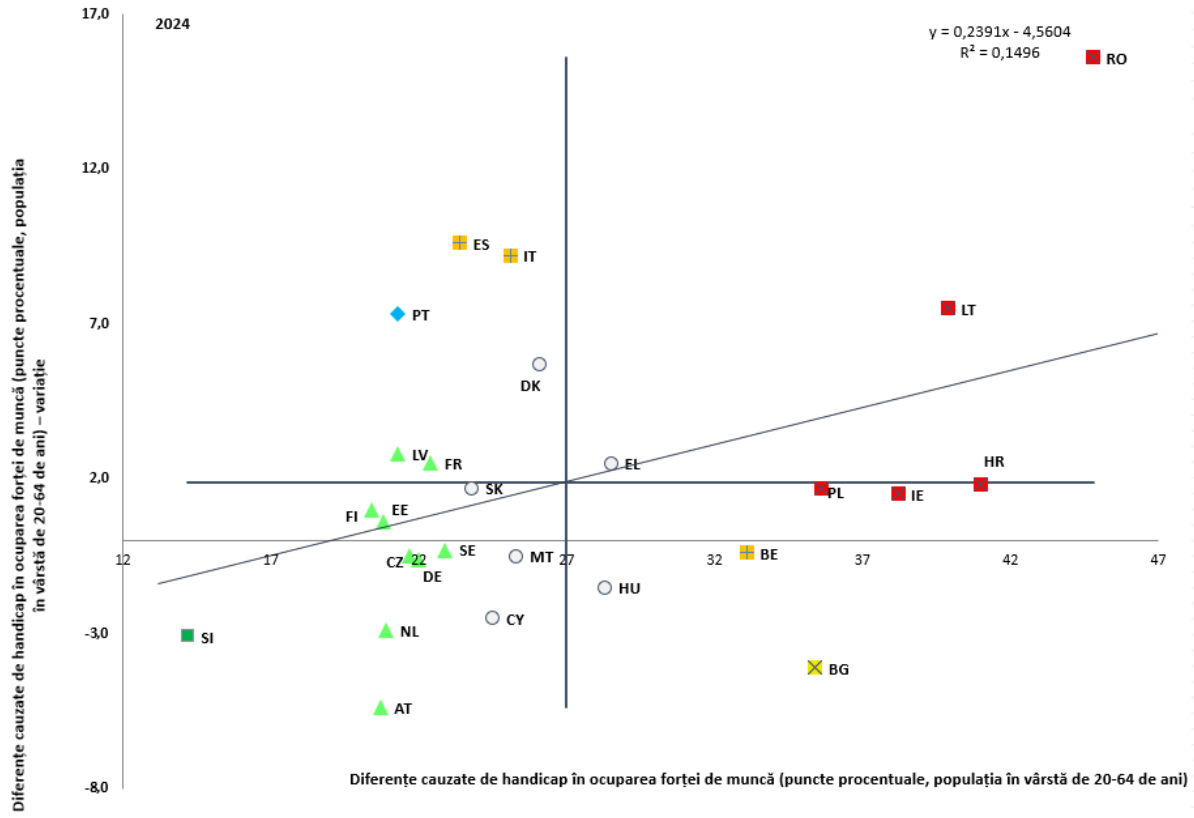
Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, Baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului de impozite-prestații al OCDE (actualizată în mai 2025); calculele efectuate de DG TAXUD.

Femeile sunt afectate în mod disproporționat de „capcana salariilor mici", în care creșterile impozitelor și reducerile prestațiilor reduc veniturile suplimentare obținute prin creșterea salariilor. În majoritatea statelor membre, structura fiscală joacă un rol esențial în determinarea nivelului capcanei salariilor mici pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei și, prin urmare, a numărului de ore lucrate de aceasta. Figura

2.2.15 ilustrează proporția din veniturile suplimentare ale celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei care „se pierde prin impozitare” atunci când veniturile acesteia cresc de la o treime la două treimi din salariul mediu ca urmare a unei creșteri a numărului de ore lucrate. Câștigurile pierdute prin impozitate pot fi substanțiale: aproximativ o treime (36,6 %) din veniturile suplimentare se pierde prin impozitare în UE, această pierdere depășind 105 % în Lituania din cauza retragerii ajutorului pentru locuință. Impactul poate fi semnificativ, de peste 50 %, și în Luxemburg, Belgia și Portugalia, cel mai scăzut impact fiind înregistrat în Cipru (14,9 %). Pe lângă modul în care este conceput sistemul fiscal, disponibilitatea unor servicii de îngrijire accesibile ca preț și de înaltă calitate și accesul la acestea, precum și politicile bine concepute privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată sunt esențiale pentru a încuraja a doua persoană care contribuie la venitul familiei să își extindă programul de lucru.

Figura 2.2.16: 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 persoanelor fără handicap (20-64 de ani), nivelurile din 2024 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. Întrerupere a seriei pentru DK, IT și PT. Date provizorii pentru LT. Nu există date disponibile pentru LU.
Sursa: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

Incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu handicap s-a deteriorat, existând semne de divergență între statele membre. Diferența cauzată de handicap în ocuparea forței de muncă[178] (și anume diferența dintre rata de ocupare a persoanelor cu handicap și cea a

[178] Indicatorul privind diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă este calculat în prezent din EU-SILC și se bazează pe statutul de persoană cu handicap, astfel cum este prevăzut de indicatorul global de limitare a activității (Global *Activity Limitation Index* – GALI). A se vedea anexa 2 pentru mai multe detalii.

persoanelor fără handicap) a crescut cu 2,6 puncte procentuale, ajungând la 24,0 puncte procentuale în 2024[179] (de la 21,4 puncte procentuale în 2023), inversând progresele înregistrate începând din 2020. În 2024, diferența a fost de peste 20 de puncte procentuale în toate statele membre, cu excepția unuia singur (Slovenia). În Lituania, Irlanda, Polonia, Bulgaria și Belgia, diferența a depășit 30 de puncte procentuale și a fost de peste 40 de puncte procentuale în România și Croația. Diferența s-a redus în 11 state membre, inclusiv în Slovenia (care are „cele mai bune performanțe”), unde a scăzut cu 3,1 puncte procentuale, ajungând la 14,2 %. Austria și Țările de Jos au înregistrat, de asemenea, unele progrese și se numără printre țările cu o „performanță peste medie”, alături de Cehia, Estonia, Germania, Finlanda, Franța și Letonia, unde nivelurile rămân sub medie. Pe de altă parte, s-au observat creșteri semnificative în România (15,6 puncte procentuale) și Lituania (7,5 puncte procentuale), ceea ce a făcut ca aceste țări să rămână într-o „situație critică”, precum și în Croația, Irlanda și Polonia, care au înregistrat diferențe mari, de peste 35 de puncte procentuale. În Spania și Italia, diferența a crescut cu peste 9 puncte procentuale. Acestea sunt țări „de supravegheat”, împreună cu Belgia, care a înregistrat o diferență mare, de 33,1 puncte procentuale. Cele mai recente date din EU-SILC indică o rată scăzută de activitate a persoanelor cu handicap în întreaga UE, de 64 %, comparativ cu 83 % pentru persoanele fără handicap. În șase state membre, rata de activitate a persoanelor cu handicap a fost de doar aproximativ 50 % (Bulgaria, Croația, România, Belgia, Grecia și Luxemburg). În general, în UE există în continuare posibilități semnificative de îmbunătățire a sistemului de sprijin pentru activarea pe piața muncii a persoanelor cu handicap. Ca urmare, persoanele cu handicap de vârstă activă sunt expuse și unui risc ridicat de sărăcie și de excluziune socială (33,6 % comparativ cu 18,4 % pentru persoanele fără handicap).

Caseta-pilon 5: Integrarea migranților pe piața muncii din UE

Consolidarea integrării migranților pe piața muncii contribuie la abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe, precum și a provocărilor mai ample legate de schimbările demografice și încurajează coeziunea socială. Deși migranții[180] reprezintă 11,2 % din forța de muncă din UE, ei au contribuit cu 76 % la creșterea ocupării forței de muncă în Uniune în perioada 2023-2024. În special, între 2019 și 2024, creșterea relativă a ocupării forței de muncă în rândul lucrătorilor născuți în afara UE a fost cea mai puternică în sectoarele care s-au confruntat cu deficite semnificative de forță de muncă. Printre acestea s-au numărat sectoare în care de regulă nu sunt necesare calificări înalte, precum construcțiile și serviciile de cazare și alimentație publică[181]. În același timp, rata de participare la forța de muncă și rata de ocupare a migranților rămân mai scăzute în comparație cu cele ale persoanelor născute în țara respectivă, în pofida deficitelor cu care se confruntă Uniunea, ceea ce se traduce prin existența a aproximativ 7,4 milioane de migranți inactivi economic în

[179] Italia a raportat o întrerupere a seriei și o modificare de la 15,9 puncte procentuale la 25,1 puncte procentuale în 2024. Aceasta explică aproximativ jumătate din schimbarea de la nivelul UE.

[180] În cadrul politicilor generale și al practicilor statistice, pot fi considerați migranți dintr-o anumită țară fie 1) cei născuți în afara țării respective („născuți în străinătate”), fie 2) cei care dețin cetățenia unei alte țări (resortisanți/cetățeni străini sau resortisanți/cetățeni ai unor țări terțe). Evaluarea integrării migranților pe piața muncii prin conceptul de țară de naștere permite identificarea obstacolelor și a dezavantajelor care depind de locul nașterii, precum competențele lingvistice. În cele ce urmează, termenul „migranți” este utilizat ca echivalent al termenului „persoane născute în afara UE”.

[181] A se vedea: *Previziunile economice europene – toamna anului 2025*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

UE[182]. Acest lucru se datorează faptului că aceştia se confruntă cu mai multe obstacole legate de integrarea pe piaţa muncii şi în societate, care adesea se consolidează reciproc. Printre acestea se numără nivelurile scăzute de instruire şi de competenţele lingvistice ale migranţilor, discriminarea, precum şi condiţiile precare de sănătate şi perspectivele de angajare în locuri de muncă de slabă calitate[183]. Dificultăţile legate de recunoaşterea calificărilor rămân un obstacol major în calea integrării migranţilor. Creşterea integrării migranţilor pe piaţa muncii poate contribui, în plus, la reducerea diferenţelor de gen în ceea ce priveşte ocuparea prin acoperirea deficitelor din sectorul îngrijirii. Planul de acţiune privind integrarea şi incluziunea pentru perioada 2021-2027[184] oferă un cadru comun de politică pentru a sprijini statele membre în elaborarea politicilor naţionale de integrare a migranţilor.

În general, rezultatele migranţilor pe piaţa muncii sunt mai slabe decât ale populaţiei autohtone şi chiar şi persoanele cu înaltă calificare întâmpină dificultăţi din cauza recunoaşterii parţiale/nerecunoaşterii calificărilor lor dobândite în afara UE. În 2024, rata de participare la forţa de muncă (15-64 de ani) a migranţilor a fost mai scăzută, situându-se la 73,4 %, faţă de 75,4 % pentru persoanele născute în ţara respectivă (64,8 % pentru femeile migrante faţă de 82,4 % pentru bărbaţi). Rata de ocupare (20-64 de ani) a acestora a fost, de asemenea, mai mică (cu 8,9 puncte procentuale) decât cea a persoanelor născute în ţara respectivă (68,0 % faţă de 76,9 %; 58,9 % pentru femeile migrante faţă de 77,5 % pentru bărbaţi). Deşi migranţii au participat la forţa de muncă într-o proporţie mai mare decât persoanele născute în ţară în 12 state membre, doar în patru state membre (Malta, Polonia, România şi Cehia) ratele de ocupare ale acestora le-au depăşit pe cele ale persoanelor născute în ţara respectivă (a se vedea figura). Persoanele care au absolvit învăţământul terţiar (relevant pentru aproximativ 30 % dintre migranţi) sunt angajate mai des. Totuşi, în comparaţie cu persoanele cu un nivel mai scăzut decât cel de educaţie primară, de peste şase ori mai mulţi migranţi cu înaltă calificare (în vârstă de 20-64 de ani) au menţionat recunoaşterea calificărilor ca obstacol specific în calea găsirii unui loc de muncă în 2021. Calificările subevaluate îi obligă adesea pe migranţii cu înaltă calificare să lucreze în locuri de muncă care necesită calificări mai scăzute[185]. În toate statele membre, ratele de supracalificare au fost mai mari în rândul migranţilor decât în rândul lucrătorilor născuţi în ţara respectivă. La nivelul UE, acest decalaj s-a redus doar uşor de-a lungul timpului[186] şi rămâne substanţial. Ratele de supracalificare ale migranţilor au variat de la aproximativ jumătate din totalul lucrătorilor migranţi în Italia (51,5 %), Spania (51,7 %), Grecia (54,2 %), Cehia (46,9 %) şi Malta (44,8 %) la 18,4 % în Ungaria[187].

---

[182] Sursa: Eurostat, extras special.

[183] Comisia Europeană, *Employment and social developments in Europe 2025* (Evoluţia ocupării forţei de muncă şi a situaţiei sociale în Europa 2025), Oficiul pentru Publicaţii al Uniunii Europene, 2025.

[184] A se vedea Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic şi Social European şi Comitetul Regiunilor intitulată „Plan de acţiune privind integrarea şi incluziunea pentru perioada 2021-2027”.

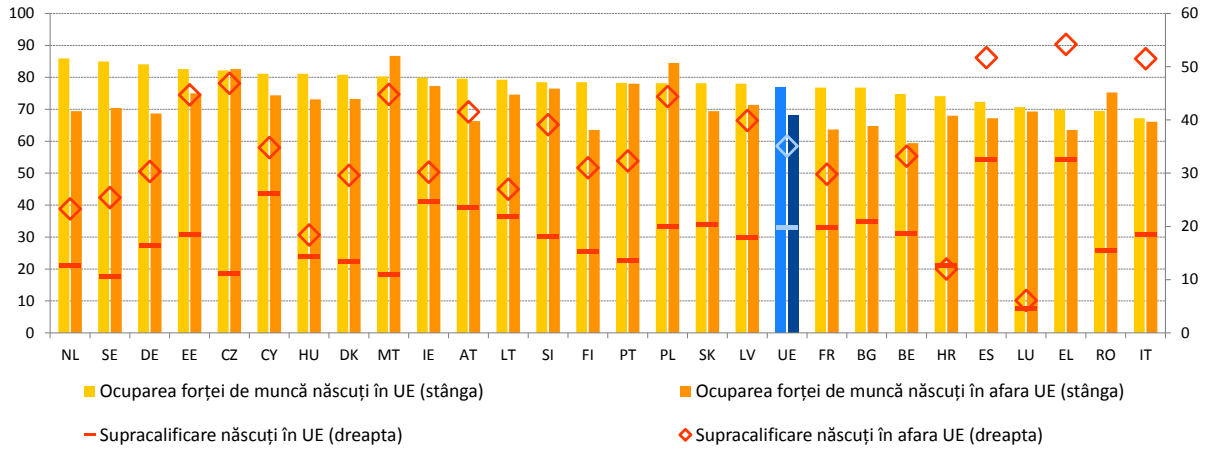
[185] Comisia Europeană, *Employment and social developments in Europe 2023* (Evoluţia ocupării forţei de muncă şi a situaţiei sociale în Europa 2023), Oficiul pentru Publicaţii al Uniunii Europene, 2023.

[186] Ponderea migranţilor absolvenţi de învăţământ terţiar angajaţi într-o profesie care necesită un nivel mai scăzut de educaţie s-a diminuat de la 38,7 % în 2014 la 34,9 % în 2023.

[187] A se vedea Comisia Europeană, *Employment and social developments in Europe – Quarterly review* (Evoluţia ocupării forţei de muncă şi a situaţiei sociale în Europa – Analiză trimestrială). Ianuarie 2025, Oficiul pentru Publicaţii al Uniunii Europene, 2025. Cele mai scăzute rate de supracalificare sunt observate în HR (12 %) şi LU (6,1 %), deşi cu date semnalate ca fiind nefiabile.

Migranții se confruntă cu rate de ocupare mai scăzute și cu rate de supracalificare mai ridicate în aproape toate statele membre în comparație cu persoanele născute în țara respectivă

Ratele de ocupare și de supracalificare (20-64 de ani), nivelurile din 2024 (%)



Notă: Întrerupere a seriei pentru BG, iar definiția diferă pentru rata de ocupare a forței de muncă din ES și FR. Lipsesc datele privind rata de supracalificare pentru BG, RO și SK.
Sursa: Eurostat [lfsa_ergacob] și [lfsa_eoqgac], EU-LFS.

În ultimii ani, mai multe state membre au sprijinit integrarea migranților pe piața muncii prin abordări de politică holistice. Inițiativa „My Turn” din **Germania**, care se derulează în perioada 2022-2029, combină formarea în materie de competențe digitale, practica lingvistică, consilierea privind compatibilitatea dintre carieră și familie, colaborarea în rețea a angajatorilor și asistența opțională pentru accesul la serviciile de îngrijire a copiilor. În **Suedia**, sistemul de „patru categorii” pentru permisele de muncă a accelerat prelucrarea permiselor de muncă pentru lucrătorii cu înaltă calificare din afara UE începând din 2024, prin clasificarea cererilor în funcție de profesie, educație și industrie. Începând din 2018, programul „Dispositivo Ampara” din **Spania** sprijină solicitanții de protecție internațională prin evaluarea inițială a competențelor, formarea prealabilă care combină integrarea civică cu dezvoltarea competențelor și sprijin financiar care acoperă nevoile de bază, îngrijirea copiilor, transportul, recunoașterea calificărilor și cursuri de formare, printre altele. În mai 2025, **Slovenia** a adoptat Legea privind recunoașterea calificărilor profesionale în domeniul asistenței medicale, facilitând, accelerând și asigurând intrarea profesioniștilor străini din domeniul sănătății. În mod similar, în 2025, **Slovacia** a adoptat o lege de modificare a procesului de recunoaștere a documentelor de studii și a calificărilor profesionale, de digitalizare a procesului pentru a-l simplifica și, de asemenea, de eliminare a perioadelor de așteptare și a taxelor.

Resortisanții țărilor terțe se confruntă în continuare cu obstacole semnificative pe piața muncii. Resortisanții țărilor terțe (20-64 de ani), care sunt diferiți de migranți, care sunt persoane născute în afara UE, au reprezentat 6 % din forța de muncă a UE în 2024, însă au contribuit cu 52,3 % la creșterea participării la forța de muncă între 2023 și 2024. Rata de ocupare a acestora, de 64,3 % în 2024, a fost sub rata persoanelor născute în afara UE și a resortisanților UE (76,7 %)[188]. Rata șomajului în rândul resortisanților țărilor terțe (15-74 de ani) a rămas stabilă în 2024, la nivelul de 12,5 %[189]. Deși a scăzut de la 21,7 % în 2014, aceasta rămâne de aproape două ori și jumătate mai mare decât în cazul resortisanților UE

[188] Eurostat [lfsa_ergan], EU-LFS.
[189] Eurostat [lfsa_urgan], EU-LFS.

(5,4 %), cu diferențe semnificative între statele membre. Resortisanții țărilor terțe ajung adesea să lucreze în ocupații în care există fie un excedent, fie un deficit de lucrători, în special în ocupații cu un nivel mai scăzut de calificare. Acest lucru se poate explica prin reducerea barierelor la intrare în aceste sectoare și prin dependența lor de forța de muncă migrantă[190]. De asemenea, acest lucru sugerează că resortisanții țărilor terțe sunt mai expuși riscului de a avea o calitate mai scăzută a locurilor de muncă și condiții de muncă mai precare. Ponderea resortisanților țărilor terțe (20-64 de ani) absolvenți de învățământ terțiar încadrați într-o profesie care necesită un nivel de educație mai scăzut s-a redus la 39,6 % în 2024, dar există diferențe mari și persistente în ceea ce privește ratele de supracalificare[191]. Această tendință este vizibilă și în rândul persoanelor strămutate din Ucraina, care altfel înregistrează rate mai ridicate de ocupare a forței de muncă[192]. Anumite grupuri, cum sunt femeile migrante, persoanele care solicită protecție internațională și migranții care sosesc prin procesul de reîntregire a familiei, tind să aibă rezultate mai slabe pe piața muncii. Acest lucru evidențiază necesitatea unui sprijin țintit care să abordeze barierele specifice cu care se confruntă grupurile respective[193].

2.2.2 Măsuri luate de statele membre

Statele membre urmăresc să sporească și mai mult participarea la educația și îngrijirea timpurie, în special prin îmbunătățirea accesibilității și prin abordarea deficitului de personal calificat. De exemplu, **Irlanda** a lansat noua schemă de sprijin „Equal Start”, care oferă măsuri universale și specifice pentru a ajuta familiile defavorizate să participe pe deplin la ECEC și la îngrijirea copiilor de vârstă școlară (de exemplu, finanțare suplimentară pentru serviciile de îngrijire a copiilor în vederea colaborării cu părinții și cu serviciile sociale, un program gratuit de prânz). Pentru a promova egalitatea de șanse, **Cipru** acordă subvenții finanțate din FSE+ grădinițelor publice mici și îndepărtate, pentru taxele de școlarizare și costurile de transport aferente unor vizite educaționale și activități extrașcolare destinate copiilor care provin din medii socioeconomice defavorizate. **Grecia** a introdus măsuri de politică pentru a sprijini accesul copiilor din grupuri vulnerabile la ECEC pe tot parcursul zilei, iar elevii cu nevoi educaționale speciale beneficiază de sprijin paralel țintit în clasă, cu finanțare din FSE+. **Slovacia** cofinanțează dezvoltarea creșelor, precum și consolidarea capacității personalului și a competențelor parentale, în special pentru părinții care provin din medii socioeconomice defavorizate. La un nivel mai general, diferite state membre au anunțat planuri de creștere a numărului de locuri în ECEC, printre acestea numărându-se **Austria** (50 000 de locuri suplimentare până în 2030), **Belgia** (investiții pentru 10 000 de locuri suplimentare în Flandra anunțate în 2025 și, cu sprijinul planului de redresare și reziliență, 5 200 de locuri suplimentare în Valonia-Bruxelles până în 2026), **Polonia** (102 000 de locuri până în 2029, cu sprijinul FSE+ și al MRR) și **Portugalia** (5 000 de locuri noi până în 2027). În plus, mai multe țări au luat măsuri pentru a spori calitatea serviciilor, în special prin abordarea deficitului de cadre didactice, prin îmbunătățirea formării cadrelor didactice și prin

[190] A se vedea Autoritatea Europeană a Muncii (2025), *EURES Report on labour shortages and surpluses 2024* (Raportul EURES din 2024 privind deficitele și excedentele de forță de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

[191] Comisia Europeană, *Employment and social developments in Europe – Quarterly review* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa – Analiză trimestrială). Ianuarie 2025, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

[192] Eurofound (2024b), *Social Impact of Migration: Addressing the challenges of receiving and integrating Ukrainian refugees* (Impactul social al migrației: abordarea provocărilor legate de primirea și integrarea refugiaților ucraineni), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

[193] SWD/2025/162 final.

elaborarea de orientări pedagogice. În **Belgia** (Flandra), schimbările de carieră în profesiile din domeniul ECEC vor fi promovate prin cursuri de formare plătite și prin evaluarea și reformarea rețelei actuale de sprijin pentru îngrijirea copiilor. **Germania** investește 4 miliarde EUR în 2025 și 2026 pentru a îmbunătăți calitatea și a mări numărul de locuri, pentru a crește numărul de angajați complet calificați, pentru a îmbunătăți raportul dintre numărul de copii și numărul de angajați și pentru a promova învățarea limbilor străine de timpuriu. De asemenea, sunt prevăzute noi cerințe pentru personalul ECEC în **Finlanda și Țările de Jos**, în timp ce raportul dintre copii și personal este în curs de adaptare în **Belgia** (Flandra), **Danemarca**, **Luxemburg** și **Polonia**. **Polonia** pune în aplicare, începând din ianuarie 2026, și un program național de formare („Academia de sprijin") pentru furnizorii de servicii de îngrijire a copiilor și pentru autoritățile regionale și locale, pentru a sprijini introducerea de noi standarde pedagogice de calitate în ECEC pentru copiii cu vârsta mai mică de trei ani.

În domeniile competențelor de bază la matematică, citire și științe, precum și în domeniul competențelor digitale și cetățenești, mai multe țări din UE au introdus reforme. Cu sprijinul FSE+, **România** a început de curând să pună în aplicare un program național de reducere a analfabetismului funcțional și de îmbunătățire a competențelor de bază, care include măsuri de analiză a factorilor determinanți ai rezultatelor slabe, dezvoltarea unor standarde de învățare și de evaluare a alfabetizării funcționale, formare și sprijin pentru cadrele didactice, precum și testarea unor măsuri în școli cu scopul extinderii lor la nivel național. În **Italia**, Agenda Sud se axează pe alfabetizare (făcând distincție între limba italiană pentru vorbitorii nativi și pentru cei care nu sunt nativi), pe competențele numerice și pe competențele de limbă engleză. **Polonia** pregătește o reformă a programei de învățământ axată pe consolidarea competențelor, inclusiv a competențelor de bază și a competențelor STEM, care urmează să fie pusă în aplicare în septembrie 2026, începând cu nivelul preșcolar și primar. Comunitățile din **Belgia** întreprind reforme ample ale programelor școlare, cu scopul de a consolida competențele de bază, însoțite de măsuri de monitorizare. În timp ce majoritatea țărilor urmează strategii holistice, unele pun în aplicare acțiuni specifice axate pe anumite discipline. În ceea ce privește matematica, **Lituania** a pregătit un plan de îmbunătățire a predării și învățării, care se axează pe sprijinirea elevilor cu performanțe scăzute și pe actualizarea competențelor cadrelor didactice. În **Cehia**, până la 100 de școli testează noi programe de învățământ primar, care oferă o mai mare flexibilitate și pun accentul pe elemente precum raționamentul matematic și învățarea pe bază de proiecte. Pentru a sprijini lectura și competențele lingvistice, **Austria** a introdus o nouă marcă de calitate pentru lectură destinată școlilor primare. Noile programe de învățământ STEM din **Irlanda** oferă specificații actualizate pentru biologie, fizică și chimie, precum și pentru noile materii Educație în domeniul climei și Dezvoltare durabilă. Mai multe inițiative vizează îmbunătățirea competențelor de utilizare a calculatorului și a informațiilor. **Slovenia** va introduce o nouă materie referitoare la informatică și tehnologiile digitale în clasa a VII-a a învățământului de bază începând cu anul școlar 2028-2029. **Polonia** și **Malta**, cu ajutorul sprijinului MRR și FSE+, au intensificat distribuția de tablete și laptopuri, iar **Letonia** sprijină elevii prin furnizarea de dispozitive digitale, acces la internet și sprijin pedagogic adaptat. **Polonia** a introdus un subiect nou, Educație civică, la nivelul învățământului secundar superior și Educație în domeniul sănătății la toate nivelurile, oferind, de asemenea, sprijin cadrelor didactice prin finanțarea unor manuale de predare și seminare de formare relevante.

Consolidarea profesiei de cadru didactic, cu accent pe atractivitate și calitate, rămâne o prioritate-cheie pentru îmbunătățirea competențelor de bază ale elevilor. În **Austria**, formarea cadrelor didactice a fost raționalizată și va fi legată mai strâns de provocările cu

întâmpinate în practică. De asemenea, este prevăzută opțiunea unui parcurs dual, în care elevii predau în anumite școli timp de un semestru în timpul studiilor. Mai multe țări au majorat salariile cadrelor didactice, de exemplu **Bulgaria**, **Lituania**, **Ungaria** și **Slovenia**. În 2024, **Ungaria** a început să pună în aplicare o reformă majoră a salariilor, cofinanțată de FSE+, pentru a majora salariile cadrelor didactice la cel puțin 80 % din salariul mediu al altor absolvenți de învățământ terțiar până în ianuarie 2025. **Irlanda** și **Polonia** oferă contracte de muncă pe durată nedeterminată cadrelor didactice noi după un an de predare, reducând durata experienței practice necesare. Reforma actuală a profesiei de cadru didactic și a carierelor didactice din **Suedia** vizează creșterea calității predării și a atractivității profesiei de cadru didactic. Un nou proiect finanțat prin instrumentul de sprijin tehnic al UE (TSI) va sprijini reformele din **Belgia** (Flandra) și **Țările de Jos** pentru a îmbunătăți relevanța și eficacitatea dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice în educația digitală. Pentru a asigura predarea de înaltă calitate în domeniile STEM, statele membre se concentrează și pe gradul de pregătire al cadrelor didactice. **Germania** a lansat mai multe inițiative, precum formarea cadrelor didactice QuaMath, în timp ce **Estonia** oferă microcertificări în cadrul programului Academia cadrelor didactice, de exemplu pe teme legate de STEM, pentru a le permite cadrelor didactice să se perfecționeze în timp ce lucrează.

Statele membre continuă să combată părăsirea timpurie a școlii și inegalitățile educaționale, cu un sprijin financiar puternic din partea UE. Se preconizează că cel puțin 2 700 de școli din **Spania** vor primi sprijin pentru reducerea abandonului școlar și a părăsirii timpurii a școlii în rândul elevilor cu performanțe scăzute prin intermediul „Programului pentru orientare, progres și îmbogățire educațională”, în cadrul Planului de redresare și reziliență (PRR) al Spaniei. Programul se axează pe școlile cu provocări educaționale specifice, care au o proporție semnificativă de elevi vulnerabili în clase obișnuite. În **Luxemburg**, vârsta de școlarizare obligatorie va crește de la 16 la 18 ani începând din septembrie 2026, iar Serviciul național pentru tineret identifică tinerii expuși riscului de abandon școlar și îi contactează individual pentru a le oferi consiliere. **Slovacia** planifică un regim dublu de justificare a absențelor, pentru a spori responsabilitatea școlilor.

Eforturile în curs urmăresc să răspundă apariției și utilizării tot mai frecvente a IA în educație și formare. Estonia intenționează să integreze în mod sistematic instrumentele și formarea în domeniul IA în educație cu noul program educațional privind IA „AI Leap” („TI-Hüppe”), lansat în septembrie 2025. Scopul său este de a integra instrumentele și competențele IA în sistemul de învățământ, oferind acces la aplicații de IA de vârf și la formare pentru elevi și cadre didactice. **Spania** a instituit o nouă pistă pentru educația și formarea profesională (EFP) în domeniul IA și al datelor și module digitale integrate în toate programele existente. În **Finlanda**, integrarea responsabilă și eficace a IA în mediile de învățare este ghidată de recomandări privind IA, constând în obligații juridice naționale și orientări generale pentru furnizorii de educație și pentru personalul din educație. În mod similar, **Franța** a adoptat un cadru juridic și etic pentru utilizarea IA în școli și va permite ca instrumentele de IA să ajute la adaptarea învățării competențelor de bază în învățământul primar și secundar inferior. **Irlanda** urmărește, de asemenea, să sprijine cadrele didactice și să mențină integritatea în evaluarea elevilor prin orientările sale privind utilizarea IA în procesul de predare și învățare. Aceasta elaborează strategii și instrumente pentru punerea în aplicare a IA în educația școlară. În **Croația**, este în curs de elaborare o nouă programă de învățământ, axată pe IA și pe tehnologiile digitale emergente, pentru a îmbunătăți competențele digitale în rândul cadrelor didactice și al cursanților. Integrarea IA în programa de învățământ și formarea specifică a cadrelor didactice fac parte și din strategia **Maltei**, care introduce instrumente TIC și IA la toate nivelurile școlare și urmărește să îmbunătățească alfabetizarea digitală și în domeniul IA.

Modernizarea sistemelor de EFP a continuat, de exemplu prin reforme structurale, modernizarea infrastructurii și parcursuri de învățare pe tot parcursul vieții. Mai multe țări au introdus sau au actualizat strategii naționale în domeniul EFP. **Cipru** elaborează o nouă strategie EFP și a lansat proiecte majore de infrastructură finanțate prin PRR și FTJ; a introdus licee tehnice pe bază de proiect-pilot, cu scopul de a oferi un parcurs mai flexibil, care să combine învățământul general cu cel profesional finanțat prin FSE+. Un val de reforme legislative susține, de asemenea, eforturile naționale de îmbunătățire a capacității EFP de a răspunde nevoilor. În **Spania**, cadrul de reglementare pentru EFP a fost consolidat și mai mult, fiind orientat către o abordare mai puternică a învățării la locul de muncă și a uceniciilor, prin mai multe decrete regale care reglementează structura programei de învățământ, componentele și guvernanța sistemului, sprijinind în același timp înființarea de centre de excelență și tranziția verde și cea digitală în domeniul formării. Pentru a alinia mai bine oferta de formare la cererea de pe piața muncii, **Polonia** a inițiat crearea unor centre de competențe industriale care reunesc școli EFP, instituții de învățământ superior, angajatori și alte părți interesate. **Estonia** a continuat reforma legislației sale privind EFP și educația adulților pentru a promova parcursuri de învățare flexibile și pentru a sprijini dezvoltarea microcertificărilor.

Extinderea accesului la învățarea de înaltă calitate la locul de muncă rămâne o prioritate. Cadrul juridic privind învățământul dual din **Bulgaria** a fost actualizat și au fost alocate fonduri publice suplimentare pentru a acoperi contribuțiile de asigurări sociale și de sănătate ale studenților din învățământul dual, asigurând o mai bună cooperare cu angajatorii și o adoptare pe scară mai largă a formării în cadrul întreprinderilor. Alte state membre au acordat prioritate populației adulte și oportunităților de perfecționare. **Suedia** a alocat suplimentar 900 de milioane SEK (aproximativ 80 de milioane EUR) pentru extinderea învățământului profesional pentru adulți, asigurând crearea mai multor locuri de studiu cu frecvență completă, ca răspuns la deficitul de competențe. Pentru a determina mai multe întreprinderi să accepte ucenici, s-a dublat și grantul pentru supraveghetorii din cadrul formării ucenicilor, care a ajuns la 7 000 SEK (aproximativ 624 EUR) pe an. Consolidarea digitalizării și a sustenabilității în EFP este, de asemenea, o prioritate pe ordinea de zi. Investițiile **Spaniei** includ transformarea a peste 1 200 de săli de clasă în spații de tehnologie aplicată, peste 25 000 de acțiuni de formare de 30 de ore pentru cadrele didactice EFP în domeniul competențelor verzi și digitale, precum și extinderea ciclurilor bilingve de formare EFP. Aceste acțiuni sunt integrate în PRR și se preconizează că vor consolida atât implicarea cursanților, cât și relevanța pentru piața muncii.

Statele membre sprijină eforturile instituțiilor de învățământ superior de a-și moderniza sistemele, de a consolida legăturile cu piața muncii și de a încuraja internaționalizarea. Deși numărul persoanelor absolvente de învățământ terțiar a crescut constant, se pune un accent tot mai mare pe asigurarea unei educații de înaltă calitate și pe creșterea relevanței acesteia pentru piața muncii pentru a aborda deficitul de competențe. Cu sprijinul FSE+, **Bulgaria** încurajează învățarea bazată pe competențe și internaționalizarea instituțiilor sale de învățământ superior. Planul național al **Ciprului** pentru îmbunătățirea și modernizarea învățământului superior se axează pe îmbunătățirea calității și a excelenței, pe corelarea educației cu piața muncii și pe promovarea internaționalizării. **Cehia** urmărește să introducă programe de învățământ terțiar cu ciclu scurt în noile școli profesionale superioare, iar **Spania** a stabilit proceduri de validare a învățării informale și nonformale. Unele țări au instituit recent strategii de internaționalizare pentru a spori mobilitatea și internaționalizarea în învățământul superior. Strategia națională a **Austriei** privind mobilitatea și internaționalizarea pentru învățământul superior 2020-2030 sprijină mobilitatea pentru toate grupurile din învățământul superior, punând un accent mai mare pe promovarea mobilității

academice de înaltă calitate. **Germania** urmărește să își sporească atractivitatea pentru studenții internaționali prin relaxarea cerințelor legale (vize, condiții de acces) și prin facilitarea accesului la programe printr-o mai bună recunoaștere a competențelor și a diplomelor, prin cursuri de limbă, cazare și consiliere. Cu sprijinul Fondului social european Plus (FSE+), **Polonia** își elaborează prima strategie de internaționalizare pentru învățământul superior, care urmează să fie finalizată până la sfârșitul anului 2025.

Statele membre adoptă măsuri pentru a spori și a îmbunătăți învățarea în rândul adulților, în conformitate cu inițiativele uniunii competențelor. Mai multe state membre testează conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții ca abordare bazată pe cerere a formării. În **Slovacia**, în ianuarie 2025 a intrat în vigoare o nouă lege privind educația adulților, menită să consolideze sistemul de educație a adulților și să încurajeze educația nonformală, în special prin testarea conturilor personale de învățare pe tot parcursul vieții. Deși aceste conturi urmăresc să acorde acces universal la formare, unele proiecte-pilot se concentrează pe grupuri specifice. În **Cipru**, de exemplu, un proiect-pilot finanțat prin FSE+ oferă 2 400 EUR pe o perioadă de trei ani șomerilor de lungă durată și adulților slab calificați. Un sistem bine conceput de învățare în rândul adulților necesită finanțare durabilă. Cu sprijinul FSE+, **Letonia** a adoptat, în iulie 2025, reglementări privind înființarea de fonduri pentru competențe, care vor contribui la crearea unui sistem de învățare în rândul adulților mai sustenabil și mai bine finanțat, cu implicarea angajatorilor. Proiectul-pilot urmărește să ofere formare pentru peste 4 700 de persoane până în 2029 și se va derula până în anul respectiv. Pentru a alinia competențele la nevoile pieței muncii, mai multe țări îmbunătățesc strategiile în materie de competențe și sistemele de anticipare a competențelor. Până la sfârșitul anului 2025, **Spania** efectuează cercetări în cadrul PRR pentru a identifica necesitățile în materie de competențe prin intermediul unui sondaj efectuat în sectoare-cheie pentru a fundamenta răspunsuri eficace la cererile de formare și recalificare. În iunie 2025, **Luxemburg** a introdus un program proactiv de gestionare a ocupării forței de muncă și a recalificării/perfecționării, numit „Skills-Plang”. Statele membre continuă să ia măsuri pentru a pune în aplicare abordarea europeană a microcertificărilor, încurajând perfecționarea și recalificarea și totodată făcând competențele vizibile și comparabile la nivelul UE. În septembrie 2025, **Ungaria** a introdus o nouă reglementare privind programele de formare care conduc la microcertificări în educația adulților, oferind oportunități de formare mai scurte pentru adulți, bazate pe manuale EFP acreditate. **Spania** a inclus în PRR un plan de acțiune pentru crearea unui cadru pentru dezvoltarea microcertificărilor și lucrează, de asemenea, la furnizarea de microcertificări pentru a sprijini cunoștințele și competențele specifice cerute pe piața muncii. Recunoașterea competențelor dobândite prin experiență profesională și învățare nonformală rămâne o prioritate-cheie în toate statele membre. În iunie 2024, **Croația** a adoptat o nouă reglementare care permite recunoașterea studiilor anterioare, acordând o atenție deosebită nevoilor adulților slab calificați și ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Această reformă aliniază mai bine validarea la cerințele pieței muncii și sprijină parcursurile către calificări certificate. În **Malta** au fost publicate, în septembrie 2024, orientări naționale actualizate pentru revizuirea cadrului de validare a învățării nonformale și informale, care promovează o abordare mai coerentă și mai favorabilă furnizorilor, susținută de o mai bună asigurare a calității și de coordonarea părților interesate.

Au fost introduse inițiative de consolidare a competențelor digitale în educație. De exemplu, în **Belgia**, guvernul Federației Valonia-Bruxelles și cel al Regiunii Valone au aprobat un nou acord de cooperare privind educația digitală în școlile obligatorii și educația adulților, asigurându-se că toți elevii și membrii personalului dobândesc un set minim de competențe digitale, conform Cadrului european al competențelor digitale. **Malta** a lansat o Strategie privind educația digitală pentru perioada 2025-2030, care vizează înzestrarea

elevilor cu competențe digitale. **Finlanda** a lansat, în cadrul PRR, un program de digitalizare pentru învățarea continuă, care include servicii de sprijinire a unor tranziții line în educație și în viața profesională. În cadrul politicii de transformare digitală pentru educație (2025-2035), sprijinită prin fondurile ESI și MRR, **Polonia** continuă să doteze școlile cu echipamente TIC, să formeze cadre didactice în domeniul competențelor digitale și să dezvolte o rețea de coordonatori pedagogici TIC în școli (25 000 de cadre didactice vor fi formate pentru a deveni coordonatori până în 2028). Unele țări pun accentul pe perfecționarea adulților și a cetățenilor. **Bulgaria** înființează 760 de cluburi digitale, care vor oferi adulților acces gratuit la cursuri de formare în domeniul competențelor digitale (cu un buget de 116 milioane EUR din MRR). În cadrul PRR, **Spania** a lansat cursuri de formare modulare care vizează recalificarea și perfecționarea angajaților și a șomerilor. Unele țări au introdus, de asemenea, măsuri de sprijinire a competențelor digitale mai avansate și a profesioniștilor din domeniul IT. În cadrul PRR, **Spania** a introdus cursuri profesionale în domeniul competențelor digitale pentru a forma peste 10 000 de profesioniști prin cursuri specializate de cel puțin 250 de ore fiecare. În 2025, **Malta**, prin Autoritatea malteză pentru inovare digitală (MDIA), a relansat programul de burse digitale Pathfinder, care urmărește să încurajeze studenții să se specializeze în IA și în alte domenii digitale la nivel de masterat și doctorat. **Suedia** investește 28 de milioane SEK (aproximativ 2,5 milioane EUR) în 2025 pentru a permite unui număr de șapte instituții de învățământ superior să elaboreze cursuri scurte de consolidare a competențelor, axate pe IA, pentru profesioniștii din diferite sectoare. Până în 2026, cu sprijinul MRR, **Polonia** urmărește să formeze cel puțin 250 000 de cetățeni în domeniul competențelor digitale, inclusiv persoane expuse riscului de excluziune.

În conformitate cu agenda dublei tranziții și cu Recomandarea Consiliului privind o tranziție echitabilă către neutralitatea climatică, statele membre extind inițiativele de formare care răspund cererii de competențe verzi în toate sectoarele și ocupațiile. În septembrie 2024, **Grecia** a lansat peste 600 de programe de formare axate pe competențele verzi, furnizate de serviciile naționale de ocupare a forței de muncă și destinate unui număr de 50 000 de angajați din sectorul privat, ca parte a MRR. Aceste programe sunt deschise persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, angajaților și antreprenorilor și includ subiecte precum agricultura durabilă, tehnologiile verzi și energia din surse regenerabile. Lansată în anul școlar 2024-2025, la **Luxemburg**, inițiativa „Skillsbridges”, care face parte din planul de redresare și reziliență, sprijină perfecționarea și recalificarea în conformitate cu informațiile naționale privind competențele și cu nevoile pieței muncii, punând un accent deosebit pe formarea pentru sectoarele afectate de tranziția digitală și de tranziția verde, care includ construcțiile, transporturile și industria prelucrătoare. Se preconizează că în **Malta** va fi efectuat un exercițiu de cartografiere a oportunităților de formare în domeniul dezvoltării durabile și al locurilor de muncă verzi, cu scopul de a se identifica deficitul de capacitate și de a se fundamenta o foaie de parcurs privind competențele verzi aliniată la previziunile privind piața muncii.

Statele membre iau măsuri pentru a sprijini capacitatea de inserție profesională a tinerilor, în conformitate cu Garanția pentru tineret consolidată. În februarie 2025, **Malta** și-a lansat „Garanția pentru tineret 3.0”, cu un buget total de 10 milioane EUR din FSE+. Programul vizează consolidarea parcursurilor de activare a tinerilor prin oferirea de sprijin personalizat, de formare specifică și de stagii de practică. **Bulgaria** a introdus o măsură finanțată din FSE+ denumită „Stagii pentru tineri”, care oferă stimulente angajatorilor pentru a acordarea de contracte pe durată nedeterminată după finalizarea unui stagiu. În septembrie 2024, cu sprijinul FSE+, **Portugalia** a aprobat programul de stagii INICIAR. Acesta cofinanțează 65 % din costul unui grant pentru stagiari și poate ajunge la 80 % în profesiile cu subreprezentare de gen, pentru o persoană cu handicap, într-o regiune interioară

cu o densitate scăzută a populației și dacă se semnează un contract de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată cu stagiarul respectiv în termen de 20 de zile lucrătoare de la încheierea stagiului. **Portugalia** pune în aplicare și o măsură finanțată din FSE+ care oferă angajatorilor sprijin financiar pentru angajarea și păstrarea tinerilor calificați, de exemplu prin promovarea calității locurilor de muncă și prin stabilirea unei remunerații adecvate calificărilor. În **Grecia** este în curs de elaborare o măsură finanțată din FSE+ care să pregătească 25 000 de tineri șomeri (în vârstă de 18-29 de ani) pentru a fi integrați pe piața muncii. **Spania** a inclus în PRR trei programe care vizează ocuparea tinerilor, punând accentul pe dobândirea de competențe profesionale prin formare și ocuparea forței de muncă, acordând o atenție deosebită competențelor legate de climă și de domeniul digital. În **Suedia**, măsuri care vizează persoanele NEET sunt puse în aplicare la nivel municipal și regional pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii și în viața socială, concentrându-se totodată asupra sănătății mintale.

Se depun eforturi pentru a promova o mai mare egalitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și nivelurile de remunerare. În **Luxemburg** a fost adoptată în 2024 o lege de creare a unui „Observator al egalității de gen” și a unui „Consiliu superior pentru egalitatea de gen”. Misiunea observatorului este de a colecta date, de a furniza informații și de a monitoriza și analiza evoluțiile în domeniul egalității de gen. Cei nouă membri ai consiliului studiază și oferă consiliere cu privire la toate aspectele legate de egalitatea de gen. **Franța** a transpus Directiva privind femeile în consiliile de administrație (UE 2022/2381) prin Legea Copé-Zimmermann, care vizează îmbunătățirea parității de gen în întreprinderile mari. În **Finlanda**, guvernul și organizațiile centrale ale pieței muncii au negociat măsuri comune privind egalitatea de remunerare pentru perioada 2024-2027. Obiectivul programului privind egalitatea de remunerare este de a reduce diferența de remunerare între femei și bărbați la mai puțin de 15 % până în 2027. **Cehia**, **Finlanda**, **Polonia** și **Slovacia** au luat toate măsuri în vederea transpunerii Directivei privind transparența salarială, consolidând principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă de aceeași valoare. De asemenea, s-au depus eforturi suplimentare în toate statele membre pentru a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată a persoanelor cu responsabilități parentale. În **Danemarca**, dreptul părinților la concediu și la prestații de maternitate a fost extins de la un total de trei luni împreună la 12 luni pentru fiecare părinte în cazul copiilor nou-născuți spitalizați. În **Belgia**, părinții cu responsabilități pe termen lung față de un copil aflat în îngrijire în familie vor putea solicita acum și concediu pentru creșterea copilului. Alte state membre oferă femeilor stimulente mai mari pentru a munci. **Italia** oferă o scutire parțială de la plata contribuțiilor la asigurările sociale pentru mamele care desfășoară o activitate salariată sau independentă și care au cel puțin doi copii. Prestația, valabilă până la vârsta de 10 ani a celui mai mic copil și, începând din 2027, până la vârsta de 18 ani a celui mai mic copil pentru mamele cu trei sau mai mulți copii, este destinată persoanelor care au un venit impozabil de până la 40 000 EUR pe an și care nu participă la regimul fiscal forfetar. Măsura are o limită anuală a cheltuielilor de 300 de milioane EUR. Un program al serviciului public de ocupare a forței de muncă din **Grecia** promovează antreprenoriatul prin crearea de noi întreprinderi mici și mijlocii de către 5 880 de șomeri în vârstă de 30-59 de ani, punând accentul pe femeile șomere. Valoarea sprijinului acordat noilor întreprinderi/beneficiari este de 17 000 EUR.

În multe state membre se depun eforturi în prezent pentru consolidarea incluziunii pe piața muncii a persoanelor cu handicap. Unele țări analizează modul în care sectorul public ar putea să îmbunătățească accesul egal la piața muncii. De exemplu, un program de ocupare subvenționată a forței de muncă din **Grecia** contribuie cu până la 75 % din salariul și contribuțiile a 1 000 de șomeri cu handicap, care urmează să fie angajați în administrația

locală. Programul se va desfășura pe o perioadă de 18 luni și vizează integrarea participanților pe piața muncii. În **Spania**, reformele procedurilor de selecție ale administrațiilor publice vor fi mai bine adaptate la nevoile persoanelor cu handicap. **Luxemburg** modifică un statut privind persoanele cu handicap, actualizând definițiile, extinzând drepturile și rafinând mecanismele de sprijin pentru a îmbunătăți incluziunea juridică, socială și profesională. **Suedia** urmărește să sporească gradul de conștientizare în rândul angajatorilor cu privire la sprijinul disponibil pentru angajarea persoanelor cu handicap și a însărcinat serviciile publice de ocupare a forței de muncă să desfășoare inițiative de informare.

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

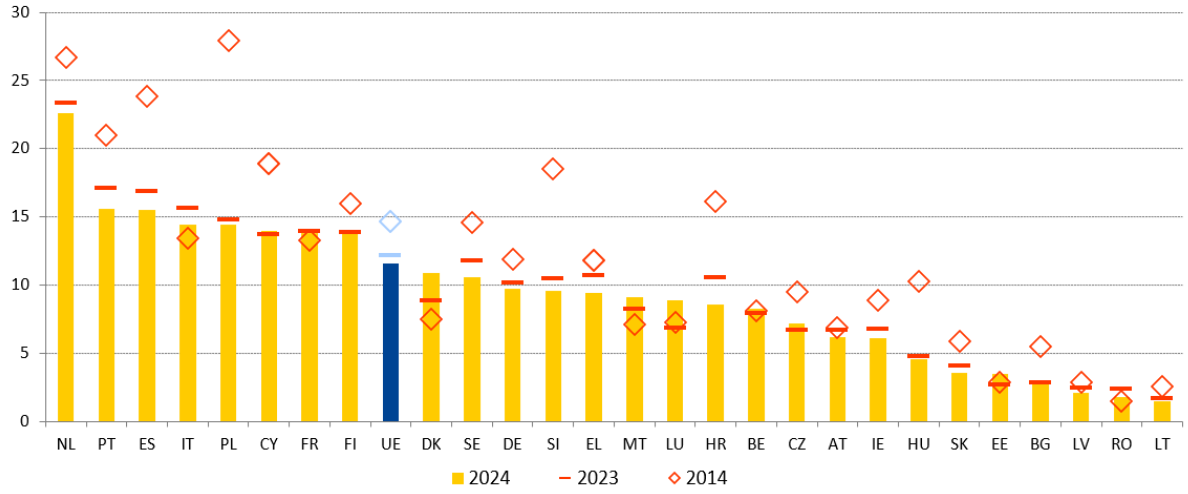
Prezenta secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării 7 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă ca statele membre să îmbunătățească funcționarea piețelor muncii și eficacitatea dialogului social. Aceasta vizează, printre altele, echilibrarea flexibilității și a securității în politicile privind piața muncii, prevenirea segmentării pieței muncii, adaptarea la noile metode de lucru, precum și asigurarea eficacității politicilor active în domeniul pieței muncii și combaterea muncii nedeclarate. Aceste obiective sunt în conformitate cu: principiile 4 (privind sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă), 5 (locuri de muncă sigure și adaptabile), 7 (informații privind condițiile de angajare și protecția în cazul concedierilor), 8 (dialog social și participarea lucrătorilor), 10 (un mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat) și 13 (indemnizații de șomaj) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Pornind de la practicile naționale existente, sunt examinate și promovarea dialogului social și colaborarea cu organizațiile societății civile. Secțiunea 2.3.1 examinează aspecte legate de calitatea locurilor de muncă și de segmentarea pieței muncii, de viitorul muncii, inclusiv în contextul transformării digitale. Șomajul de lungă durată și politicile active în domeniul pieței muncii sunt analizate în continuare în cadrul prezentei orientări. În final, prezenta secțiune discută rolul partenerilor sociali și importanța dialogului social, precum și a consultării adecvate cu societatea civilă, în vederea elaborării și punerii în aplicare a politicilor. În secțiunea 2.3.2 sunt prezentate măsurile de politică adoptate de statele membre în aceste domenii.

2.3.1 Indicatori-cheie

Acordurile contractuale flexibile pot să contribuie la satisfacerea cererii de pe piața muncii, dar pot să ducă și la o segmentare mai accentuată a pieței muncii și să afecteze calitatea locurilor de muncă. Formele atipice de muncă, precum munca temporară și cu fracțiune de normă, pot oferi o mai mare flexibilitate atât angajatorilor, cât și angajaților și pot constitui „trambuline” către locuri de muncă stabile și condiții de muncă mai bune. În unele situații însă, acestea pot limita mobilitatea ascendentă, pot prelungi instabilitatea și pot oferi condiții de muncă precare. Ele sunt adesea asociate cu venituri mai mici și cu un acces limitat la protecție socială, formare și reprezentare[194]. De asemenea, pot conduce la o scădere a atractivității anumitor sectoare și ocupații, agravând deficitul de forță de muncă atunci când remunerația este scăzută, iar condițiile de muncă sunt precare[195]. Tinerii, femeile, migranții, lucrătorii în vârstă și lucrătorii slab calificați sunt mai afectați de segmentarea pieței muncii. Printre altele, politicile active în domeniul pieței muncii care încurajează tranziția către locuri de muncă de calitate superioară, stimulentele pentru angajatori de a angaja cu normă întreagă pe durată nedeterminată, precum și asigurarea unui acces adecvat la protecție socială și la oportunități de învățare pot contribui la reducerea segmentării pieței muncii și la îmbunătățirea calității locurilor de muncă.

Figura 2.3.1: În ultimul deceniu, ponderea muncii temporare a scăzut, dar există în continuare variații substanțiale între statele membre

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



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR în 2023 și 2024. Întrerupere a seriei pentru DK în 2023 și pentru BG în 2024.
Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a], EU-LFS.

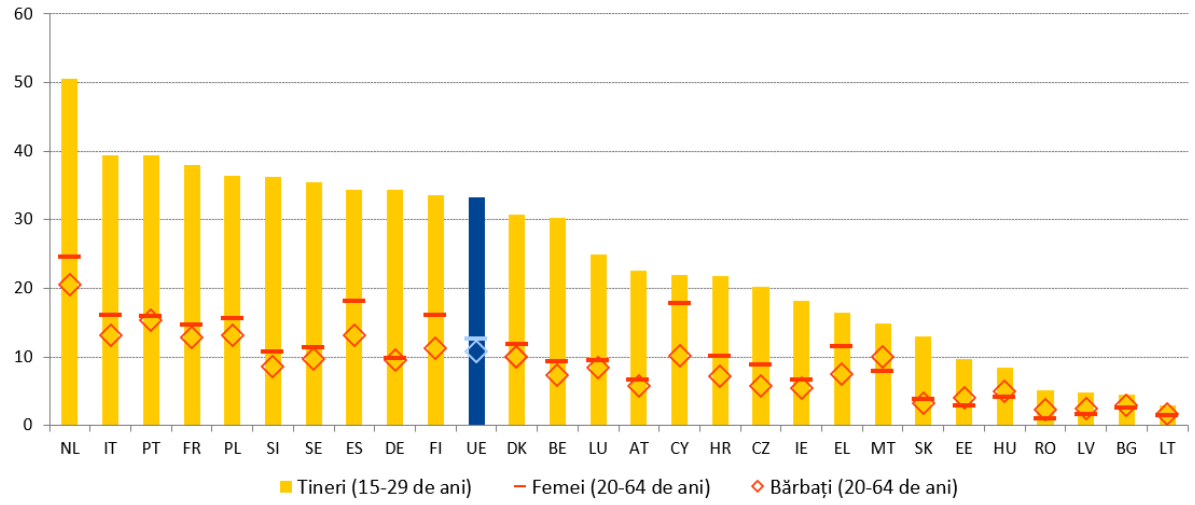
Ponderea lucrătorilor temporari în UE a continuat să scadă în contextul unor rate ridicate și în creștere de ocupare a forței de muncă, dar diferențele dintre statele

[194] Eurofound, *Labour market segmentation* (Segmentarea pieței muncii), *European Industrial Relations Dictionary* (Dicționarul relațiilor industriale europene), 2019.
[195] A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social developments in Europe 2024* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024 și Eurofound, *Company practices to tackle labour shortages* (Practici ale întreprinderilor pentru combaterea deficitului de forță de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

membre rămân substanțiale[196]. Ponderea lucrătorilor temporari în rândul tuturor angajaților (20-64 de ani) și-a continuat tendința descendentă și a ajuns la 11,6 % în 2024. Acest procent este cu 0,6 puncte procentuale mai mic decât în anul precedent și cu 3 puncte procentuale mai mic decât în urmă cu un deceniu – a se vedea figura 2.3.1. Deși majoritatea statelor membre au înregistrat o evoluție similară, decalajul dintre ponderea cea mai ridicată și ponderea cea mai scăzută a muncii temporare rămâne semnificativ, situându-se la 21,1 puncte procentuale. Țările de Jos (cu 22,6 %), precum și Portugalia, Spania, Italia și Polonia (peste sau aproximativ 15 %) au continuat să înregistreze cele mai mari ponderi din UE în 2024, în timp ce procentele au fost sub 3 % în Bulgaria, Letonia, România și Lituania.

Figura 2.3.2: Ponderea muncii temporare în rândul tinerilor și al femeilor diferă semnificativ de la un stat membru la altul

Ponderea angajaților temporari în rândul tinerilor (15-29 de ani), precum și al femeilor și bărbaților (20-64 de ani) (%, 2024)



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG.
Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a], EU-LFS.

Contractele de muncă pe durată determinată sunt de aproape trei ori mai frecvente în rândul tinerilor și mai răspândite în rândul femeilor decât al bărbaților, cu variații mari de la un stat membru la altul. În 2024, după o scădere cu 1,0 puncte procentuale față de 2023, 33,3 % dintre angajații tineri (15-29 de ani) aveau un contract de muncă pe durată determinată în UE, comparativ cu doar 11,6 % din totalul angajaților în vârstă de 20-64 de ani. Cele mai scăzute rate (sub sau aproximativ 5 %) s-au înregistrat în Bulgaria, Letonia, Lituania și România, în timp ce Țările de Jos, Italia și Portugalia au fost caracterizate de rate de aproximativ 40 % sau peste acest nivel – a se vedea figura 2.3.2. În majoritatea statelor membre (20), femeile au avut contracte de muncă pe durată determinată mai frecvent decât bărbații, ceea ce a dus la o disparitate de gen de 1,9 puncte procentuale în medie în 2024 în UE. În Cipru, Finlanda și Spania, decalajul a fost între 5 și 7 puncte procentuale, în timp ce în Lituania, Germania și Bulgaria decalajul a fost între 0,1 și 0,3 puncte procentuale.

[196] Angajații cu contracte de muncă pe durată determinată sunt definiți ca angajați cu contract pe durată determinată, al căror loc de muncă principal va înceta fie după o perioadă stabilită în prealabil, fie după o perioadă care nu este cunoscută în prealabil.

Caseta-pilon 6: Dimensiunile calității locurilor de muncă în statele membre ale UE

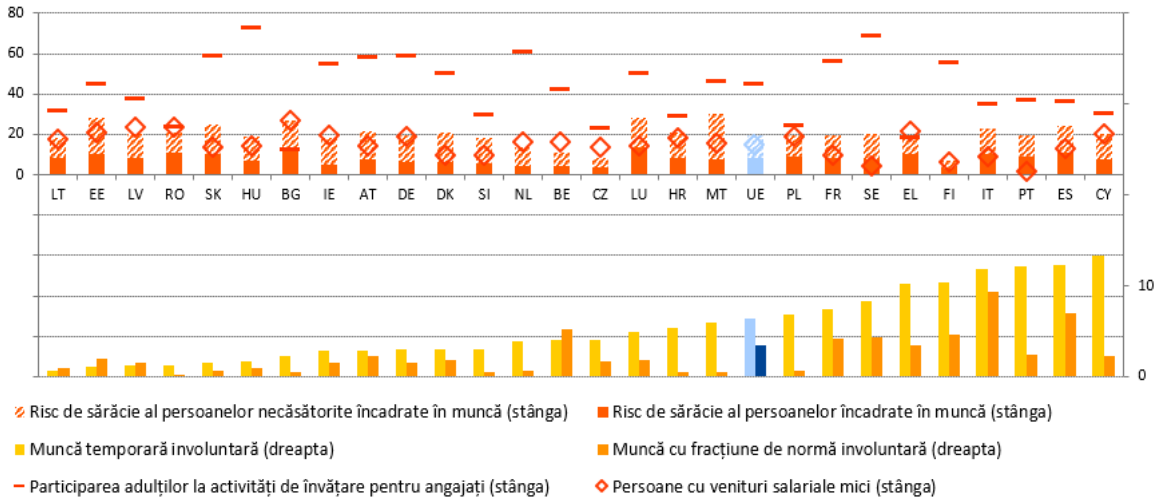
Promovarea calității locurilor de muncă este esențială pentru o economie socială de piață competitivă, cu o productivitate și o capacitate de inovare ridicate, o forță de muncă înalt calificată și o coeziune socială mai mare. Calitatea locurilor de muncă acoperă mai multe dimensiuni, care sunt influențate și de schimbările structurale de pe piața muncii. Printre acestea se numără transformarea digitală și cea verde, schimbările demografice, evoluția contractelor de muncă și a formelor de muncă, evoluția culturii organizaționale la locul de muncă, valorile și obiectivele societale mai ample, precum nediscriminarea și egalitatea de șanse. Astfel cum s-a discutat în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și cum s-a reflectat în avizul EMCO către Consiliul EPSCO din iunie 2025[197], calitatea locurilor de muncă include dimensiuni tradiționale, precum *veniturile adecvate și salariile echitabile, securitatea locului de muncă și a carierei,* dar și *dezvoltarea competențelor* și *avansarea în carieră.* Toate acestea sunt elemente interdependente care, atunci când sunt juxtapuse, pot crea un cerc virtuos caracterizat de capacitare personală, productivitate și creștere economică. În același timp, astfel cum se subliniază în avizul EMCO, *securitatea și sănătatea la locul de muncă*, combinate cu *bunăstarea la locul de muncă*, *organizarea optimă a timpului de lucru*, *echilibrul între viața profesională și cea privată* și *autonomia muncii*, pot pune bazele dezvoltării personale și profesionale, precum și ale succesului organizațional. Acest lucru poate rezulta, de exemplu, dintr-un nivel mai ridicat de creativitate și responsabilitate, dintr-o motivație și o productivitate sporite și din reducerea incidenței sindromului de epuizare profesională. De asemenea, *reprezentarea și organizarea intereselor colective*, *egalitatea de gen și egalitatea de șanse*, precum și eforturile de promovare a *tranziției de la munca nedeclarată și subdeclarată la angajarea formală* sunt factori orizontali esențiali pentru o piață a muncii justă și favorabilă incluziunii. În cele din urmă, gradul și tipul de *protecție socială* disponibile pentru diferite forme de ocupare a forței de muncă sunt componente integrante ale calității locurilor de muncă. Viitoarea foaie de parcurs privind locurile de muncă de calitate, elaborată în cooperare cu partenerii sociali din UE, reprezintă un angajament reînnoit de a promova locuri de muncă de calitate adaptate exigențelor viitorului într-o UE competitivă. Aceasta va prezenta o strategie cuprinzătoare pentru a aborda provocările și oportunitățile pieței europene ale muncii în ceea ce privește locurile de muncă de calitate și pentru a contribui la o tranziție verde și la o tranziție digitală echitabile, la anticiparea schimbărilor și la o intervenție mai rapidă atunci când există o amenințare de restructurare. Foaia de parcurs prezintă inițiative și instrumente de aliniere a politicii de ocupare a forței de muncă la nevoile unei economii cu evoluție rapidă, rămânând totodată ancorată în principiile economiei sociale de piață europene, ale progresului social și ale ocupării integrale a forței de muncă. Aceasta subliniază, de asemenea, principalii factori favorizanți care promovează locuri de muncă de calitate într-un mediu favorabil întreprinderilor și solicită asigurarea respectării drepturilor sociale existente, servicii de calitate pentru toți și între regiuni, o finanțare adecvată și consolidarea dialogului social și a negocierilor colective.

Performanța în ceea ce privește calitatea locurilor de muncă variază de la un stat membru la altul și de la o dimensiune la alta

Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă (18-64 de ani), 2024, % dintre persoanele angajate și % dintre persoanele angajate necăsătorite. Participarea adulților la activități de învățare (25-64 de

[197] A se vedea Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind dimensiunile calității locurilor de muncă, prezentat în cadrul Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori din iunie 2025.

ani) (în ultimele 12 luni), 2022, % dintre persoanele angajate. Rata de angajare temporară și cu fracțiune de normă involuntară (15-64 de ani), 2024, % dintre angajați, persoane cu venituri salariale mici, 2022, % dintre angajați



Notă: Datele privind munca temporară involuntară pentru LV sunt disponibile doar pentru motivul [JOB_TCTR], iar pentru SK pentru motivul [NF_PJOB]. Întrerupere a seriei pentru BG și definiție diferită pentru ES și FR atât pentru munca temporară involuntară, cât și pentru munca cu fracțiune de normă involuntară. Date cu fiabilitate scăzută pentru EE [JOB_TCTR] și pentru MT, AT și SI pentru [NF_PJOB]. Întrerupere a seriei pentru HR și date provizorii pentru LT pentru ambele rate ale riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă. Întrerupere a seriei în ceea ce privește participarea adulților la activități de învățare pentru FR, IT și RO.
Sursa: Eurostat [tesem190,], [lfsa_eetpgar], [tespm070], [ilc_iw02], [earn_ses_pub1s], extras special din Ancheta privind educația adulților referitor la rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni, fără formarea ghidată la locul de muncă.

Performanța în ceea ce privește diferitele dimensiuni ale calității locurilor de muncă variază semnificativ de la un stat membru al UE la altul și, de asemenea, de la o dimensiune la alta în cadrul aceluiași stat membru. De exemplu, deși Bulgaria are ponderi scăzute ale muncii temporare involuntare[198] și ale muncii cu fracțiune de normă involuntare[199] [2,3 % și, respectiv, 0,5 % dintre angajați (15-64 de ani)], are una dintre cele mai ridicate rate ale riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă (IWP) (12,1 %) și unul dintre cele mai mari numere de accidente de muncă mortale (3,5 la 100 000 de lucrători). Finlanda înregistrează procente relativ ridicate de muncă temporară involuntară (10,3 %) și de muncă cu fracțiune de normă involuntară (4,6 %). În același timp, rata IWP este relativ scăzută (2,8 %), mai mult de jumătate (55,5 %) dintre persoanele angajate participă la formare, iar numărul accidentelor mortale este relativ scăzut (1 la 100 000 de lucrători). Slovacia înregistrează o rată IWP relativ ridicată (10,3 %), dar are rezultate bune în ceea ce privește toate celelalte dimensiuni menționate mai sus. Alte state membre, precum Italia și Spania, se confruntă cu provocări legate de multe dimensiuni ale calității locurilor de muncă.

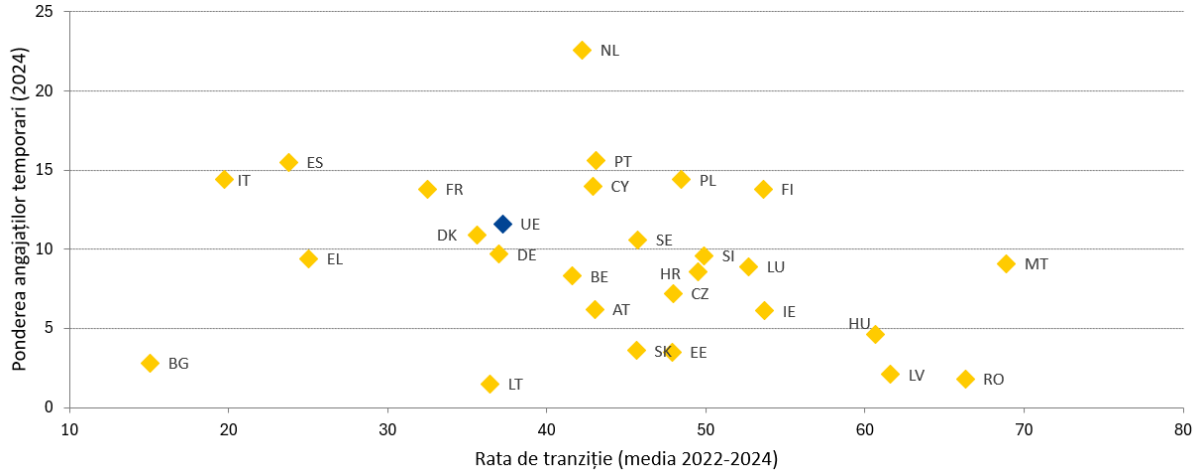
[198] Munca temporară involuntară este definită aici fie ca urmare a faptului că „nu s-a găsit niciun loc de muncă permanent” lfsa_etgar] sau a faptului că „locul de muncă era disponibil numai cu contract de muncă pe durată determinată” [lfsa_etgar].
[199] Munca cu fracțiune de normă involuntară este definită ca urmare a faptului că „nu a fost găsit niciun loc de muncă cu normă întreagă” [lfsa_eetpgar].

Statele membre iau măsuri pentru a îmbunătăți calitatea locurilor de muncă în funcție de diferitele dimensiuni ale acesteia. De exemplu, **Slovacia** a finalizat transpunerea Directivei privind salariul minim în noiembrie 2024. Acest lucru va contribui la venituri adecvate la limita inferioară a distribuției veniturilor, prin introducerea unor criterii de evaluare a gradului de adecvare al salariului minim legal, prin creșterea mecanismului de indexare automată la 60 % din salariul mediu lunar din anul precedent și prin crearea unei Comisii privind salariul minim, cu participarea partenerilor sociali. Ca parte a unei reforme mai ample a pieței muncii, în iunie 2025, **Slovenia** a introdus cerințe mai stricte pentru agențiile de ocupare temporară a forței de muncă și o supraveghere reglementară sporită a acestor agenții pentru a îmbunătăți protecția lucrătorilor temporari. În iunie 2024, **Grecia** a introdus o cartelă de lucru digitală, un proiect-pilot care urmărește să protejeze pe deplin drepturile lucrătorilor, asigurând monitorizarea timpului de lucru real și remunerarea angajaților. Măsura vizează combaterea politicilor abuzive privind orele suplimentare nedeclarate, modificările ilegale ale programului și orele suplimentare neplătite. **Italia** a extins deducerile fiscale pentru angajarea de personal cu contracte cu durată nedeterminată și a introdus scutiri de la plata contribuțiilor sociale aferente perioadei 2025-2029 pentru angajatorii din sectorul privat care angajează personal permanent în anumite sectoare. Cu sprijinul MRR, **Spania** a introdus un plan de acțiune pentru crearea unui cadru de dezvoltare a microcertificărilor și lucrează la furnizarea de microcertificări care să acopere numeroase acțiuni de formare diferite, pentru a înzestra lucrătorii cu cunoștințe și competențe specifice cerute pe piața muncii. De asemenea, în 2025, prin negocieri cu partenerii sociali, salariul minim a fost majorat cu 700 EUR anual, majorare de care au beneficiat aproximativ 2,4 milioane de lucrători. Pentru a consolida securitatea și sănătatea la locul de muncă, **Luxemburg** a adoptat, în martie 2025, un decret de actualizare a protecției la locul de muncă împotriva agenților cancerigeni, mutageni și toxici pentru reproducere, consolidând obligațiile angajatorilor în ceea ce privește monitorizarea, substituirea explorării și controalele de igienă.

Unele state membre prezintă ponderi relativ ridicate ale muncii temporare și rate scăzute ale tranziției către contracte de muncă pe durată nedeterminată. Acest lucru poate indica provocări în ceea ce privește rolul contractelor de muncă pe durată determinată de „trambuline” către posturi permanente pe termen mai lung. Dintre țările cu cele mai mari ponderi ale lucrătorilor temporari, Italia și Spania au înregistrat rate de tranziție de sub sau aproximativ 20 % (față de media UE de 37,2 %), în timp ce în Țările de Jos și Portugalia acestea au depășit 40 % – a se vedea figura 2.3.3. Pe de altă parte, în Ungaria, Letonia și România, ponderea lucrătorilor temporari a fost sub 5 %, iar în Malta sub 10 %, dar ratele de tranziție către contracte de muncă pe durată nedeterminată au fost foarte ridicate, între 60 și 70 %. Acestea valori sugerează parcursuri eficace de trecere de la munca temporară la munca permanentă.

Figura 2.3.3: Ratele de tranziție către contracte de muncă pe durată nedeterminată în UE se caracterizează printr-o eterogenitate semnificativă între statele membre

Ponderea angajaților temporari în totalitatea angajaților (20-64 de ani) în 2024 și rata de tranziție către locuri de muncă permanente (15-64 de ani) (valoare medie pentru 2022, 2023 și 2024).



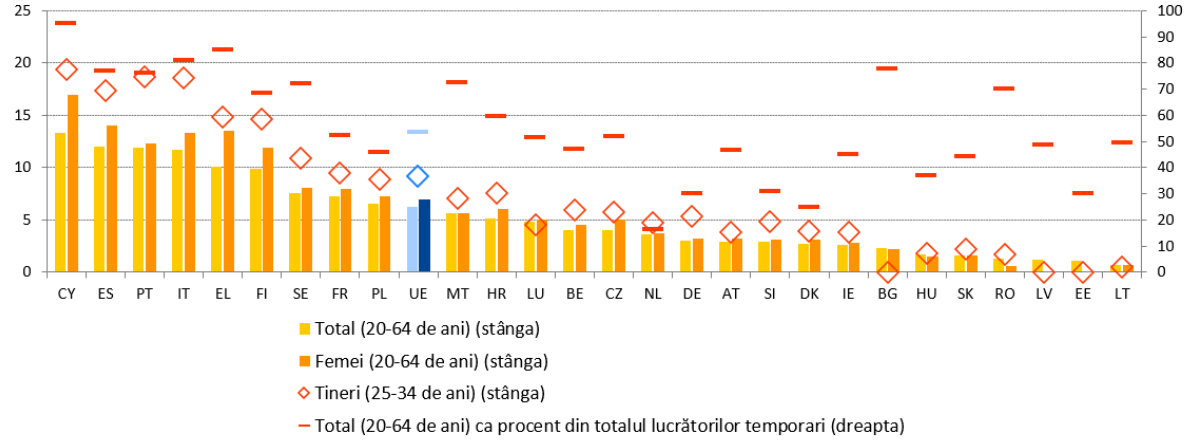
Notă: Grupa mai largă de vârstă 15-64 de ani este luată în considerare pentru ratele de tranziție de la contracte de muncă temporare la contracte de muncă pe durată nedeterminată. Rata de tranziție a forței de muncă pentru DE lipsește în 2022, pentru DK lipsește în 2024 și pentru LU în 2023. Întrerupere a seriei în 2023 pentru FR. Date provizorii în 2024 pentru LT. Grupa de vârstă 20-64 de ani este utilizată pentru munca temporară, în conformitate cu indicatorul principal din tabloul de bord social privind ocuparea forței de muncă și analiza aferentă din această secțiune. Definiția diferă pentru ES și FR în 2024. Întrerupere a seriei de timp pentru BG în 2024.

Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a], EU LFS și [ilc_lvhl32], EU-SILC.

Munca temporară involuntară afectează o parte substanțială a forței de muncă, cu disparități semnificative între statele membre și o incidență mai mare pentru tineri și femei. Munca temporară involuntară indică situații în care acordul contractual nu reflectă preferințele de flexibilitate ale angajaților. În 2024, unul din doi angajați temporari (20-64 de ani) (53,7 %, aproximativ 10,6 milioane de lucrători) se afla în mod involuntar într-un astfel de acord contractual, ceea ce reprezenta în ansamblu 6,4 % din totalul angajaților. Din totalul angajaților, ponderea celor cu contracte temporare involuntare a variat de la 10 % sau mai mult în Cipru, Spania, Portugalia, Italia și Grecia la aproximativ 1 % sau mai puțin în Estonia și Lituania – a se vedea figura 2.3.4. În aproape toate cazurile, femeile au avut ponderi mai mari decât bărbații, cu excepția Bulgariei, Ungariei și Lituaniei. În rândul lucrătorilor temporari, proporția celor aflați într-o formă de muncă temporară involuntară a variat de la aproximativ 16-25 % în Țările de Jos și Danemarca până la 95,1 % în Cipru. Deși atât Țările de Jos, cât și Spania au rate ridicate de muncă temporară, Țările de Jos au cea mai mică pondere de angajați temporari care se află în mod involuntar într-o astfel de situație, cu rate medii de tranziție, în timp ce în Spania trei din patru angajați temporari sunt astfel în mod involuntar, iar ratele de tranziție sunt relativ scăzute. Acest lucru subliniază natura dublă a muncii temporare, fie o formă flexibilă de ocupare a forței de muncă aleasă și un posibil parcurs către un loc de muncă stabil, fie un rezultat al alternativelor limitate și al ratelor scăzute de tranziție către locuri de muncă stabile pentru lucrători.

Figura 2.3.4: Munca temporară involuntară afectează unul din doi lucrători temporari, în special femeile și tinerii

Angajați temporari involuntari ca procent din numărul total de angajați (20-64 de ani) (în %, 2024)



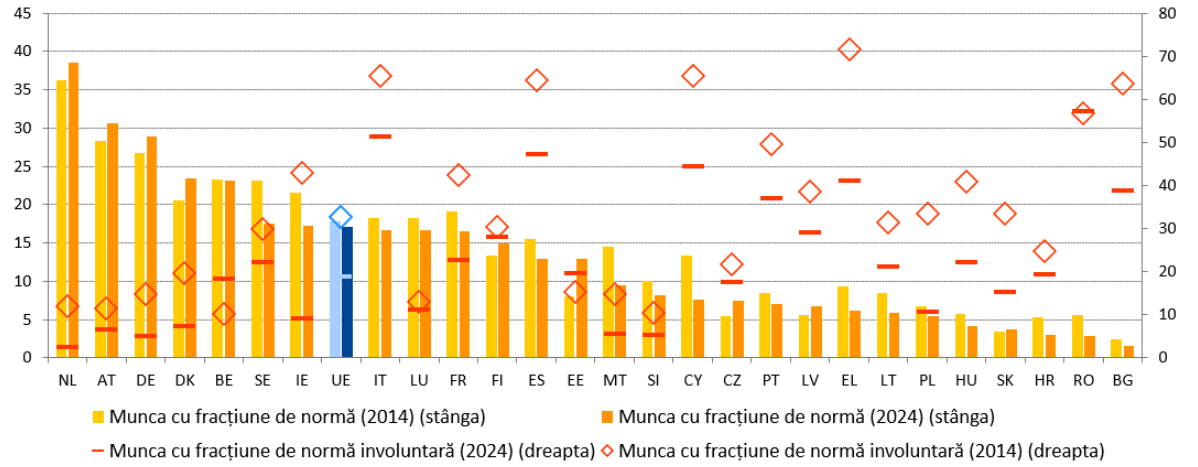
Notă: Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG. Date cu fiabilitate scăzută pentru LV, MT, AT, SI, EE și SK. Date referitoare la total ca pondere din totalul lucrătorilor temporari numai pentru „Loc de muncă disponibil doar cu contract de muncă pe durată determinată" pentru LV și numai pentru „Nu s-a găsit niciun post permanent" pentru SK. Datele referitoare la femei și tineri lipsesc pentru LV și EE și există numai pentru „Nu s-a găsit niciun post permanent" pentru SK și RO.
Sursa: Eurostat, [lfsa_etgar], EU-LFS.

Munca cu fracțiune de normă a scăzut în UE în ultimul deceniu, iar componenta sa involuntară a scăzut, de asemenea, dar a rămas semnificativă în unele state membre. Începând din 2014, ponderea muncii cu fracțiune de normă în totalul ocupării forței de muncă (20-64 de ani) a scăzut cu 0,7 puncte procentuale și a ajuns la 17,1 % în 2024. În trei state membre (Țările de Jos, Austria, Germania), aproximativ 30 % sau mai mult din totalul locurilor de muncă erau cu fracțiune de normă, în timp ce cinci state membre au raportat procente sub 5 % (Ungaria, Slovacia, Croația, România, Bulgaria). Femeile reprezintă în continuare cel mai mare grup de lucrători cu fracțiune de normă (a se vedea secțiunea 2.2). Pe măsură ce ratele de ocupare a forței de muncă au crescut în ultimul deceniu, iar piețele muncii au devenit din ce în ce mai tensionate, munca cu fracțiune de normă involuntară a scăzut în mod continuu, pe măsură ce angajatorii se străduiesc să ocupe posturile vacante cu normă întreagă[200]. Ca urmare, în 2024, 18,9 % din totalul locurilor de muncă cu fracțiune de normă (15-64 de ani) au fost involuntare, comparativ cu 32,7 % cu zece ani în urmă. Și în acest sens, există o eterogenitate semnificativă între statele membre. În timp ce în Spania, Italia și România, aproximativ unul din doi lucrători cu fracțiune de normă este involuntar, în Malta, Slovenia, Germania și Țările de Jos, aproximativ 5 % sau mai puțin din lucrătorii cu fracțiune de normă sunt involuntari într-o astfel de situație.

[200] OCDE, *OECD Employment Outlook 2025: CAN We Get Through the Demographic Crunch?* (Perspectivele ocupării forței de muncă în 2025: putem depăși criza demografică?), OECD Publishing, Paris.

Figura 2.3.5: Ponderea muncii cu fracțiune de normă a înregistrat o ușoară scădere, în timp ce diferențele în ceea ce privește componenta sa involuntară sunt în continuare semnificative între statele membre

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



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR. În ceea ce privește munca cu fracțiune de normă, întrerupere a seriei pentru BG în 2024. În ceea ce privește munca cu fracțiune de normă involuntară, întrerupere a seriei pentru FR în 2014 și BG în 2021 și fiabilitate scăzută pentru MT, HR și SI în 2024 și pentru NL în 2014.
Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a] și [lfsa_eppgai], EU-LFS.

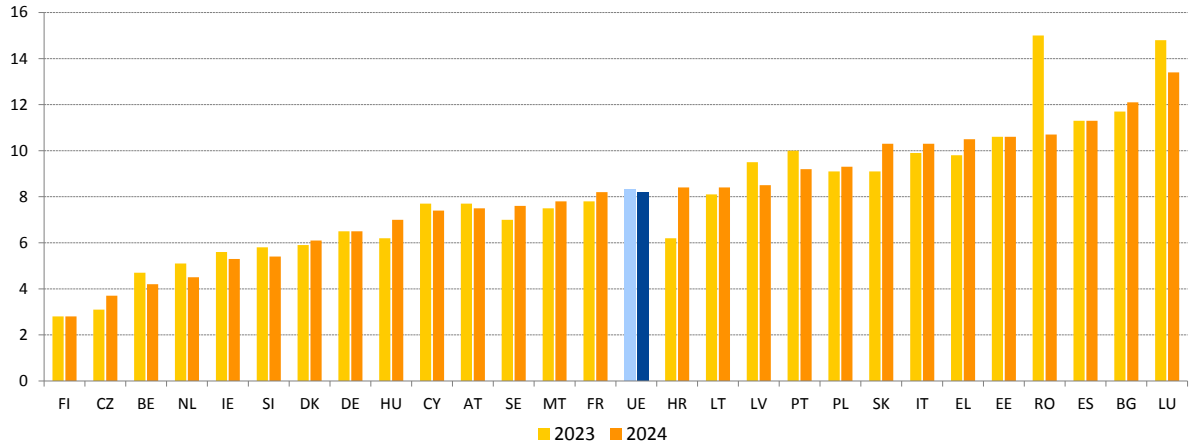
Ponderea lucrătorilor independenți fără angajați a scăzut ușor în UE, dar se pot observa diferențe mari între statele membre. O astfel de activitate pe cont propriu, deși indică și inițiativă antreprenorială, poate fi interpretată, în plus, ca un substitut pentru activitatea independentă „falsă", care ascunde raporturi de muncă dependente[201]. În 2024, 9,0 % din totalul locurilor de muncă (20-64 de ani) din UE erau ocupate de lucrători pe cont propriu[202]. Deși în scădere cu 0,1 puncte procentuale față de 2023, acest procent a reprezentat totuși 17,7 milioane de lucrători în 2024. Cele mai mari ponderi ale lucrătorilor pe cont propriu din totalul ocupării forței de muncă s-au înregistrat în Cehia, Italia și Țările de Jos, situându-se la 13 % sau la aproximativ 13 %, precum și în Polonia, la 14,1 %, și în Grecia, la 19,1 %. Cele mai scăzute procente (sub 5 %) au fost observate în Danemarca, Germania și Luxemburg. În ansamblu, 15 % dintre lucrătorii pe cont propriu din UE pot fi considerați dependenți din punct de vedere economic[203], cele mai mari ponderi fiind înregistrate în agricultură, servicii financiare, servicii de sănătate și alte servicii[204]. Dintre aceștia, aproximativ 40 % declară că au cel puțin unele dificultăți în a face față cheltuielilor de zi cu zi.

[201] A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.
[202] Eurostat, [lfsa_egaps] și [lfsi_emp_a], EU-LFS. Definiția diferă pentru ES și FR (a se vedea metadatele).
[203] Persoanele care desfășoară o activitate independentă și sunt dependente din punct de vedere economic sunt definite ca fiind persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care au lucrat în ultimele 12 luni pentru un singur client sau pentru un client dominant, iar acest client a decis cu privire la programul lor de lucru.
[204] Eurofound, Sondajul european privind condițiile de muncă 2024: primele constatări, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

Sărăcia persoanelor încadrate în muncă s-a stabilizat în UE în 2024, după o perioadă de scădere progresivă, dar a afectat totuși aproape unul din doisprezece lucrători. Ponderea persoanelor încadrate în muncă în vârstă de 18-64 de ani expuse riscului de sărăcie a scăzut la 8,2 % în Uniune în 2024, de la 8,3 % în 2023[205], cu mult sub nivelul înregistrat înainte de pandemia de COVID-19 (în scădere de la 9,1 % în 2019 și 9,8 % în 2016). Lucrătorii cu forme atipice de muncă sunt relativ mai afectați, deoarece au adesea venituri anuale și o intensitate a muncii mai scăzute. În rândul gospodăriilor cu o intensitate ridicată a muncii, în 2024, rata sărăciei persoanelor încadrate în muncă a fost mai mică de o treime din cifra aferentă gospodăriilor cu o intensitate scăzută a muncii[206]. Creșterea mai puternică a salariilor în rândul gospodăriilor cu venituri mai mici, susținută și de creșteri puternice ale salariului minim începând din 2022, a contribuit la îmbunătățirea situației gospodăriilor cu venituri mici în ultimii ani (a se vedea secțiunea 2.1.1)[207]. În 2024, România a fost țara care a înregistrat cea mai mare reducere a sărăciei persoanelor încadrate în muncă (cu 4,3 puncte procentuale, ajungând la 10,7 % în 2024), deși a depășit în continuare media UE de 8,2 %. Luxemburg, Letonia și Portugalia au înregistrat, de asemenea, reduceri semnificative (cu 1,4 puncte procentuale, 1 punct procentual, respectiv 0,8 puncte procentuale), dar toate s-au situat încă în jurul mediei UE sau peste aceasta (la 13,4 %, 8,5 %, respectiv 9,2 %). În schimb, sărăcia persoanelor încadrate în muncă a crescut cu 1,2 puncte procentuale în Slovacia. Luxemburg, Bulgaria și Spania au înregistrat cele mai ridicate rate ale sărăciei persoanelor încadrate în muncă (13,4 %, 12,1 %, respectiv 11,3 %). La fel ca în anii precedenți, ratele sărăciei persoanelor încadrate în muncă au fost mai mari în rândul cetățenilor din afara UE, al lucrătorilor cu un nivel scăzut de instruire, al angajaților cu fracțiune de normă, al lucrătorilor temporari și al gospodăriilor cu copii aflați în întreținere[208]. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a fost, de asemenea, mai mare în rândul bărbaților în comparație cu femeile.

Figura 2.3.6: Rata sărăciei în rândul persoanelor încadrate în muncă a rămas, în linii mari, stabilă în 2024 în UE, cu diferențe semnificative între statele membre

Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă (18-64 de ani) (%, date anuale)



Notă: Întrerupere a seriei în 2023 pentru DE și HR. Întrerupere a seriei în 2024 pentru HR. Date provizorii în 2024 pentru LT.

[205] Eurostat, [ilc_iw01], EU-SILC. Ratele sărăciei persoanelor încadrate în muncă se referă la veniturile din anul precedent.

[206] A se vedea Eurostat, [ilc_iw03], EU-LFS.

[207] A se vedea Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2025* (Analiză anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2025), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

[208] A se vedea Eurostat, [ilc_iw15], [ilc_iw04], [ilc_iw07], [ilc_iw05], [ilc_iw02], EU-SILC.

Sursa: Eurostat [tespm070], EU-SILC.

Accelerarea transformării digitale remodelează piețele europene ale muncii, unul din zece lucrători din UE utilizând inteligența artificială generativă în munca sa. Inteligența artificială (IA) și gestionarea algoritmică oferă instrumente puternice de încurajare a inovării, de stimulare a productivității, de exemplu prin automatizare și prin completarea sarcinilor lucrătorilor, precum și de consolidare a competitivității Europei la nivel mondial. Atunci când este concepută și pusă în aplicare în mod responsabil, utilizarea IA și a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă poate spori eficiența, poate raționaliza recrutarea, poate reduce prejudecățile și poate îmbunătăți calitatea locurilor de muncă (a se vedea și secțiunea 2.1.1). Totuși, aceste instrumente trebuie gestionate în mod adecvat pentru a răspunde corespunzător preocupărilor legate de intensificarea presiunii la locul de muncă, de monitorizarea constantă, de potențialele prejudecăți și de riscurile referitoare la protecția datelor pentru lucrători. Potrivit unui sondaj Eurobarometru din 2025, majoritatea europenilor consideră că IA și tehnologiile digitale au, în general, un impact pozitiv asupra locurilor lor de muncă, a economiei și a calității vieții[209]. În același timp, 84 % consideră că IA necesită o gestionare atentă, în special la locul de muncă. În 2024, 12 % dintre lucrătorii din UE au utilizat diferite forme de IA generativă în munca lor pentru a simplifica sarcinile mintale complexe sau pentru a primi recomandări cu privire la modul în care ar trebui să lucreze[210]. Utilizarea IA generative a fost deosebit de ridicată în rândul managerilor (23 %) și al profesioniștilor (28 %), precum și în domeniul serviciilor financiare (28 %). Gradul de utilizare a variat și de la un stat membru la altul. În Belgia, Danemarca, Țările de Jos, Suedia și Luxemburg, între 20 și 25 % dintre lucrători utilizează deja astfel de instrumente, în timp ce în Italia, Grecia, România și Portugalia, doar 5 % sau mai puțin fac acest lucru. În plus, utilizarea monitorizării digitale la locul de muncă și a gestionării algoritmice a proceselor de lucru transformă modul în care munca este organizată, coordonată, monitorizată și gestionată[211]. Monitorizarea digitală este cea mai răspândită în țările din Europa Centrală și de Est, printre care Slovenia, Cehia, Polonia, România, Bulgaria, Letonia, precum și în Malta și Cipru. Pe lângă cele mai frecvente două practici (urmărirea programului de lucru și a intrărilor/ieșirilor), în aceste țări se utilizează frecvent și monitorizarea internetului, CCTV, urmărirea apelurilor și monitorizarea localizării vehiculului. Cu toate acestea, în general, a existat un grad ridicat de eterogenitate în ceea ce privește prevalența și tipurile de monitorizare digitală în statele membre. În ceea ce privește gestionarea algoritmică, datele din sondaje arată că 24 % dintre lucrătorii din UE au timpul de lucru alocat în mod automat. Regulamentul UE privind inteligența artificială stabilește un set clar de norme bazate pe riscuri pentru dezvoltatorii și operatorii de IA în ceea ce privește utilizările specifice ale IA, garantând siguranța, drepturile fundamentale și IA centrată pe factorul uman, consolidând

[209] Comisia Europeană, Eurobarometrul special 554 – Inteligența artificială și viitorul muncii, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025.

[210] Eurofound, Sondajul european privind condițiile de muncă 2024: primele constatări, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

[211] Gonzalez Vazquez, I., Fernandez Macias, E., Wright, S., și Villani, D., *Digital Monitoring, Algorithmic Management and the Platformisation of Work in Europe* (Monitorizarea digitală, gestionarea algoritmică și platformizarea muncii), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025. Monitorizarea digitală este definită ca fiind practica de colectare a datelor prin dispozitive digitale cu privire la procesul de producție pentru a monitoriza diferite aspecte ale muncii și chiar pe lucrători. Gestionarea algoritmică este definită ca fiind utilizarea tehnologiilor bazate pe date, care pot include IA, pentru a automatiza cel puțin parțial unele aspecte ale gestionării și coordonării forței de muncă, care merge mână în mână cu colectarea datelor și supravegherea lucrătorilor.

totodată adoptarea, investițiile și inovarea în domeniul IA în întreaga UE[212]. În același timp, Strategia privind aplicarea IA[213], care încurajează adoptarea IA în 10 industrii ale UE și în sectorul public, recunoaște importanța unei utilizări responsabile și benefice a IA la locul de muncă.

Directiva privind munca pe platforme facilitează identificarea corectă a statutului profesional al lucrătorilor pe platforme și promovează transparența, echitatea, supravegherea umană, siguranța și responsabilitatea în gestionarea algoritmică. Se preconizează că, în 2025, 43 de milioane de lucrători vor lucra prin intermediul uneia sau mai multor platforme digitale de muncă în Uniunea Europeană[214]. Munca prin intermediul platformelor poate oferi flexibilitate și venituri primare sau suplimentare, poate îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată, reducând totodată barierele la intrarea pe piața muncii pentru tineri și grupurile vulnerabile, precum migranții și persoanele cu handicap. Însă munca prin intermediul platformelor este asociată și cu precaritate, venituri scăzute, acces limitat la protecție socială și provocări legate de gestionarea algoritmică opacă. În plus, întrucât cea mai mare parte a muncii prin intermediul platformelor digitale are loc online, fluxurile de lucru transfrontaliere sunt dificil de urmărit și, în multe cazuri, sunt ascunse. Majoritatea persoanelor care muncesc prin intermediul platformelor în UE sunt considerate lucrători independenți, deși se estimează că până la 5,5 milioane de persoane nu muncesc astfel în realitate. Aproximativ 55 % dintre lucrătorii pe platforme câștigă mai puțin decât salariul minim[215]. Pentru a asigura condiții de muncă decente pentru munca prin intermediul platformelor, sprijinind totodată creșterea durabilă a platformelor digitale de muncă în UE, Directiva privind munca pe platforme a fost adoptată în octombrie 2024[216]. Directiva abordează aspecte legate de clasificarea greșită a statutului profesional, gestionarea algoritmică și transparența în ceea ce privește munca transfrontalieră, completând acquis-ul[217] existent al Uniunii. Statele membre trebuie să finalizeze transpunerea în legislația națională până în decembrie 2026.

Inovarea digitală are potențialul de a crea locuri de muncă mai productive și de mai bună calitate, dar poate conduce, de asemenea, la intensificarea muncii și poate transforma posibilitățile de „*a lucra de oriunde*” în așteptări, estompând granițele dintre viața profesională și cea privată. De exemplu, tehnologiile digitale au permis extinderea telemuncii. Înainte de pandemia de COVID-19, prevalența telemuncii era destul de modestă, 11,3 % dintre angajați lucrând de acasă cel puțin o parte din timp în 2019. În 2024, aproximativ 20 % dintre lucrători au făcut acest lucru. Potrivit unui sondaj Eurofound

---

[212] A se vedea Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială.

[213] Comisia Europeană, Comunicarea intitulată „Strategie privind aplicarea IA”, COM(2025) 723 din 8 octombrie 2025.

[214] Consiliul European, *EU rules on platform work* (Normele UE privind munca prin intermediul platformelor), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

[215] A se vedea Consiliul European, *Spotlight on digital platform workers in the EU – Consilium* (În prim-plan: lucrătorii pe platforme digitale în UE – Consilium).

[216] A se vedea Consiliul European, Lucrătorii pe platforme: Consiliul adoptă noi norme pentru îmbunătățirea condițiilor lor de muncă – Consilium, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2024.

[217] Directiva va îmbunătăți asigurarea respectării normelor și trasabilitatea lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere, solicitând platformelor să declare activitatea în țara în care aceasta este prestată și să pună la dispoziția autorităților naționale anumite informații cu privire la persoanele care lucrează prin intermediul platformelor și la termenii și condițiile care li se aplică acestora.

din 2025[218], și preferințele pentru telemuncă s-au schimbat. În 2024, peste 50 % dintre respondenți și-au exprimat preferința de a lucra de acasă de mai multe ori pe săptămână, iar 24 % și-au exprimat dorința de a lucra exclusiv de acasă. În pofida acestei preferințe, oportunitățile sunt în scădere, deoarece locurile de muncă în întregime de la distanță au scăzut de la 24 % în 2022 la 14 % în 2024. Progresele tehnologice și modelele aferente de muncă la distanță și hibride pot influența, de asemenea, tiparele timpului de lucru. În general, programele de lucru care se abat de la programul normal de lucru cu normă întreagă și care pot afecta în mod negativ calitatea locurilor de muncă au înregistrat oarecare îmbunătățiri în UE. În 2024, 6,6 % din totalul persoanelor încadrate în muncă au avut un program de lucru prelungit, comparativ cu 7,1 % în 2023. Cu toate acestea, ponderea persoanelor care lucrează cu un program de lucru atipic rămâne ridicată, situându-se la 33,6 % din totalul ocupării forței de muncă, ceea ce reflectă o scădere minoră de 0,3 puncte procentuale față de 2021. În urma negocierilor neconcludente ale partenerilor sociali intersectoriali europeni cu privire la actualizarea Acordului-cadru din 2002 privind telemunca, precum și a Rezoluției Parlamentului European din 2021 referitoare la dreptul de a se deconecta[219], Comisia Europeană a desfășurat o consultare oficială în două etape a partenerilor sociali cu privire la dreptul de a se deconecta și la telemuncă. A doua etapă a consultării s-a încheiat la 6 octombrie 2025. Răspunsurile partenerilor sociali europeni vor fundamenta acțiunile întreprinse de Comisie ca urmare a rezoluției.

Întrucât tranziția digitală și tranziția verde în curs transformă piețele muncii, condițiile de ocupare a forței de muncă variază semnificativ între ocupațiile conexe. „Ocupațiile orientate spre viitor” și „ocupațiile de interes” sunt definite ca fiind locuri de muncă relevante pentru două sau mai multe dintre transformările digitale, verzi și demografice**[220]**. Șapte indici Eurofound privind calitatea locurilor de muncă, care evaluează calitatea locurilor de muncă la nivel de loc de muncă, sugerează că ocupațiile cu o intensitate mai mare a competențelor digitale au cea mai ridicată calitate generală a locurilor de muncă (conform definiției Eurofound) – a se vedea figura 2.3.7[221]. Acești lucrători au un punctaj deosebit de ridicat în ceea ce privește veniturile, perspectivele de angajare, calitatea timpului de lucru, competențele și discreția, precum și mediul fizic, în comparație cu majoritatea celorlalte grupuri profesionale. De asemenea, persoanele cu aceste ocupații au raportat mai des că au participat recent la cursuri de formare. Pe de altă parte, anumite ocupații verzi orientate spre viitor, care includ locuri de muncă manuale, au obținut, în general, cele mai mici punctaje la nivelul indicilor menționați anterior.

---

[218] Eurofound, *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey* (Calitatea vieții în UE în 2024: rezultatele sondajului electronic „Viața și munca în UE”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

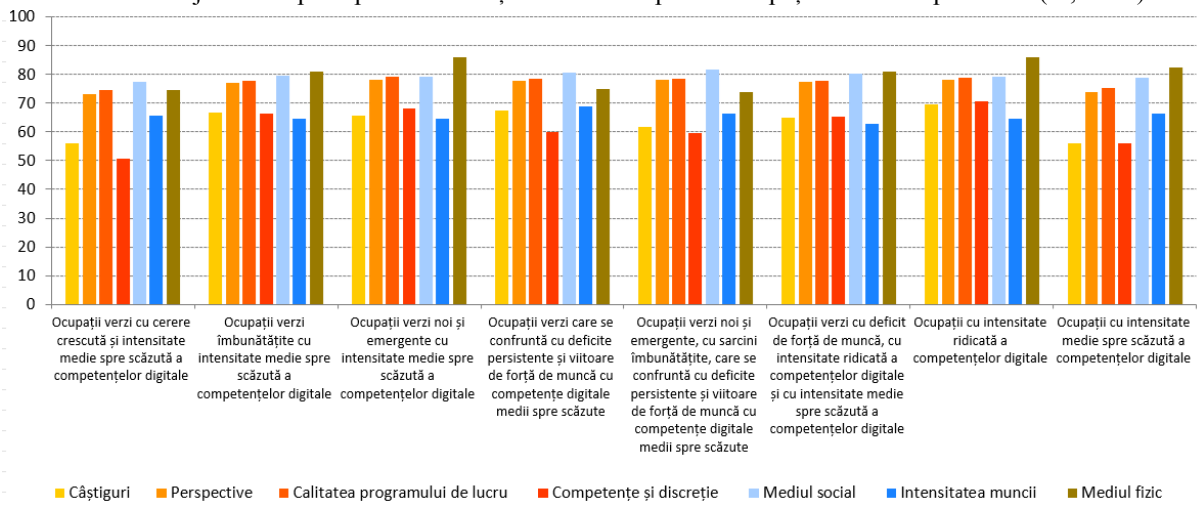
[219] Parlamentului European, Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta, 2021.

[220] Analiza de aici reprezintă o actualizare parțială a *Future-oriented occupations in the EU: main features, employment conditions, and job strain - European Commission* (Ocupații orientate spre viitor: principalele caracteristici, condițiile de ocupare a forței de muncă și presiunea asupra locurilor de muncă) – Comisia Europeană, utilizând sondajul Eurofound din 2024 privind condițiile de muncă.

[221] Acești indici se bazează pe șapte dimensiuni pe care Eurofound le utilizează pentru a evalua calitatea locurilor de muncă: mediul fizic și social, sarcinile postului, caracteristicile organizaționale, organizarea timpului de lucru, perspectivele de angajare și caracteristicile intrinseci ale postului.

Figura 2.3.7: Ocupațiile orientate spre viitor prezintă variații în ceea ce privește calitatea locurilor de muncă, conform definiției Eurofound

Rezultatele Sondajului european privind condițiile de muncă pentru ocupații orientate spre viitor (%, 2024)



Notă: Ocupațiile selectate prezentate, pentru mai multe informații privind grupele de ocupații, a se vedea publicația originală.
Sursa: Eurofound, calcule proprii pe baza Sondajului european privind condițiile de muncă 2024.

Munca nedeclarată, precum și securitatea și sănătatea în muncă continuă să reprezinte provocări, cu disparități mari între statele membre în ceea ce privește capacitatea și resursele inspectoratelor de muncă. Cele mai recente estimări indică faptul că 9,7 % din totalul forței de muncă din sectorul privat din UE a fost nedeclarată în 2019[222]. Atenția a trecut din ce în ce mai mult de la forme „simple" de muncă nedeclarată, precum gospodăriile private care comandă servicii fără factură oficială, la forme mai complexe, precum munca nedeclarată efectuată de resortisanți ai țărilor terțe. În cadrul platformei împotriva muncii nedeclarate, Autoritatea Europeană a Muncii a facilitat schimbul de opinii între statele membre cu privire la aceste subiecte. Combaterea muncii nedeclarate se bazează din ce în ce mai mult pe utilizarea analizei bazate pe riscuri, pe utilizarea volumelor mari de date și pe IA. Indicatorii OIM privind inspectoratele de muncă evidențiază disparități semnificative în ceea ce privește capacitatea și resursele între țările UE pentru a detecta și a combate munca nedeclarată. În 2023, măsura OIM privind numărul de inspectori la 10 000 de angajați a variat de la 0,23 în Irlanda la 3,08 în Luxemburg[223]. Inspectoratele de muncă joacă un rol important și în asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. În 2022, în UE s-au înregistrat 3 286 de accidente de muncă mortale, ceea ce înseamnă o scădere cu 103 decese față de anul precedent, reprezentând 1,66 accidente mortale la 100 000 de lucrători. Aproape un sfert (22,9 %) din totalul accidentelor de muncă mortale din UE au avut loc în sectorul construcțiilor, ceea ce evidențiază provocările specifice din acest sector în această privință.

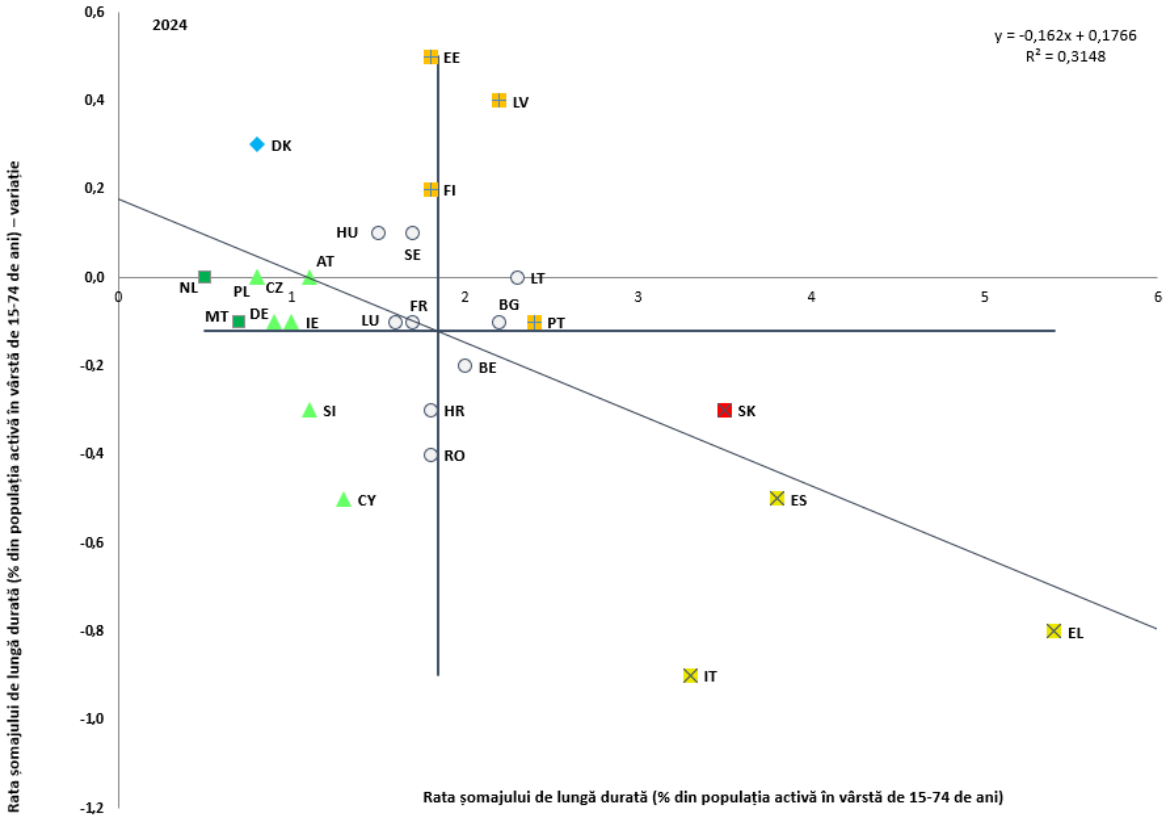
Rata șomajului de lungă durată în UE a scăzut cel mai mult în statele membre cu cele mai ridicate niveluri, înregistrând o oarecare convergență ascendentă în termeni absoluți. Rata șomajului de lungă durată în UE a scăzut pentru al treilea an consecutiv, la 1,9 % în 2024, cu 0,2 puncte procentuale față de anul 2023. În special, rata a scăzut cel mai mult în statele membre cu niveluri deosebit de ridicate, cele mai mari îmbunătățiri

[222] Estimările privind dimensiunea reală a economiei nedeclarate trebuie tratate cu prudență. A se vedea Franic, J., *Extent of undeclared work in the European Union* (Amploarea muncii nedeclarate în Uniunea Europeană).
[223] A se vedea OIM – *Data explorer* (Explorator de date).

înregistrându-se în Italia, Grecia și Spania, care au prezentat, toate, „performanțe slabe, dar în curs de îmbunătățire” – a se vedea figura 2.3.8. De asemenea, rata a scăzut ușor în Slovacia (cu 0,3 puncte procentuale), țara rămânând într-o „situație critică”, cu una dintre cele mai ridicate rate ale șomajului de lungă durată din UE, și anume 3,5 %. După ce au înregistrat creșteri în 2024, Estonia, Letonia și Finlanda sunt acum în categoria „de supravegheat”, împreună cu Portugalia, care are o rată relativ ridicată, de 2,4 %, cu doar o îmbunătățire minoră. Pe de altă parte, Malta și Țările de Jos au „cele mai bune performanțe”, cu cele mai scăzute rate. În marea majoritate a statelor membre, diferența între femei și bărbați în ceea ce privește rata șomajului de lungă durată a fost sub 0,5 puncte procentuale în 2024, în timp ce în Grecia, Spania și Letonia a fost semnificativă.

Figura 2.3.8: Ratele șomajului de lungă durată au continuat să scadă în marea majoritate a statelor membre, prezentând în ansamblu o convergență ascendentă

Rata șomajului de lungă durată (15-74 de ani), nivelurile din 2024 și variațiile față de 2023 (%, indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG.
Sursa: Eurostat [tesem130], EU-LFS.

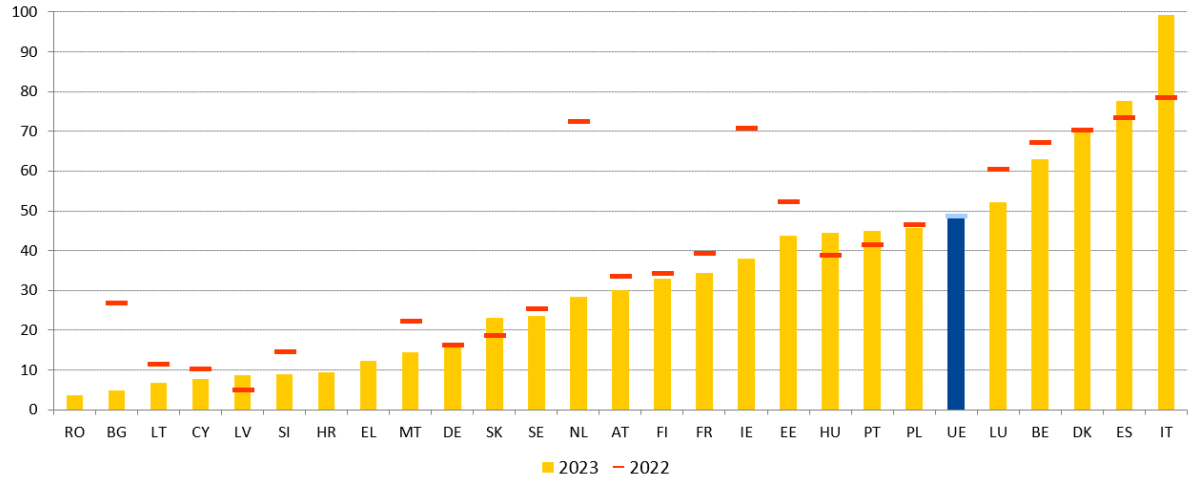
Ratele șomajului de lungă durată variază de la un stat membru la altul, dar chiar mai mult de la o regiune la alta și sunt deosebit de ridicate în regiunile ultraperiferice. În comparație cu rata globală a șomajului de lungă durată (15-74 de ani), care variază deja considerabil de la un stat membru la altul, se observă diferențe semnificativ mai mari la nivel

regional[224]. În 2024, ratele cele mai scăzute au fost raportate în regiunile Utrecht și Brabantul de Nord din Țările de Jos, precum și în Praga și în regiunea Boemia Centrală din Cehia (0,4 % în toate patru), în timp ce ratele cele mai ridicate au fost înregistrate în regiunea spaniolă Ciudad de Melilla (16,3 %) și în Ciudad de Ceuta (15,8 %), precum și în regiunea ultraperiferică franceză Guadelupa (11,4 %). În unele state membre, precum Danemarca și Țările de Jos, disparitățile regionale în ceea ce privește ratele șomajului de lungă durată sunt reduse (a se vedea figura 7 din anexa 5). Pe de altă parte, decalajele dintre regiunile cu ratele cele mai scăzute și cele cu ratele cele mai ridicate au fost cele mai pronunțate în Italia, Franța și Spania, cu diferențe de 9,2, 10,6 și, respectiv, 14,8 puncte procentuale.

Ratele de participare la politicile active în domeniul pieței muncii continuă să fie caracterizate de o variație puternică la nivelul UE. În 2023, ponderea șomerilor care doresc să lucreze și care au participat la măsuri de politică active în domeniul pieței muncii a rămas, în linii mari, stabilă în majoritatea statelor membre. Cu toate acestea, în unele state membre s-au observat atât scăderi, cât și creșteri semnificative – a se vedea figura 2.3.9. Cele mai recente date indică rate de participare deosebit de scăzute (sub 10 %) în România, Bulgaria, Lituania, Cipru, Letonia, Croația și Slovenia. La rândul lor, în Luxemburg și Belgia, ratele de participare au fost de peste 50 % și chiar semnificativ mai mari decât în Danemarca, Spania și Italia. În unele state membre s-au observat scăderi semnificative. În Slovenia și Malta, rata a scăzut cu aproximativ o treime. În Țările de Jos, participarea s-a redus cu mai mult de jumătate, iar în Bulgaria au participat doar 4,8 % dintre șomeri, comparativ cu aproape 27 % în anul precedent.

Figura 2.3.9: Ratele de participare la politicile active în domeniul pieței muncii continuă să prezinte variații mari de la o țară la alta

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



Notă: Nu au fost disponibile seriei de timp pentru CZ. Cele mai recente date disponibile pentru RO (2020) și HR (2021). Seria de timp este estimată pentru DK, NL și SE. Fiabilitatea datelor este scăzută pentru EL și IT. Cifrele foarte mari sau cifrele de peste 100 pot indica faptul că persoanele se înregistrează de mai multe ori în setul de date privind politica activă în domeniul pieței muncii.
Sursa: Baza de date privind politicile în domeniul pieței muncă (LMP) [lmp_ind_actsup].

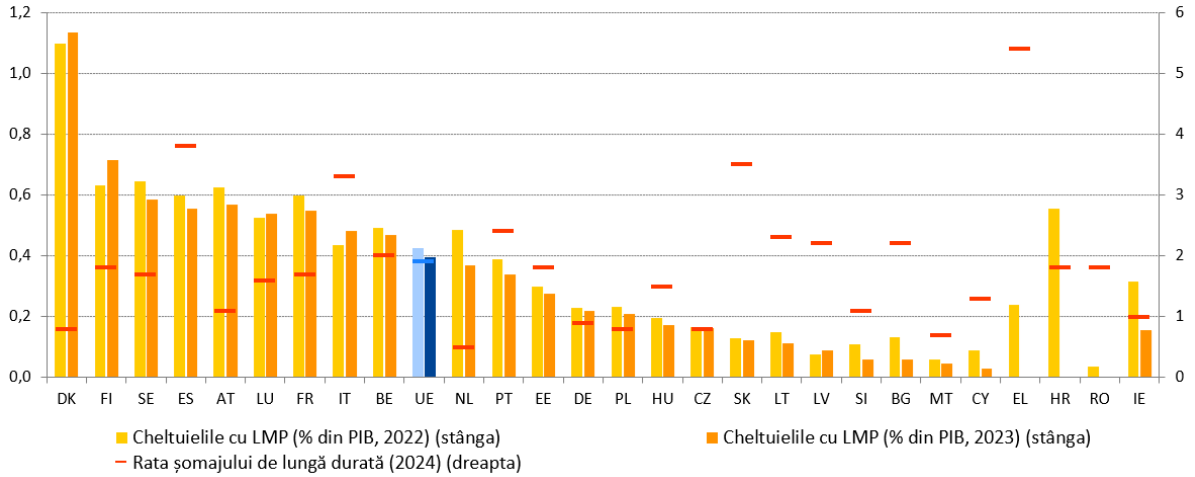
La șapte ani de la adoptarea Recomandării Consiliului privind șomajul de lungă durată, există în continuare un decalaj semnificativ la nivelul UE în ceea ce privește

[224] Nu sunt disponibile date pentru regiunile Bremen, Mecklenburg-Pomerania Anterioară și Saarland din DE, Corsica și Mayotte din FR, regiunile autonome Azore și Madeira din PT, precum și pentru Åland din FI.

punerea în aplicare. În T2-2025, UE a înregistrat 4,2 milioane de șomeri de lungă durată (15-74 de ani, șomeri timp de 12 luni sau mai mult), ceea ce reprezintă un nou nivel minim istoric. De asemenea, ponderea șomajului de lungă durată în rata totală a șomajului a scăzut de la 48,6 % în 2016 la 32,6 % în 2024. Cu toate acestea, un număr semnificativ de state membre (10) nu au îndeplinit încă primul obiectiv al recomandării, și anume furnizarea unui acord de integrare în muncă (JIA) sau a unei măsuri echivalente pentru cel puțin 90 % dintre șomerii de lungă durată care sunt înregistrați ca șomeri timp de cel puțin 18 luni. Există încă cinci state membre (Belgia, Spania, Cipru, Portugalia și Slovacia) în care două treimi sau mai mult dintre șomerii de lungă durată nu au un JIA activ. În 2023, dintre statele membre pentru care sunt disponibile date, doar 41 % dintre perioadele de șomaj ale utilizatorilor de JIA s-au încheiat cu angajarea[225], comparativ cu 43,6 % în 2022. În schimb, majoritatea (63 %) persoanelor introduse cu succes pe piața muncii în 2022 au rămas încadrate în muncă 12 luni mai târziu, cu o creștere de 2,3 puncte procentuale față de 2021. În același timp, ponderea utilizatorilor de JIA integrați cu succes care au revenit la șomaj a scăzut de la 15,7 % în 2022 la 14,4 % în 2023. Datele evidențiază, în plus, ratele mai mari de succes ale planurilor de acțiune individuale cu evaluări aprofundate în comparație cu JIA propriu-zise, în special cu planurile de acțiune individuale obișnuite.

Figura 2.3.10: Cheltuielile cu politicile active în domeniul pieței muncii variază foarte mult de la un stat membru la altul

Rata șomajului de lungă durată (%, 15-74 de ani), cheltuielile aferente intervențiilor de politică activă în domeniul pieței muncii (categoriile 2-7, % din PIB)



Notă: Cele mai recente date disponibile privind cheltuielile aferente politicilor privind piața muncii (LMP) pentru RO (2020) și HR (2021). Nu există date disponibile pentru 2023 privind cheltuielile aferente LMP pentru EL, HR, RO, iar pentru 2022 datele din IT se referă la datele din 2020. Date estimate pentru DE, NL și SE. Date provizorii referitoare la LMP pentru UE. Întrerupere a datelor referitoare la LMP pentru FI în 2023. În ceea ce privește rata șomajului de lungă durată, definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG în 2024.
Sursa: Baza de date a politicilor privind piața muncii (LMP) [lmp_expsumm] și Eurostat [une_ltu_a], EU-LFS.

Politicile active eficace în domeniul pieței muncii sunt esențiale pentru a sprijini obținerea unor rezultate bune pe piața muncii; cheltuielile cu aceste politici variază semnificativ de la un stat membru la altul. Rata șomajului de lungă durată (15-74 de ani) s-a redus cu mai mult de jumătate în UE, de la 5,4 % din forța de muncă în 2014 la 1,9 % în 2024, inclusiv datorită îmbunătățirii capacității statelor membre de a reintegra în mod eficient persoanele pe piața muncii. Există disparități semnificative între țările UE în ceea ce privește

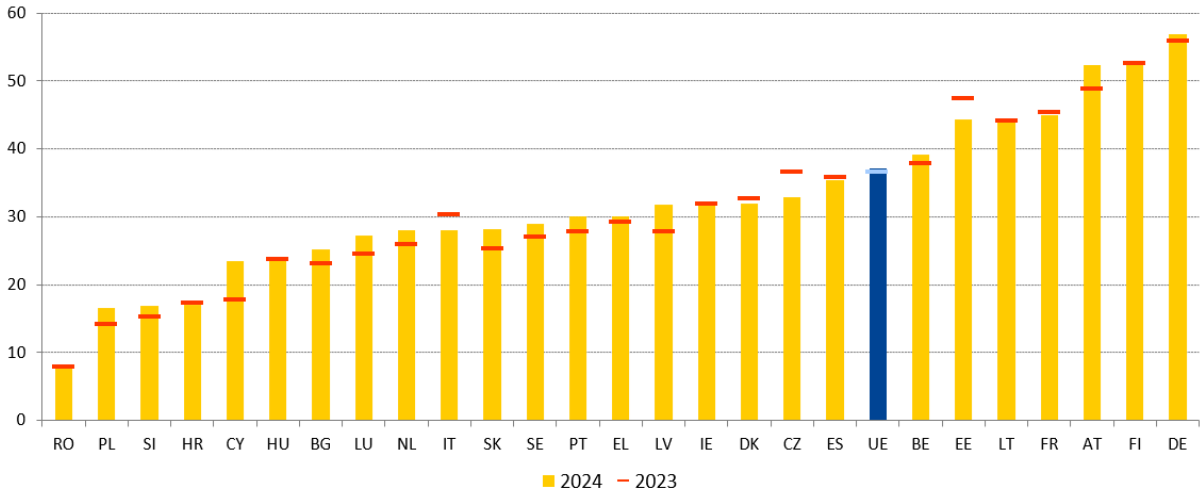
[225] Sursa: Comisia Europeană, baza de date de monitorizare a șomajului de lungă durată. Nu sunt disponibile date pentru CZ, DE, EE, EL, FR, HU, LV, LU, NL, RO, FI.

cheltuielile pentru politicile active în domeniul pieței muncii – a se vedea figura 2.3.10. Dintre statele membre care au raportat rate ale șomajului de lungă durată aproximativ egale sau peste media UE, toate țările, cu excepția Belgiei, Italiei și Spaniei, au cheltuit mai puțin decât media UE pentru intervenții active pe piața muncii. Cele mai scăzute niveluri ale cheltuielilor în 2023 au fost observate în Slovenia, Malta și Cipru (cu rate ale șomajului de lungă durată sub media UE), dar și în Bulgaria și Letonia (ambele având rate ale șomajului de lungă durată peste media UE). La rândul lor, Danemarca (1,1 % din PIB), precum și Finlanda, Suedia, Spania și Austria (aproximativ 0,57 % din PIB sau mai mult) au fost țările care au cheltuit mai mult pentru acest tip de măsuri.

Pe fondul scăderii ratelor șomajului de lungă durată în UE, ponderea șomerilor de lungă durată aflați în căutarea unui loc de muncă înregistrați la serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) a scăzut. Ponderea a scăzut la 37,3 % în 2023, pentru prima dată sub 40 % de la pandemia de COVID-19. În același timp, și componența bazei de clienți a SPOFM s-a schimbat în mod semnificativ. Ponderea femeilor a crescut de la 47,0 % la 51,3 %, ca urmare a creșterii ratei lor de participare la forța de muncă. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă cu vârsta de peste 55 de ani au reprezentat 22,6 % din clienții SPOFM în 2023, în creștere de la 13,1 % în 2010, în timp ce ponderea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu vârsta sub 30 de ani a scăzut de la 28,5 % la 21,9 %. Acest lucru este, în parte, rezultatul îmbătrânirii populației și reflectă, în parte, creșterea participării la forța de muncă a persoanelor cu vârsta de peste 55 de ani. Ponderea clienților absolvenți de învățământ terțiar a crescut de la 12,9 % în 2010 la 19,9 % în 2023[226], pe fondul creșterii generale a ratelor de absolvire a învățământului terțiar în statele membre.

Figura 2.3.11: Rata de acoperire a indemnizațiilor de șomaj pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pe termen scurt a fost, în linii mari, stabilă în 2024, cu diferențe între statele membre

Ratele de acoperire a indemnizațiilor de șomaj pentru șomerii de scurtă durată (de mai puțin de 12 luni, 15-64 de ani, %)



Notă: Nu sunt disponibile date pentru 2023 și 2024 pentru MT. Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru BG în 2024 și pentru DK în 2023. Fiabilitate scăzută a datelor pentru LU în 2023, pentru SI în 2023 și 2024 și pentru HR în 2024.
Sursa: Eurostat [lfsa_ugadra], EU-LFS.

[226] *PES Benchlearning data collection* (Colectare de date în cadrul exercițiului de învățare comparativă al SPOFM), Raportul rețelei SPOFM privind capacitatea SPOFM în 2025 (în curs de publicare). Date ajustate pentru UE-27.

În 2024, acoperirea indemnizațiilor de șomaj pentru șomerii de scurtă durată a fost, în linii mari, stabilă în UE, dar cu tendințe diferite de la un stat membru la altul. Ponderea șomerilor de scurtă durată (15-64 de ani) care au primit indemnizații de șomaj a fost de 37,1 % în UE în 2024, în general stabilă în comparație cu 2023 (36,6 %). Cele mai semnificative scăderi ale acoperirii au fost observate în Cehia, Estonia și Italia – a se vedea figura 2.3.11. În schimb, acoperirea a crescut în Luxemburg, Slovacia, Austria, Letonia și Cipru. În 2024, cele mai ridicate rate de acoperire au fost observate în Germania (56,9 %), Finlanda (52,9 %) și Austria (52,4 %), urmate de Franța, Lituania și Estonia, cu procente de aproximativ 45 %. În schimb, cele mai scăzute rate de acoperire – sub 20 % – au fost observate în România, Polonia, Slovenia și Croația. Ponderea șomerilor de scurtă durată care beneficiază de indemnizații de șomaj tinde să fie corelată pozitiv cu niveluri mai mari de tranziție către ocuparea unui loc de muncă.

Durata stagiului de cotizare pentru indemnizațiile de șomaj și durata maximă a acestora au rămas, în linii mari, neschimbate în 2025, dar cu variații semnificative de la un stat membru la altul în ceea ce privește ratele de înlocuire. Durata contribuțiilor necesare pentru a avea dreptul la indemnizații de șomaj variază semnificativ de la un stat membru la altul, la fel ca și normele exacte care reglementează acordarea acestora. Stagiul de cotizare variază de la 13 săptămâni de contribuții la asigurări în Italia, la 39 de săptămâni în Croația și Irlanda, la 52 de săptămâni în alte câteva țări, precum Belgia, Estonia și România, până la 104 săptămâni în Slovacia. De asemenea, durata maximă a indemnizațiilor de șomaj pentru persoanele cu un istoric profesional de un an a rămas, în linii mari, neschimbată. Din 2019, numai trei state membre au modificat durata maximă. În 2020, Letonia a redus durata maximă de la 39 la 35 de săptămâni. În 2023, Franța a redus durata de la 104 la aproximativ 78 de săptămâni (cu unele excepții, de exemplu pentru lucrătorii în vârstă), cu posibilitatea unei perioade suplimentare de 26 de săptămâni în cazul deteriorării condițiilor economice. Începând din 2025, Slovacia a stabilit durata maximă a indemnizațiilor de șomaj la 6 luni. Nivelul de înlocuire a veniturilor este adesea strâns legat de durata perioadei de șomaj. În general, în 17 țări din UE, șomerii cu un istoric profesional de un an sunt eligibili pentru indemnizații de șomaj pentru cel mult 6 luni[227]. Ratele de înlocuire nete pentru persoanele cu venituri salariale mici și cu un istoric profesional scurt diferă semnificativ de la un stat membru la altul – a se vedea figura 2.3.12. În a doua lună, ratele de înlocuire nete variază între 7,4 % din câștigurile salariale (nete) anterioare în Ungaria și 85,8 % în Luxemburg. În 2024, ratele de înlocuire din Belgia, Danemarca, Finlanda, Franța, Grecia, Ungaria, Luxemburg și Slovacia au fost identice în a doua și a 12-a lună a perioadei de șomaj.

[227] Analiza se referă la indemnizațiile de șomaj acordate în general persoanelor care se înregistrează după ce devin șomere fără a avea nicio vină proprie și nu include schemele cu caracter temporar.

Figura 2.3.12: Există diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește ratele de înlocuire, atât în etapa inițială, cât și în etapele mai avansate ale șomajului

Rata de înlocuire netă a indemnizațiilor de șomaj la 67 % din salariul mediu, în a doua și în a 12-a lună de șomaj (2024)

Notă: indicatorul se calculează pentru un lucrător necăsătorit, fără copii, cu un istoric profesional scurt (un an), în vârstă de 20 de ani. Sunt incluse diferite componente ale veniturilor, indemnizațiile de șomaj și alte prestații (precum asistența socială și ajutoarele pentru locuință).
Sursa: calculele efectuate de Comisia Europeană, pe baza modelului OCDE de simulare a impozitelor și prestațiilor sociale.

Lucrătorii mobili din UE sunt, în general, bine integrați pe piața muncii din țările-gazdă, dar mobilitatea pare să fie în scădere. În 2024, aproximativ 14 milioane de cetățeni ai UE de toate vârstele locuiau într-un stat membru a cărui cetățenie nu o dețineau. Acest lucru reflectă o creștere anuală de aproximativ 1,5 % în ultimii 5 ani. În rândul populației în vârstă de muncă din UE (20-64 de ani), lucrătorii mobili din UE[228] au reprezentat 3,8 %. Durata medie de ședere a lucrătorilor mobili în străinătate a crescut succesiv în ultimii 10 ani. Această creștere a duratei are loc în contextul integrării cu succes a lucrătorilor mobili din UE pe piața muncii. În 2023, aceștia au avut o rată de ocupare a forței de muncă de 78 % față de 76 % în cazul resortisanților. Printre ei au existat 1,8 milioane de lucrători transfrontalieri, în creștere cu 3 % față de 2022[229].

Dialogul social oferă piețelor muncii și economiilor din UE adaptabilitatea necesară pentru a face față provocărilor viitoare, asigurând în același timp competitivitatea economică și echitatea socială. Modalitățile și procesele de dialog social variază de la un stat membru la altul în ceea ce privește relațiile colective de muncă, rolul negocierilor colective în stabilirea condițiilor de muncă, capacitatea organizațiilor și apartenența la acestea, precum și structurile formale pentru implicarea partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor. Sistemele de negociere colectivă ale statelor membre variază și mai mult în ceea ce privește gradul lor de centralizare. Cu toate acestea, în multe state membre, dialogul social și negocierile colective se află din ce în ce mai mult sub presiune. Deși densitatea angajatorilor s-a menținut la un nivel relativ stabil, chiar dacă în mai multe

[228] Lucrătorii mobili din UE sunt cetățeni ai UE care își au reședința într-un alt stat membru al UE decât țara lor de cetățenie.
[229] Comisia Europeană, *Annual report on intra EU-labour mobility 2024* (Raport anual privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE în 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

state membre se înregistrează o tendință descendentă, densitatea sindicatelor a scăzut, în medie, la nivelul Uniunii[230]. În plus, acoperirea negocierilor colective a scăzut cu 11 puncte procentuale, de la aproximativ 77 % în 2005 la 66 % în 2024, cu scăderi deosebit de mari în Europa Centrală și de Est. Într-o serie de state membre, capacitatea partenerilor sociali de a participa efectiv la dialogul social și de a contribui la elaborarea politicilor poate fi îmbunătățită.

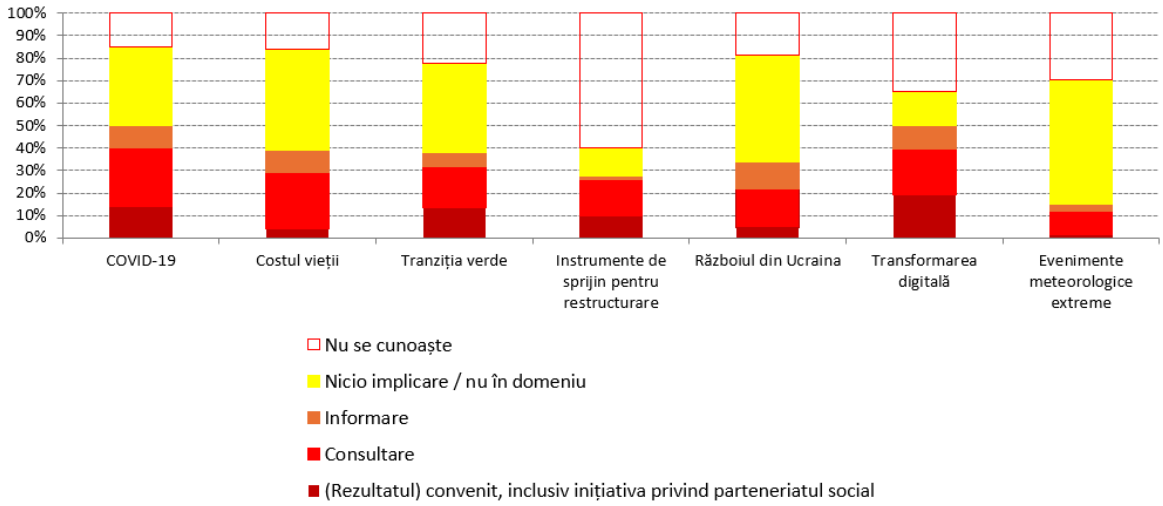
Implicarea partenerilor sociali variază semnificativ de la un domeniu de politică la altul. Datele din baza de date PolicyWatch a Eurofound prezintă implicarea partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor și evidențiază diferențe semnificative între domeniile de politică – a se vedea figura 2.3.13. În perioada aprilie 2020-mai 2025 a fost raportat cel mai mare grad de implicare a partenerilor sociali în ceea ce privește răspunsurile în materie de politici legate de pandemia de COVID-19, precum și în măsurile în contextul transformării digitale, 40 % și, respectiv, 39 % dintre măsuri fiind convenite sau consultate cu aceștia. În plus, au fost implicați parteneri sociali în aproape una din trei măsuri legate de tranziția verde (32 %) sau de costul ridicat al vieții (29 %). Acestea au fost urmate de măsuri legate de instrumentele de sprijin pentru restructurare (26 %) și de războiul din Ucraina (22 %). Cel mai scăzut grad de implicare a fost înregistrat în cazul măsurilor de politică adoptate ca răspuns la fenomene meteorologice extreme (12 %). În plus, constatările recente ale Eurofound[231] raportează niveluri diferite de satisfacție cu privire la implicarea partenerilor sociali la semestrul european și la elaborarea PRR, la nivel național. În timp ce câteva țări cu tradiții solide de dialog social raportează o satisfacție moderată, în multe alte cazuri implicarea partenerilor sociali este percepută ca o formalitate. Multe dintre aceste țări subliniază că timpul de consultare este insuficient și că informațiile sunt inadecvate.

[230] A se vedea OCDE/AIAS, *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (Baza de date privind caracteristicile instituționale ale sindicatelor, stabilirea salariilor, intervenția statului și pactele sociale) (ICTWSS).

[231] Eurofound, *National-level social governance of the European Semester and the Recovery and Resilience Facility* (Guvernanța socială la nivel național a semestrului european și a Mecanismului de redresare și reziliență), seria „Partenerii sociali naționali și procesul de elaborare a politicilor", Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2025.

Figura 2.3.13: Implicarea partenerilor sociali variază semnificativ de la un domeniu de politică la altul

Implicarea partenerilor sociali în elaborarea politicilor naționale în funcție de contextul politic (%)



Notă: Diagrama include 3 375 de politici (unele contabilizări duble atunci când politicile se referă la mai multe contexte), colectate în perioada aprilie 2020-mai 2025. Politicile includ numai legislația sau alte reglementări statutare și acordurile tripartite. Implicarea partenerilor sociali este prezentată ca medie a implicării angajatorilor și a sindicatelor în fiecare categorie. Diferențele în ceea ce privește gradul de implicare a angajatorilor față de cea a sindicatelor sunt minore.
Sursa: Eurofound, Baza de date PolicyWatch a UE.

Partenerii sociali europeni și Comisia au convenit asupra unui angajament reînnoit de consolidare a dialogului social într-o perioadă de transformare globală. Tratatele recunosc pe deplin rolul-cheie al dialogului social în economia socială de piață a UE, care este, de asemenea, consacrat în Pilonul european al drepturilor sociale și în orientările privind ocuparea forței de muncă, respectând totodată pe deplin independența acestora și natura variată a relațiilor de muncă naționale. Pe baza Declarației partenerilor sociali de la Val Duchesse din 2024[232], Comisia și partenerii sociali intersectoriali europeni au semnat un Pact pentru dialogul social european în martie 2025[233]. Pactul identifică acțiunile care trebuie întreprinse de Comisie și de partenerii sociali pentru a stimula și a crea condițiile adecvate pentru mobilizarea întregului potențial al dialogului social la toate nivelurile. Ca atare, pactul urmărește să ofere un cadru pentru ca dialogul social să prospere la toate nivelurile, inclusiv la nivel național și european, transsectorial și sectorial. Recomandarea Consiliului privind consolidarea dialogului social în UE furnizează pentru prima dată orientări statelor membre cu privire la cele mai bune modalități de promovare a dialogului social și de consolidare a negocierilor colective. Printre altele, Comisia a colaborat cu partenerii sociali la o foaie de parcurs privind locurile de muncă de calitate și s-a angajat să îi consulte și cu privire la inițiativele de politică ce nu intră în domeniul de aplicare al articolelor 153 și 154 din TFUE, dar care prezintă o relevanță deosebită pentru aceștia.

Implicarea și consultarea organizațiilor societății civile sunt esențiale pentru elaborarea politicilor și pentru stimularea unei schimbări durabile și favorabile incluziunii. La nivelul UE, organizațiile societății civile sunt implicate activ în discuțiile privind propunerile și prioritățile de politică, inclusiv în cadrul semestrului european, și, mai ales, participă la

[232] Declarația tripartită în favoarea unui dialog social european dinamic.
[233] Pactul pentru dialogul social european.

punerea în aplicare a politicilor. Acestea joacă un rol esențial în furnizarea de informații valoroase factorilor de decizie cu privire la provocările actuale și emergente, în fundamentarea inițiativelor de politică atât naționale, cât și ale UE în domenii-cheie și în evaluarea eficacității politicilor pe teren.

Caseta-pilon 7: Reforme și investiții bine concepute în domeniul pieței muncii, al competențelor și în domeniul social pentru creștere economică, competitivitate și coeziune socială

Reformele și investițiile în domeniul ocupării forței de muncă, al competențelor și în domeniul social pot avea atât beneficii sociale, cât și economice, dacă sunt concepute într-un mod eficace și eficient, pe baza unor metode de evaluare solide. Reformele și investițiile bine concepute în domeniul pieței muncii, al competențelor și al politicilor sociale promovează convergența socială ascendentă, contribuie la punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale și la atingerea obiectivelor principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei. Ele pot stimula capacitatea de inovare, creșterea economică și competitivitatea prin impactul asupra capitalului uman și a productivității, inclusiv prin intermediul unei forțe de muncă mai calificate. Pentru a maximiza eficacitatea și eficiența măsurilor de politică, evaluările impactului și evaluările de înaltă calitate sunt esențiale, fiind efectuate în mod ideal înainte, în timpul și după punerea în aplicare a politicilor. Pe baza lucrărilor desfășurate în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO), al Comitetului pentru protecție socială (CPS) și al Grupului de lucru informal privind investițiile sociale din timpul președințiilor spaniolă și belgiană, concluziile Consiliului din iunie 2024 au invitat statele membre să ia în considerare consolidarea capacității lor de evaluare a politicilor și au invitat Comisia Europeană să le sprijine. Aceasta include crearea unui centru de cunoștințe privind investițiile sociale pentru continuarea acestei activități, pentru promovarea învățării reciproce și îmbunătățirea accesibilității și a actualității datelor socioeconomice[234]. În paralel, Consiliul a aprobat Principiile directoare voluntare pentru statele membre ale UE pentru evaluarea efectelor economice ale reformelor și ale investițiilor în domeniul pieței muncii, al competențelor și al politicii sociale[235].

Investițiile și reformele care consolidează în mod eficace capitalul uman pot avea beneficii economice puternice. De exemplu, investițiile în educația și îngrijirea timpurie de calitate și la prețuri accesibile pot avea beneficii economice semnificative, oferind baze solide pentru învățarea copiilor și permițând părinților, în special femeilor, să participe pe piața muncii. Un studiu recent arată că atingerea obiectivelor revizuite de la Barcelona ale UE privind acoperirea serviciilor de îngrijire a copiilor ar putea duce la creșteri substanțiale ale ocupării forței de muncă în rândul mamelor. Se estimează că câștigurile vor fi de până la 48 % în țările în care participarea este scăzută[236], cu un impact pozitiv asupra creșterii PIB-

[234] Concluziile Consiliului privind rolul politicilor în domeniul pieței forței de muncă, în materie de competențe și sociale în vederea unor economii reziliente. Iunie 2024.

[235] Principii directoare voluntare pentru statele membre ale UE în vederea evaluării efectelor economice ale reformelor și ale investițiilor în domeniile pieței forței de muncă, al competențelor și al politicii sociale. Iunie 2024.

[236] Nazareni, M., Caraiani, P., Janta, B., *EU Labour Supply-Demand Microsimulation Model (EUROLAB): The impact of increasing formal childcare on mothers' labour supply* [Modelul UE de microsimulare a cererii și ofertei de forță de muncă (EUROLAB): impactul creșterii serviciilor formale de îngrijire a copiilor asupra ofertei de forță de muncă în rândul mamelor]. Document de lucru al JRC, 2022.

ului[237]. S-a constatat că investițiile în capitalul uman, inclusiv în perfecționare și recalificare, stimulează productivitatea și creșterea economică. Tot din această perspectivă, Comisia prezintă o recomandare de recomandare a Consiliului referitoare la capitalul uman în Uniunea Europeană, ca parte a acestui pachet de toamnă al semestrului european. O analiză microeconomică efectuată de Cedefop a estimat, de exemplu, că reducerea ponderii adulților slab calificați de la 23,5 % la 7,4 % într-o perioadă de zece ani (cu un scenariu estimat de menținere a politicilor actuale de 14,7 %) ar putea crește PIB-ul anual în UE cu peste 200 de miliarde EUR[238]. De asemenea, politicile active în domeniul pieței muncii (ALMP) bine structurate și eficiente pot aduce atât beneficii economice, cât și beneficii sociale, inclusiv depășind cu mult orizontul de timp al intervențiilor de politică. De exemplu, se estimează că intervențiile ALMP finanțate prin FSE+ în perioada de programare 2021-2027 vor îmbunătăți rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă în cei 20 de ani care au urmat investiției inițiale, cu un vârf de ocupare a forței de muncă de +0,11 % în 2027[239]. În același timp, politicile sociale bine concepute pot sprijini în mod semnificativ stabilizarea macroeconomică prin atenuarea substanțială a riscurilor sociale și a cheltuielilor sociale viitoare legate de costurile inacțiunii.

Unele state membre efectuează deja în mod sistematic evaluări ale impactului și evaluări pentru a concepe reforme și investiții eficiente și eficace în domeniul ocupării forței de muncă, al competențelor și în domeniul social, adaptate la măsurile de politică specifice și la circumstanțele specifice fiecărei țări. De exemplu, modelul **danez** de investiții socioeconomice, sau *Socioøkonomisk Investerings model (SØM)*, oferă un cadru de analiză cost-beneficiu care include o bază de date cu practici eficace. Acesta calculează, de asemenea, costurile directe și rezultatele potențiale ale politicilor sociale pe baza inițiativelor de politică selectate de utilizatori și a datelor demografice vizate[240]. În plus, sistemul public danez de ocupare a forței de muncă a acumulat succesiv dovezi cu privire la diferite aspecte ale AMLP prin efectuarea de diverse studii clinice intervenționale randomizate controlate (RCT). Programul „0-3 Families" din **Spania** este conceput pentru a sprijini familiile cu copii sub 3 ani, în special din medii cu venituri mici, capacitând părinții prin ateliere de îmbunătățire a educației timpurii. O evaluare a impactului și o evaluare continuă prin intermediul RCT asigură calitatea și eficacitatea programului, cu date privind participarea și rezultatele care determină îmbunătățiri. Acest lucru este susținut de legislația spaniolă recentă, care creează o structură clară și cuprinzătoare cu privire la modul în care ar trebui abordată evaluarea în toate politicile guvernamentale pentru a îmbunătăți responsabilitatea și transparența[241]. În 2019, **Germania** a lansat programele „Participarea pe piața muncii" și „Integrarea șomerilor de lungă durată", care oferă subvenții salariale și îndrumare

[237] Darvas, Z., Welslau, L., Zettelmeyer, J., *Incorporating the impact of social investments and reforms in the European Union's new fiscal framework* (Integrarea impactului investițiilor și reformelor sociale în noul cadru bugetar al Uniunii Europene). Document de lucru Bruegel, 2024.

[238] Cedefop (2017). *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU* (Investițiile în competențe dau roade: costul economic și social al adulților slab calificați din UE). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

[239] A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2024* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

[240] Kvist, J. (2018). *Inclusive growth and social investments over the life course* (Creșterea favorabilă incluziunii și investițiile sociale pe tot parcursul vieții). În C. Deeming, și P. Smyth (editori), *Reframing global social policy: Social investment for sustainable and inclusive growth* (Reîncadrarea politicii sociale globale: investițiile sociale pentru o creștere durabilă și favorabilă incluziunii) (p. 213-228). Policy Press.

[241] Gobierno de España (2022), *Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado* [Legea 27/2022 din 20 decembrie privind instituționalizarea evaluării politicilor publice în cadrul administrației generale de stat].

angajatorilor care angajează șomeri de lungă durată. O evaluare din 2024 efectuată de Institutul de cercetare în domeniul ocupării forței de muncă din Germania, care combină metode cantitative și calitative, a constatat că aceste inițiative sunt eficace în reducerea excluziunii sociale și în stimularea ocupării forței de muncă, dat fiind că 51 % dintre participanți au trecut la locuri de muncă obișnuite după 26 de luni și există primele semne ale unor tendințe similare în rândul șomerilor de foarte lungă durată[242]. În **Slovenia**, programele recente de formare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au crescut probabilitatea de angajare a participanților față de persoanele cu caracteristici similare care nu au participat și le-au mărit veniturile, astfel cum a arătat o evaluare contrafactuală a impactului realizată de Serviciul pentru ocuparea forței de muncă din Slovenia, în cooperare cu Comisia Europeană și OCDE[243]. În același timp, multe state membre se confruntă în continuare cu obstacole în ceea ce privește instituționalizarea unei culturi a evaluărilor periodice ale politicilor. Printre acestea se numără, în special, capacitatea administrativă și/sau analitică insuficientă și accesul limitat la date de înaltă calitate și furnizate în timp util.

2.3.2 Măsuri luate de statele membre

Unele state membre au luat măsuri pentru a aborda în continuare segmentarea pieței muncii și pentru a combate utilizarea abuzivă a contractelor atipice. Legea privind remunerarea egală pentru muncă de valoare egală a **Maltei**, în vigoare din ianuarie 2025, impune ca lucrătorii temporari să beneficieze de aceleași condiții de remunerare și de angajare (precum salariul, concediul, orele suplimentare și perioadele de repaus) ca și angajații întreprinderilor utilizatoare care îndeplinesc roluri echivalente. În iulie 2024, **Luxemburg** a transpus legislația UE privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, care obligă angajatorii să includă informații suplimentare detaliate în contracte sau la scurt timp după începerea contractului. Pentru contractele pe durată determinată, perioadele de probă trebuie să dureze cel puțin două săptămâni. Angajații care au efectuat șase luni de serviciu după această perioadă pot solicita o modificare a statutului profesional – fie de la contract pe durată determinată la contract pe durată nedeterminată, fie de la contract cu fracțiune de normă la contract cu normă întreagă – o dată pe an. În decembrie 2024, **Italia** a extins deducerea fiscală maximă existentă pentru întreprinderi și persoanele care desfășoară o activitate independentă și care angajează persoane cu contracte de muncă pe durată nedeterminată în 2025 și 2026. Din iulie 2025, **Ungaria** a limitat munca sezonieră în agricultură și turism la 120 de zile pe an, indiferent de numărul de angajatori, pentru a preveni abuzurile. Începând din ianuarie 2026, lucrătorii agricoli pot prelungi această perioadă cu 90 de zile dacă angajatorul lor plătește o rată a contribuției cu 50 % mai mare în timpul prelungirii. Autoritatea fiscală va monitoriza digital zilele lucrătoare pentru a asigura respectarea acestor limite.

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți protecția angajaților. În aprilie 2025, **Spania** a modificat Statutul lucrătorilor pentru a reglementa încetarea contractului în caz de incapacitate permanentă. Această reformă clarifică faptul că încetarea poate avea loc numai atunci când un lucrător este declarat în incapacitate permanentă și nu

[242] *Subsidised jobs for the long-term unemployed: An evaluation of the German Participation Opportunities Act - IAB-Forum* (Locuri de muncă subvenționate pentru șomerii de lungă durată: o evaluare a Legii germane privind oportunitățile de participare – Forumul IAB).

[243] OCDE/Comisia Europeană (2025), *Impact Evaluation of Wage Subsidies and Training for the Unemployed in Slovenia, Connecting People with Jobs* (Evaluarea impactului subvențiilor salariale și al formării pentru șomeri în Slovenia, Conectarea oamenilor cu locuri de muncă), OECD Publishing, Paris.

pot fi făcute aranjamente corespunzătoare, nu există nicio poziție adecvată și disponibilă sau lucrătorul respinge o schimbare a repartizării propusă în mod corespunzător. De asemenea, se introduce un proces obligatoriu de consultare cu lucrătorul înainte de luarea oricărei decizii și se consolidează obligația angajatorilor de a analiza eventuale realocări sau adaptări care ar putea împiedica încetarea contractului de muncă. În martie 2025, **Luxemburg** a adoptat o modificare a Codului muncii, care sporește protecția lucrătorilor prin specificarea plății orelor suplimentare, a consimțământului și a normelor de păstrare a evidențelor. Această actualizare cuprinzătoare asigură un echilibru între garanții mai solide pentru angajați în ceea ce privește condițiile de muncă, concediul medical și concedierea, pe de o parte, și obligații de conformitate mai clare și simplificate pentru întreprinderi, pe de altă parte. **România** a introdus un nou sistem online de înregistrare a angajaților (REGES-ONLINE) în martie 2025. Acest sistem le permite angajaților să verifice dacă condițiile negociate cu angajatorii, precum salariul și orarele, sunt reflectate cu acuratețe în contractele lor și să primească o notificare în cazul în care oricare dintre acestea s-ar modifica.

O serie de state membre au înregistrat progrese suplimentare în ceea ce privește consolidarea cadrelor lor de securitate și sănătate în muncă. În septembrie 2024, **Spania** a adoptat Decretul regal nr. 893/2024, care stabilește măsuri de protecție a securității și sănătății lucrătorilor casnici și a îngrijitorilor la domiciliu, aliniind drepturile acestora la legislația generală privind prevenirea riscurilor la locul de muncă. Acesta garantează accesul la evaluări ale riscurilor, la informații, la formare, la echipamente de protecție și la monitorizarea sănătății și obligă angajatorii să efectueze evaluări ale riscurilor, să ofere măsuri preventive și să ofere condiții de muncă sigure. În martie 2025, **Luxemburg** a introdus noi norme privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă. Regulamentul aferent al Marelui Ducat actualizează măsurile de protecție la locul de muncă împotriva agenților cancerigeni, mutageni și toxici pentru reproducere. În martie 2025, **Danemarca** a instituit o legislație care permite Autorității daneze pentru mediul de lucru să mandateze, în circumstanțe excepționale, contractanții de pe șantierele de construcții să își întrerupă activitățile. În plus, legea majorează amenzile pentru întreprinderile găsite vinovate de încălcări grave ale securității și sănătății în muncă. Începând din 2026, **Italia** a instituit un fond de 500 000 EUR pe an pentru a finanța programele de depistare și prevenire a bolilor cardiovasculare și oncologice, precum și furnizarea de defibrilatoare automate și semiautomate la locul de muncă.

Mai multe state membre au introdus măsuri pentru a clarifica și mai mult reglementările privind noile formule de lucru, precum munca la distanță și munca flexibilă. Noua Lege privind telemunca (*Telearbeitsgesetz*) din **Austria**, în vigoare din ianuarie 2025, extinde munca la distanță dincolo de locuințele angajaților pentru a include reședințele familiale, spațiile de lucru în comun, cafenelele cu internet și locurile de vacanță. Aceasta menține avantaje fiscale, cum ar fi o deducere anuală de 300 EUR pentru mobilier ergonomic și o deducere fiscală de 3 EUR pe zi pentru zilele de telemuncă, dar obligă angajatorii să menționeze explicit aceste zile pe fișele de salariu. În februarie 2025, **Franța** a aprobat o lege de punere în aplicare a unui acord privind convenția fiscală cu Luxemburg, cu scopul de a evita dubla impozitare și evaziunea fiscală în cazul angajaților transfrontalieri care lucrează de la distanță. Noul acord permite lucrătorilor transfrontalieri cu reședința în Franța și angajați în Luxemburg să lucreze de acasă până la 34 de zile pe an fără a fi supuși impozitului francez pe venit. În **Estonia**, Legea privind contractele de muncă, actualizată în a doua jumătate a anului 2025, permite acorduri mai flexibile privind programul de lucru, cu o marjă mai mare de manevră pentru ca angajatorii și angajații să stabilească de comun acord

munca la distanță, programul de lucru flexibil sau alte programe netradiționale. În noiembrie 2024, **Franța** a aprobat continuarea experimentului privind munca în regim de timp partajat pentru următorii patru ani. Această legislație urmărește să îmbunătățească eficacitatea partajării timpului pentru șomerii de lungă durată, pentru cei care beneficiază de prestații sociale minime și pentru persoanele cu handicap. Scopul său este de a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională a acestor grupuri, oferindu-le contracte de muncă cu fracțiune de normă pe durata nedeterminată.

Unele state membre au început să transpună Directiva privind munca pe platforme, care a intrat în vigoare în decembrie 2024. În iunie 2025, **Italia** a adoptat o lege care prezintă etapele în direcția transpunerii. Printre acestea se numără actualizarea definiției „platformelor digitale de muncă", stabilirea unor proceduri de evaluare a raporturilor de muncă și introducerea de restricții privind prelucrarea automată a datelor cu caracter personal. Ele urmăresc, de asemenea, să consolideze protecția securității sociale, să impună practici transparente de gestionare a datelor și să consolideze măsurile de securitate și sănătate, inclusiv politicile de combatere a hărțuirii și a violenței. În **Belgia**, o nouă lege care prevede obligativitatea asigurării împotriva accidentelor de muncă pentru angajații independenți de pe platforme va intra în vigoare în ianuarie 2026, pentru a alinia protecția tuturor angajaților.

Multe state membre iau măsuri pentru a combate munca nedeclarată, inclusiv profitând de instrumentele digitale, precum IA. În noiembrie 2024, **Danemarca** a adoptat o lege pentru a consolida garanțiile juridice împotriva utilizării muncii ilegale. În **Belgia**, guvernul flamand a introdus norme mai stricte pentru a combate utilizarea abuzivă a normelor UE privind detașarea lucrătorilor și pentru a îmbunătăți supravegherea în sectoarele de risc. Prin acestea, toate părțile dintr-un lanț de subcontractare sunt răspunzătoare în cazul în care un subcontractant angajează ilegal lucrători străini. Această reformă impune întreprinderilor din sectoarele cu risc ridicat să verifice conformitatea subcontractanților lor. În **Grecia**, cartela de lucru digitală combate munca nedeclarată prin urmărirea orelor de lucru efective și prin asigurarea unei remunerații adecvate, vizând orele suplimentare abuzive și modificările ilegale ale muncii. Proiectul a inclus 750 000 de lucrători din sectoare precum sectorul bancar și cel al comerțului cu amănuntul și, odată cu extinderea la sectorul alimentar și la turism prevăzută pentru iunie 2025, va acoperi 1,5 milioane de lucrători. În **Spania**, autoritățile utilizează instrumente bazate pe IA pentru a combate munca nedeclarată și au adoptat un efort de colaborare, implicând Agenția de Stat pentru Administrare Fiscală, Poliția și Garda Civilă, precum și Administrația Securității Sociale. **Estonia** își testează viziunea privind economia în timp real (*Real-Time Economy* – RTE), care vizează automatizarea raportării de către întreprinderi, reducerea sarcinilor administrative și creșterea productivității, precum și trecerea de la practici economice informale la practici economice formale și reducerea plăților nedeclarate.

Statele membre continuă să combată șomajul de lungă durată prin măsuri de politică specifice. În **Slovenia**, Ministerul Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse revizuiește în prezent Orientările pentru punerea în aplicare a politicilor active în domeniul pieței muncii pentru perioada 2021-2025, în vederea actualizării acestora pentru perioada 2026-2030, cu scopul de a reduce șomajul de lungă durată și de a accelera activarea persoanelor în vârstă și a persoanelor slab calificate. În ianuarie 2025, **Cehia** a extins proiectul-pilot „Locuri de muncă pentru integrare", care va include 240 de participanți în 2025 și 400 în 2026. Pentru a reduce șomajul de lungă durată, proiectul combină subvențiile salariale pentru angajarea grupurilor defavorizate cu nevoi specifice și activități de integrare

care sprijină dezvoltarea personală. În **Austria**, începând din ianuarie 2026, va intra în vigoare pachetul privind ocuparea forței de muncă „Aktion 55 plus” pentru șomerii de lungă durată în vârstă. De la 50 de milioane EUR în 2025, bugetul pachetului va fi majorat la 100 de milioane EUR până în 2027.

În unele state membre s-au luat măsuri de stimulare a muncii, de sprijinire a activităților independente, a antreprenoriatului și a creării de întreprinderi sociale. Italia a introdus o scutire parțială de la plata contribuțiilor la asigurările sociale pentru perioada 2025-2027 pentru mamele care au cel puțin doi copii și care desfășoară o activitate salariată sau independentă, cu excepția lucrătorilor casnici. Prestația este valabilă până la vârsta de 10 ani a celor mai mici copii și, începând din 2027, până la vârsta de 18 ani a celui mai mic copil în cazul mamelor cu trei sau mai mulți copii. Aceasta este rezervat beneficiarilor cu un venit impozabil de până la 40 000 EUR pe an și are o limită anuală a cheltuielilor de 300 de milioane EUR. Ca parte a PRR și cu sprijinul FSE+, **Polonia** elaborează în prezent o modificare a Legii privind economia socială, cu scopul de a promova economia socială și antreprenoriatul social. Acest lucru s-ar realiza prin consolidarea instrumentelor juridice și financiare pentru a dezvolta funcționarea întreprinderilor sociale și pentru a îmbunătăți coordonarea acțiunilor guvernului și ale administrațiilor locale. O măsură care se desfășoară în perioada 2025-2028 și care este finanțată din FSE+ sprijină antreprenoriatul în nordul **Bulgariei**, oferind asistență de la dezvoltarea unei idei de afaceri până la punerea sa în aplicare. Prin promovarea activităților independente și a competențelor antreprenoriale, măsura urmărește să creeze noi locuri de muncă și, astfel, să contribuie la prevenirea sărăciei și a excluziunii sociale.

Multe state membre prioritizează tot mai mult măsurile de consolidare a sistemului de politici active în domeniul pieței muncii. În mai 2025, guvernul valon din **Belgia** a aprobat în primă lectură două proiecte de lege pentru reformarea rolului serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, „Forem”. „Forem” va necesita un CV online și va face ca profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să fie vizibile pentru angajatori după ce este definit un post, ceea ce contribuie la îmbunătățirea calității corelării cererii și a ofertei de locuri de muncă. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cu unele excepții (de exemplu, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în curs de formare), vor beneficia de consiliere individuală o dată la patru luni, vor primi oferte specifice și vor intra lunar în contact cu SPOFM. În aprilie 2025, **Grecia** a introdus modificări ale platformei sale digitale pentru gestionarea datelor privind ocuparea forței de muncă. Noul sistem ERGANI 2 îl actualizează pe predecesorul său, inclusiv prin digitalizarea completă a declarațiilor de muncă, prin reducerea sarcinii administrative prin simplificarea procedurilor pentru angajatori, prin consolidarea instrumentelor de monitorizare a pieței muncii și prin furnizarea unui registru al ocupării forței de muncă și al asigurărilor mai fiabil și mai transparent. În decembrie 2024, **Spania** a extins subvențiile eligibile în cadrul programelor comune de activare a ocupării forței de muncă, adăugând indemnizații de reședință și contribuțiile aferente ale angajatorului la asigurările sociale în anumite regiuni. Reforma consolidează și politicile de activare prin integrarea în cadrul comun a unor sisteme de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor.

Multe state membre întreprind reforme majore ale serviciilor lor publice de ocupare a forței de muncă, inclusiv schimbări instituționale, sporind eficiența și digitalizarea serviciilor. Prin intermediul unui program de sprijin FSE+ în valoare de 183 de milioane EUR, **România** modernizează serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM). Programul vizează creșterea numărului de angajați ai SPOFM cu 600 de persoane, formarea a

1 840 de angajați ai SPOFM, furnizarea de servicii modernizate pentru 275 000 de persoane și 21 750 de angajatori. De asemenea, se preconizează că se va îmbunătăți vizibilitatea SPOFM printr-o campanie de comunicare și se vor moderniza sediile SPOFM. Proiectul se va derula pe o perioadă de 60 de luni, din ianuarie 2025 până în decembrie 2029. În **Finlanda**, responsabilitatea organizării serviciilor publice de ocupare a forței de muncă a fost transferată municipalităților în ianuarie 2025, pentru a spori accesul egal la servicii și pentru a contribui la ocuparea rapidă a forței de muncă în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă prin îmbunătățirea serviciilor de ocupare și a serviciilor pentru întreprinderi. În legătură cu transferul, a fost creat un model de finanțare pentru ca municipalitățile să își dezvolte activitățile de promovare a ocupării forței de muncă. Se estimează că de efectul direct al reformei asupra ocupării forței de muncă vor beneficia între 7 000 și 10 000 de persoane. În decembrie 2024, cu sprijinul MRR și al FSE+, **Cipru** a adoptat o reformă amplă a SPOFM. Reforma în curs va include punerea în aplicare a unor platforme pentru digitalizarea sistemelor de angajare ale Departamentului Muncii, dezvoltarea unui sistem de gestionare a performanței și instituirea unui sistem de alertă timpurie și de urmărire pentru tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). În ianuarie 2025, **Franța** a introdus un decret pentru a adapta legea privind ocuparea integrală a forței de muncă la regiunile sale ultraperiferice. Modificările adaptează legea la particularitățile instituționale ale regiunilor ultraperiferice și se referă la guvernanță, la aspecte legate de îngrijirea copiilor, precum și la prelungirea termenului pentru încheierea de contracte între șomeri și instituțiile de ocupare a forței de muncă.

Mai multe state membre au pus în aplicare reforme pentru a-și alinia sistemele de indemnizații de șomaj la condițiile actuale de pe piața muncii. În ianuarie 2025, **Finlanda** a eliminat suplimentele la subvenția de pe piața muncii și la indemnizația de șomaj de bază plătite în timpul participării la acțiuni de promovare a ocupării forței de muncă. În iunie 2025, **Cehia** a introdus modificări ale sistemului său de indemnizații de șomaj pentru a îmbunătăți sprijinul financiar și protecția socială pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. În faza inițială a șomajului, sprijinul va crește până la 80 % din venitul profesional anterior al persoanei respective. Tot în iunie 2025, **Estonia** și-a reformat sistemul de protecție împotriva șomajului, simplificând procedurile și introducând un model universal de prestații de bază care să intre în vigoare din ianuarie 2026. Această reformă înlocuiește sistemul anterior pe două niveluri cu un sistem unic de asigurări de șomaj. În iulie 2025, **Belgia** a adoptat o reformă majoră a sistemului său de indemnizații de șomaj, care va intra în vigoare în ianuarie 2026. Aceasta va limita durata totală a prestațiilor la doi ani, în urma modificării criteriilor de eligibilitate, cu unele excepții. În octombrie 2025, **Lituania** și-a modificat Legea privind asigurările sociale de șomaj pentru a majora indemnizația minimă de șomaj de la 241,5 EUR la 350 EUR în 2025, pentru a prelungi cu patru luni durata maximă a plăților prestațiilor înainte de pensionare și pentru a îmbunătăți direcționarea generală a prestațiilor, în special pentru gospodăriile cu venituri mici. În octombrie 2025, **Suedia** a pus în aplicare o reformă a sistemului său de asigurări de șomaj pentru a alinia mai bine acordarea prestațiilor la pierderea reală de venit a solicitantului.

Mai multe state membre au pus în aplicare măsuri de atragere a talentelor străine și de relaxare a condițiilor tensionate de pe piața muncii. În mai 2025, **Grecia** a lansat, cu sprijin din partea FSE+, programul HELIOS+ care urmărește să sprijine integrarea resortisanților țărilor terțe printr-o abordare holistică care să integreze accesul acestora la educație, la piața muncii și la formare profesională. Prin modificările aduse Legii privind străinii în martie 2025, **Croația** liberalizează accesul lucrătorilor calificați (în special în sectorul IT), consolidează supravegherea angajatorilor, îmbunătățește protecția drepturilor lucrătorilor străini. În plus, această țară a pus în aplicare noi măsuri de sprijinire a returnării și

a reintegrării emigranților croați. În 2025, **Malta** și-a reformat politica privind migrația forței de muncă, punând accentul pe retenție, pe drepturi și pe nevoile pieței muncii. Măsurile includ noi criterii de eligibilitate pentru angajatori, limite privind recrutarea de către întreprinderile cu tarife ridicate de reziliere a contractelor (cu excepții pentru microîntreprinderi) și modalități îmbunătățite pentru ca resortisanții țărilor terțe să își schimbe angajatorii. Pentru a contribui la reducerea deficitului de forță de muncă și la atragerea de lucrători străini cu înaltă calificare, **Cehia** a adoptat un decret guvernamental prin care acordă acces liber pe piața muncii cetățenilor din zece țări din afara UE. În octombrie 2024, **Germania** a adoptat Strategia privind forța de muncă calificată pentru India, care urmărește să atragă lucrători calificați din India prin îmbunătățirea condițiilor-cadru pentru recrutare, eliberarea vizelor, cursuri de limbă, recunoașterea calificărilor profesionale din străinătate și integrare.

Unele state membre au luat măsuri pentru a consolida dialogul social și rolul partenerilor sociali. În mai 2025, **România** a introdus un proiect de plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective în perioada 2025-2028 prin încurajarea apartenenței la sindicate și la organizații patronale, prin sprijinirea participării în cunoștință de cauză la negocieri și prin facilitarea acordurilor la nivel sectorial și național. Acesta urmărește, de asemenea, să consolideze dialogul social, să introducă sancțiuni disuasive pentru neconformitate și să îmbunătățească capacitatea instituțională prin asistență tehnică, inspecții și o punere în aplicare mai eficace. În octombrie 2024, guvernul **Ungariei** a adoptat un decret de instituire a unui cadru juridic pentru un forum consultativ permanent pentru sectorul privat (VKF). Scopul său este de a asigura instituirea și funcționarea continuă a mecanismelor de stabilire a salariului minim. În mai 2025, **Polonia** a modificat regulamentul privind reprezentativitatea organizațiilor patronale. Noua lege interzice dubla afiliere la astfel de organizații pentru a permite calcularea corectă a reprezentativității acestora și, prin urmare, aplicarea aceluiași standard ca în cazul sindicatelor.

2.4 Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, încurajarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei

Această secțiune analizează punerea în aplicare a orientării 8 privind ocuparea forței de muncă. Ea 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 (indemnizații pentru limită de vârstă și pensii), 16 (asistență 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. În primul rând, sunt discutate riscurile de sărăcie sau de excluziune socială, precum și inegalitatea veniturilor. Urmează apoi o analiză a venitului minim și a sistemelor de protecție socială în general, precum și a impactului acestora de reducere a sărăciei. Locuințele sociale și accesibilitatea prețului locuințelor sunt, de asemenea, analizate în cadrul orientării 8. În secțiunea 2.4.2 sunt prezentate măsurile de politică întreprinse de statele membre.

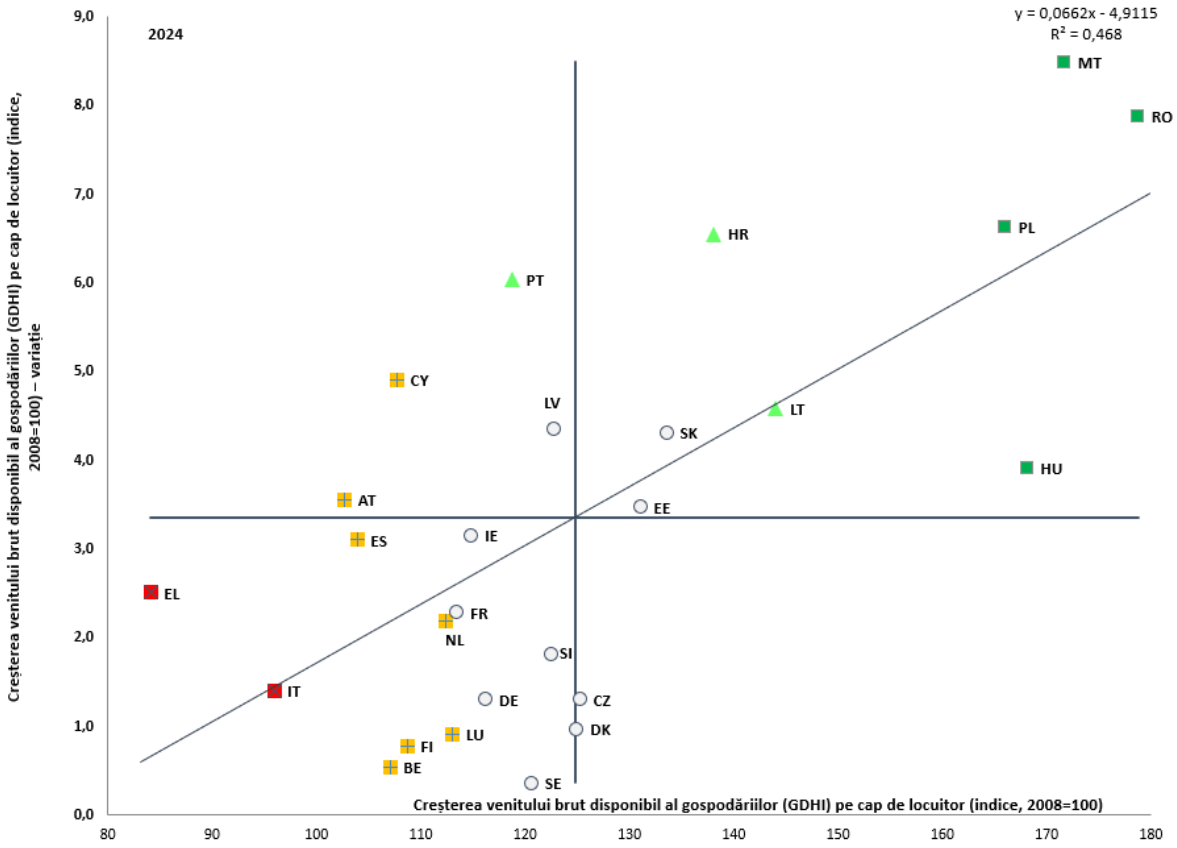
2.4.1 Indicatori-cheie

Creșterea venitului disponibil brut real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor s-a mărit ușor la nivelul UE-27 în 2024, situându-se la 141,3 (nivelul din 2008=100) în 2024, cu 2,5 puncte mai mare decât în 2023. Cea mai mare creștere a fost observată în Malta,

România și Polonia, în timp ce în Croația, Portugalia și Cipru au fost raportate creșteri mai mici, dar totuși substanțiale (a se vedea figura 2.4.1). Malta, România, Polonia și Ungaria au înregistrat „cele mai bune performanțe” în 2024, ca urmare a nivelurilor ridicate (peste 160 % față de 2008) și, de asemenea, a creșterilor mari pentru primele trei țări. O serie de state membre au înregistrat creșteri mai mici, unele rămânând la niveluri medii, de exemplu Suedia, Danemarca, Cehia și Slovenia. Având în vedere performanța lor din 2024, s-a constatat că Grecia și Italia s-au aflat în „situații critice” din cauza nivelurilor constant scăzute, în urma unor îmbunătățiri modeste. Situația a fost „de supravegheat” în 2024 în Belgia, Finlanda și Luxemburg (unde nivelurile au fost apropiate de media UE, dar după îmbunătățiri relativ mici), precum și în Cipru, Austria, Spania și Țările de Jos (unde nivelurile au fost sub media UE, în pofida îmbunătățirilor în jurul mediei).

Figura 2.4.1: Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor s-a mărit pentru UE, cu variații puternice de la un stat membru la altul în 2024

Creșterea indicelui venitului disponibil brut real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor, nivelurile din 2024 și variația față de anul precedent (2008=100, indicator principal în tabloul de bord social)



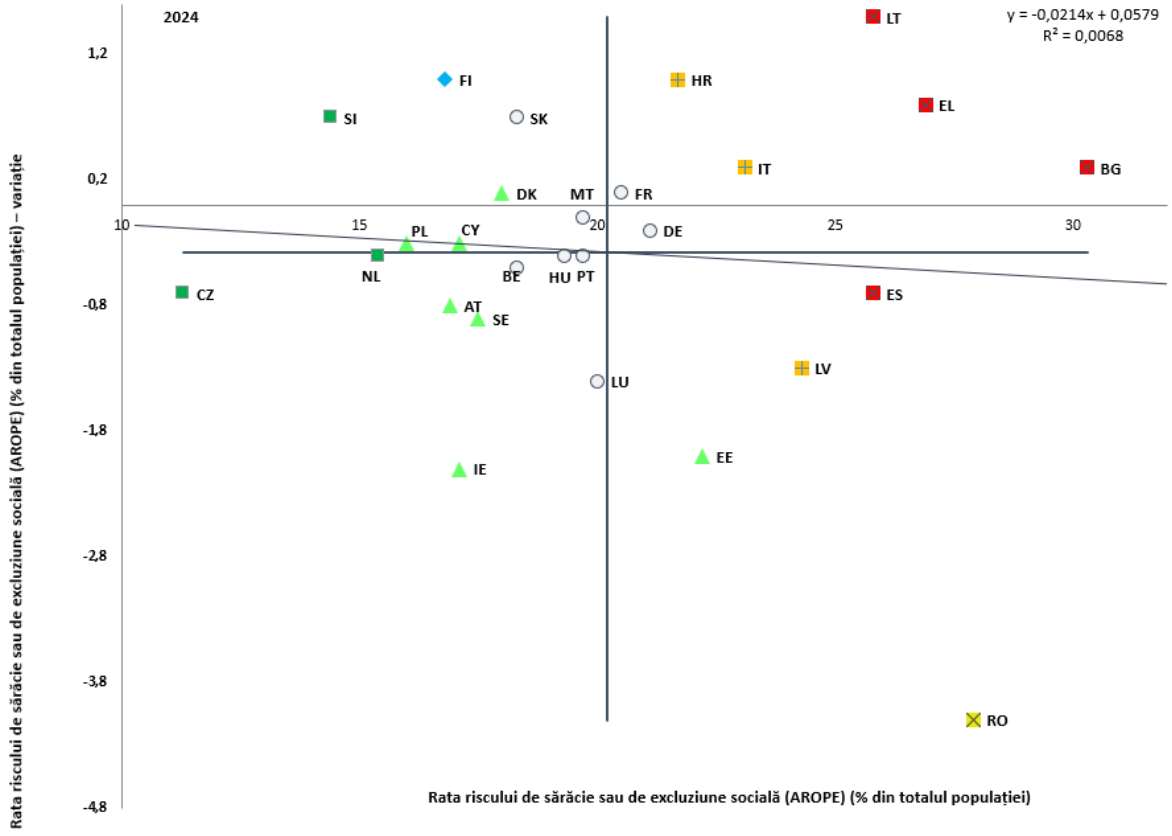
Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru BG.
Sursa: Eurostat [tepsr_wc310], conturile europene pe sector.

UE a înregistrat îmbunătățiri foarte modeste în ceea ce privește reducerea ratei persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2024, fără niciun semn clar de convergență ascendentă. Rata AROPE a scăzut la 21 % de la 21,3 % în 2023, cu o diferență de aproape 2 puncte procentuale între bărbați și femei (20 % față de 21,9 %). Situația din 2024 a fost „critică” în Bulgaria, Grecia, Lituania și Spania, unde nivelurile relativ ridicate (de 30,3 %, 26,9 %, 25,8 %, respectiv 25,8 %) nu s-au îmbunătățit semnificativ (Spania), au crescut ușor (Bulgaria și Grecia) sau chiar semnificativ (cu 1,5 puncte procentuale în Lituania) – a se vedea figura 2.4.2. Croația, Italia și Letonia au fost „de

supravegheat", fie din cauza nivelului relativ ridicat (24,3 % în Letonia), fie din cauza creșterii (+1 punct procentual și +0,3 puncte procentuale pentru Croația, respectiv Italia). În același timp, România s-a confruntat cu o situație de „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire", înregistrând unul dintre cele mai ridicate niveluri din UE (27,9 %) după cea mai mare scădere (-4,1 puncte procentuale), care a reflectat eforturile continue de reducere a sărăciei. În schimb, Cehia, Slovenia și Țările de Jos au înregistrat „cele mai bune performanțe" (ratele AROPE fiind de 11,3 %, 14,4 % și, respectiv, 15,4 %). Irlanda și Estonia au înregistrat scăderi semnificative (-2,1 puncte procentuale, respectiv -2 puncte procentuale), în pofida nivelurilor deja bune sau medii. Nu există niciun semn clar de convergență ascendentă între statele membre.

Figura 2.4.2: Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut doar ușor în 2024 în UE

Ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, nivelurile din 2024 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. Întrerupere a seriei pentru HR și date provizorii pentru LT.
Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

Variațiile regionale și între zonele urbane și cele rurale în ceea ce privește riscul de sărăcie sau de excluziune socială în întreaga UE sunt mari, în conformitate cu ceea ce se observă în statele membre. Variațiile au fost mari între regiunile UE (NUTS 2) în 2024, inclusiv în interiorul statelor membre, în special în Italia, Polonia, Ungaria și Slovacia (a se vedea figura 8 din anexa 5). Ratele AROPE au variat de la 59,5 % în Guayana, 48,8 % în Calabria și 44,5 % în Ciudad de Melilla și 8,8 % în Jihozápad, 8,6 % în Bratislavsky kraj și 6,6 % în Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen. Regiunile ultraperiferice au înregistrat rate AROPE peste media UE, variind între 59,5 % în Guyana și 22,9 % în Madeira. În UE, orașele și suburbiile au înregistrat rate AROPE ceva mai scăzute decât municipiile și zonele rurale

(20,3 %, 21,3 % și, respectiv, 21,3 %). Totuși, diferențele dintre statele membre au fost substanțiale. Ratele AROPE au variat între 27,8 % în Belgia și 12,2 % în Polonia în ceea ce privește municipiile; între 32 % în Bulgaria și 11,7 % în Cehia pentru orașe și suburbii și între 41,7 % în România și 8,6 % în Malta pentru zonele rurale. În timp ce ratele AROPE relativ mari din orașe sunt asociate cu cele relativ scăzute din zonele rurale din partea de vest a Uniunii, în mai multe țări mediteraneene și baltice și în partea de est tinde să se regăsească situația opusă.

Factorii determinanți ai riscurilor de sărăcie sunt multipli. Aceștia își au originea în inegalitățile de șanse cauzate, de exemplu, de disparitățile teritoriale și regionale[244] sau de discriminare[245]. Ei sunt legați și de diferențele în ceea ce privește eficacitatea și eficiența politicilor active în domeniul pieței muncii și ale politicilor de protecție și incluziune socială. Transmiterea dezavantajelor de la o generație la alta afectează copiii[246]. Politicile active de incluziune, conceperea și eficacitatea sistemelor fiscale și de prestații sociale, precum și accesul la servicii de sprijin (inclusiv educație, sănătate, servicii sociale și esențiale) joacă un rol central în combaterea și prevenirea riscurilor de sărăcie. Pentru a ajuta statele membre în acest sens, UE a adoptat o gamă largă de inițiative care au potențialul de a contribui la reducerea sărăciei, dacă sunt puse în aplicare în mod corespunzător[247]. Pe baza acestora, viitoarea strategie a UE pentru combaterea sărăciei va urmări să ajute oamenii să aibă acces la protecția și serviciile esențiale de care au nevoie, abordând în același timp cauzele profunde ale sărăciei. Obiectivul general este de a contribui la eradicarea sărăciei în UE până în 2050.

Caseta-obiectiv 3: Progresele în direcția realizării obiectivului de reducere a sărăciei pentru 2030

Populația expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut și mai mult în 2024, dar progresele rămân insuficiente pentru a îndeplini obiectivul principal al UE până în 2030. Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut cu 1,1 milioane în 2024, ajungând la 93,3 milioane. Ținând seama de întreruperile seriei din Germania și Franța, reducerea este de 2,9 milioane în comparație cu anul de referință 2019, lăsând un decalaj de 12,1 milioane față de obiectivul de 15 milioane. Aceasta înseamnă că ar fi necesară o reducere anuală medie de peste 2 milioane pentru a atinge obiectivul până în 2030 (a se vedea figura de mai jos). Prin urmare, atingerea

[244] A se vedea Comisia Europeană, Durán Laguna, et al., *Ninth report on economic, social and territorial cohesion* (Al nouălea raport privind coeziunea economică, socială și teritorială), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

[245] Cele mai recente date din 2024 arată, de exemplu, că 70 % dintre romi erau expuși riscului de sărăcie, fiind înregistrate progrese între 2016 și 2024. A se vedea: Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Rights of Roma and Travellers in 13 European countries (Drepturile romilor și nomazilor în 13 țări europene), 2024.

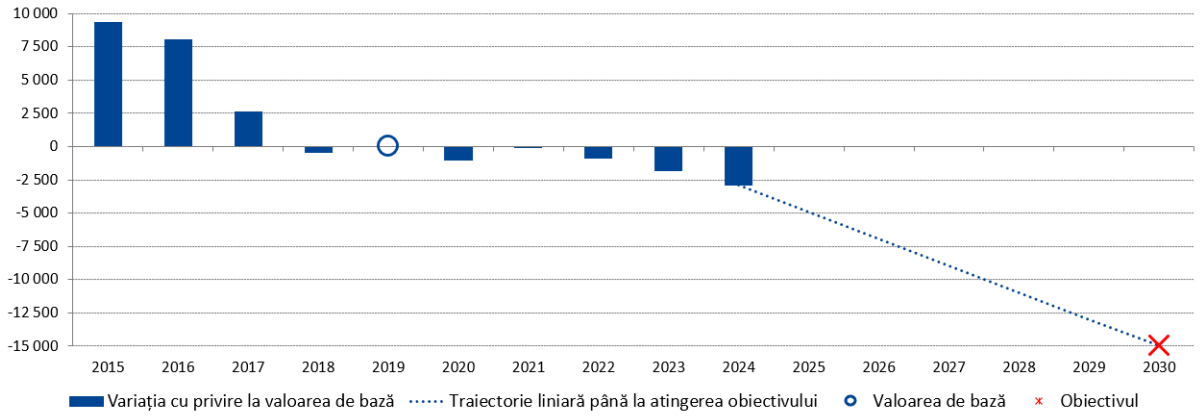
[246] A se vedea UNICEF Innocenti – Global Office of Research and Foresight, *Innocenti Report Card 18: Child poverty in the midst of wealth* (Sărăcia copiilor în mijlocul bogăției), UNICEF Innocenti, Florența, decembrie 2023.

[247] Printre acestea se numără Garanția europeană pentru copii, Recomandarea (UE) 2021/1004 a Consiliului din 14 iunie 2021; Directiva privind salariile minime adecvate, Directiva (UE) 2022/2041; Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială, Recomandarea Consiliului (2019/C 387/01) din 8 noiembrie 2019; Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă, Recomandarea (UE) 2023/C 41/01 a Consiliului din 30 ianuarie 2023; Platforma europeană pentru combaterea fenomenului lipsei de adăpost, Declarația de la Lisabona privind Platforma europeană pentru combaterea fenomenului lipsei de adăpost din 21 iunie 2021 și Comunicarea Comisiei intitulată „O mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre”, COM(2022) 494.

obiectivului va necesita o accelerare semnificativă a eforturilor în restul deceniului. Sărăcia în rândul copiilor a scăzut, de asemenea, în 2024 în UE, numărul copiilor (0-17 ani) care se confruntă cu riscuri de sărăcie sau de excluziune socială fiind cu aproximativ 0,4 milioane mai mic. Cu toate acestea, numărul rămâne cu 0,25 milioane peste nivelul de referință din 2019 și cu 5,25 milioane peste obiectivele naționale agregate de reducere a sărăciei în rândul copiilor.

Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut în ultimii ani, dar progresele rămân insuficiente pentru atingerea obiectivului UE pentru 2030

Modificarea nivelului AROPE în UE-27 în ceea ce privește anul de referință 2019 și obiectivul principal aferent al UE pentru 2030 (populația totală, mii de persoane)



Notă: Serie ajustată pentru întreruperile seriei, din cauza întreruperilor majore subiacente din DE în 2020 (întreruperi ajustate retroactiv până în 2019) și din FR în 2022 (agregatul UE utilizează cifre pentru „Franța metropolitană" în loc de „Franța" pentru a fi în conformitate cu cifra din 2019 pentru Franța).
Sursa: Eurostat [ilc_pecs01] și calculele efectuate de DG EMPL.

Progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivelor naționale de reducere a sărăciei rămân inegale de la un stat membru la altul. În 2024, doar 14 state membre au înregistrat reduceri ale numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială și doar 16 au înregistrat progrese în direcția atingerii obiectivelor lor pentru 2030 după 2019 (a se vedea figura de mai jos)[248]. Șapte dintre acestea (România, Cehia, Letonia, Țările de Jos, Polonia, Belgia și Bulgaria) sunt, în linii mari, pe drumul cel bun, România realizând o reducere substanțială în 2024 (cu 739 de mii). Suedia și Irlanda au devenit primele două țări care și-au atins obiectivele în 2024, în timp ce cele mai mari decalaje relative[249] persistă în Luxemburg, Slovacia, Slovenia, Danemarca, Finlanda și Franța. Dintre cele 21 de țări care au stabilit obiective complementare privind reducerea sărăciei în rândul copiilor[250], 13 au înregistrat îmbunătățiri în 2024 și 11 au înregistrat progrese față de 2019, în timp ce Irlanda, Cipru și Suedia și-au atins deja obiectivele. Pe de altă parte, Cehia, Germania, Spania, Franța,

[248] În ceea ce privește monitorizarea obiectivelor UE și naționale de reducere a sărăciei, precum și o explicație a întreruperilor seriei și a ajustărilor aferente ale datelor, a se vedea și Raportul anual pe 2025 al Comitetului pentru protecție socială.

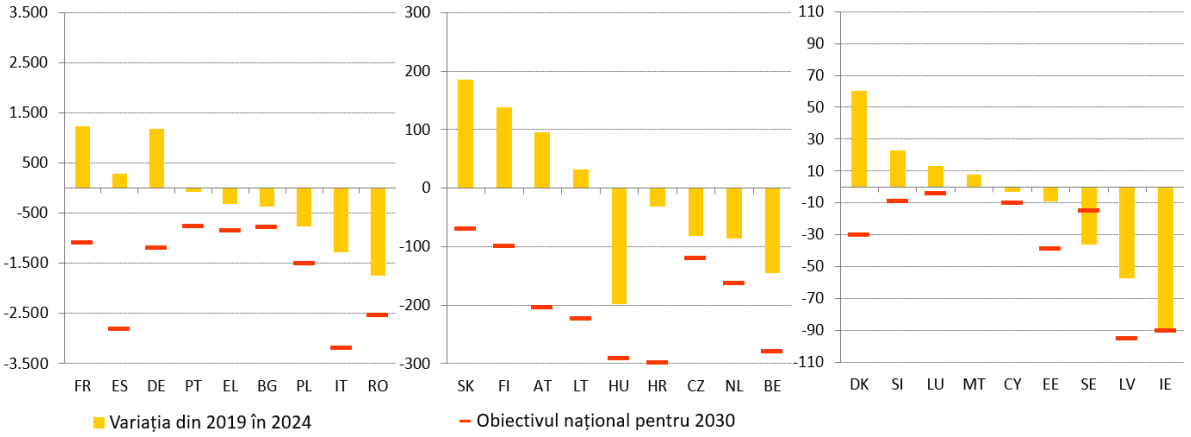
[249] Pentru comparabilitatea între țări, decalajele nu sunt măsurate în termeni absoluți, ci ca procent din reducerea țintă între 2019 și 2030. De exemplu: (10 [obiectiv] – 4 [progrese înregistrate până în prezent]) / 10 [obiectiv] = 60 % [decalaj].

[250] Belgia, Bulgaria, Cehia, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Croația, Cipru, Luxemburg, Malta, Austria, Polonia, Portugalia, România, Slovenia, Slovacia, Finlanda și Suedia au stabilit un obiectiv privind reducerea sărăciei în rândul copiilor. A se vedea A se vedea Raportul anual pe 2025 al Comitetului pentru protecție socială pentru monitorizarea acestor obiective.

Luxemburg, Malta, Austria, Slovenia, Slovacia și Finlanda nu au înregistrat încă progrese în raport cu 2019.

Doar aproximativ jumătate dintre statele membre au înregistrat progrese față de 2019 și doar o treime sunt pe drumul cel bun sau și-au depășit obiectivele

Variații ale nivelurilor AROPE în perioada 2019-2024 și obiectivele naționale pentru 2030 (populația totală, mii de persoane)



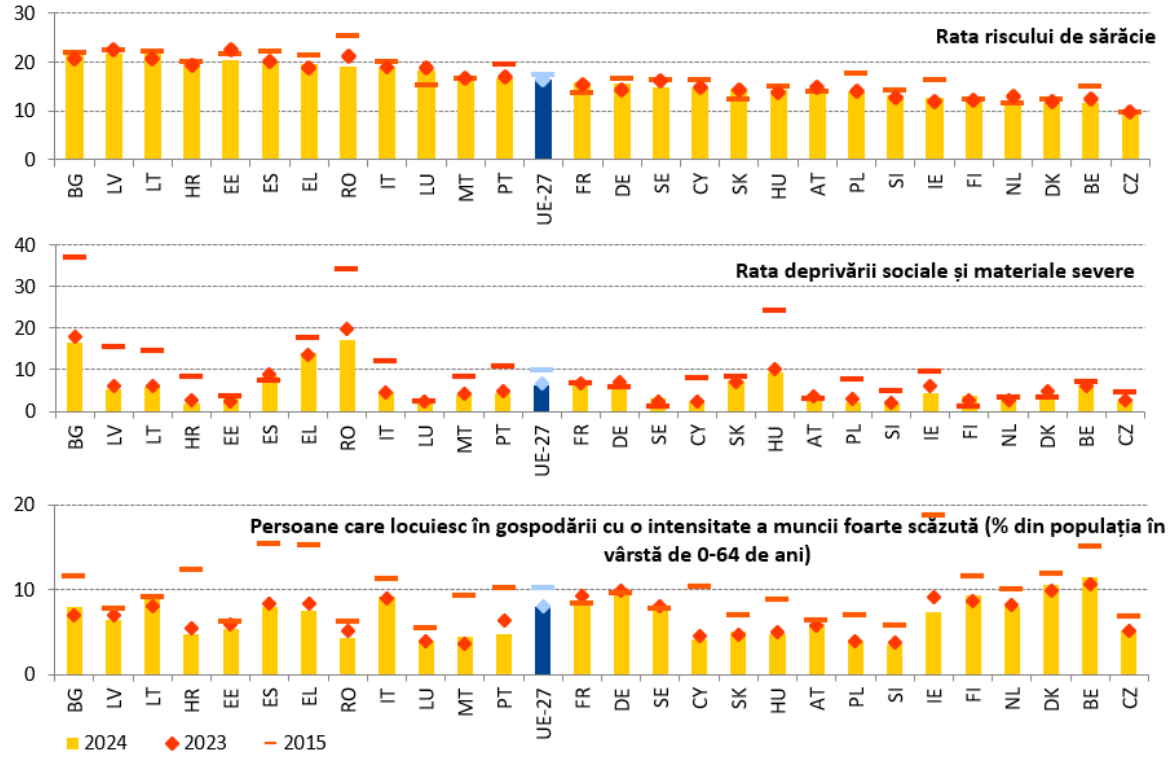
Notă: Întrerupere a seriei în 2020 pentru FR, IE, DK, LU, în 2021 pentru LU, în 2022 pentru FR, FI și LU, în 2023 și în 2024 pentru HR. Date provizorii pentru LT în 2024. DK și DE își exprimă obiectivele naționale de reducere a sărăciei în termeni de reducere a numărului de persoane care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare (și anume gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii), se preconizează că aceasta se va traduce în scăderi ale numărului de persoane AROPE în cursul deceniului. DE își exprimă obiectivul național în comparație cu anul 2020 ca an de referință. FR și-a stabilit obiectivul național în raport cu Franța metropolitană, iar monitorizarea este aliniată la acest domeniu geografic de aplicare. HU își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere a ratei deprivării materiale și sociale a familiilor cu copii, care se poate traduce prin reducerea AROPE dacă prevalează circumstanțele actuale. MT își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere a ratei AROPE, în puncte procentuale (și anume -3,1 puncte procentuale).
Sursa: Eurostat [ilc_pecs01] și tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030 din anexa 1.

Deprivarea materială și socială severă a scăzut ușor, în timp ce sărăcia monetară și ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare au rămas stabile în UE în 2024. Îmbunătățirea foarte modestă a ratei AROPE se reflectă în componentele sale. Cehia și Țările de Jos au înregistrat unele dintre cele mai scăzute rate AROP (cu referire la nivelurile veniturilor din 2023, de 9,5 % și, respectiv, 12,1 %), după ce au înregistrat scăderi – a se vedea graficul de sus din figura 2.4.3. În schimb, Bulgaria, Letonia și Lituania au înregistrat unele dintre cele mai ridicate rate (21,7 %, 21,6 % și, respectiv, 21,5 %), unele după creșteri. România a înregistrat o scădere de 2,1 puncte procentuale, care a contribuit în mare măsură la scăderea ratei AROPE. Estimările-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2024 indică faptul că se preconizează că ratele AROP au fost stabile și în 2024 în UE, în medie, și în majoritatea statelor membre, iar în același timp au crescut în Finlanda, Portugalia, Grecia și Slovenia și au scăzut în Estonia[251]. Ponderea persoanelor afectate de deprivare materială și socială severă a scăzut ușor în UE în ansamblu – a se vedea graficul din mijloc din figura 2.4.3. Ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a rămas stabilă în 2024 (pe baza activității din 2023) – a se vedea graficul de jos din figura 2.4.3.

[251] Doar modificări semnificative. A se vedea Eurostat, Estimări-semnal referitoare la inegalitățile în materie de venituri și indicatorii sărăciei pentru 2024 (FE 2024), Rezultate experimentale. Versiunea 1 – iunie 2025.

Figura 2.4.3: Deprivarea materială și socială severă a scăzut ușor, în timp ce rata riscului de sărăcie și ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare au rămas stabile

Componentele indicatorului principal al ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială (%, 2015, 2023, 2024)

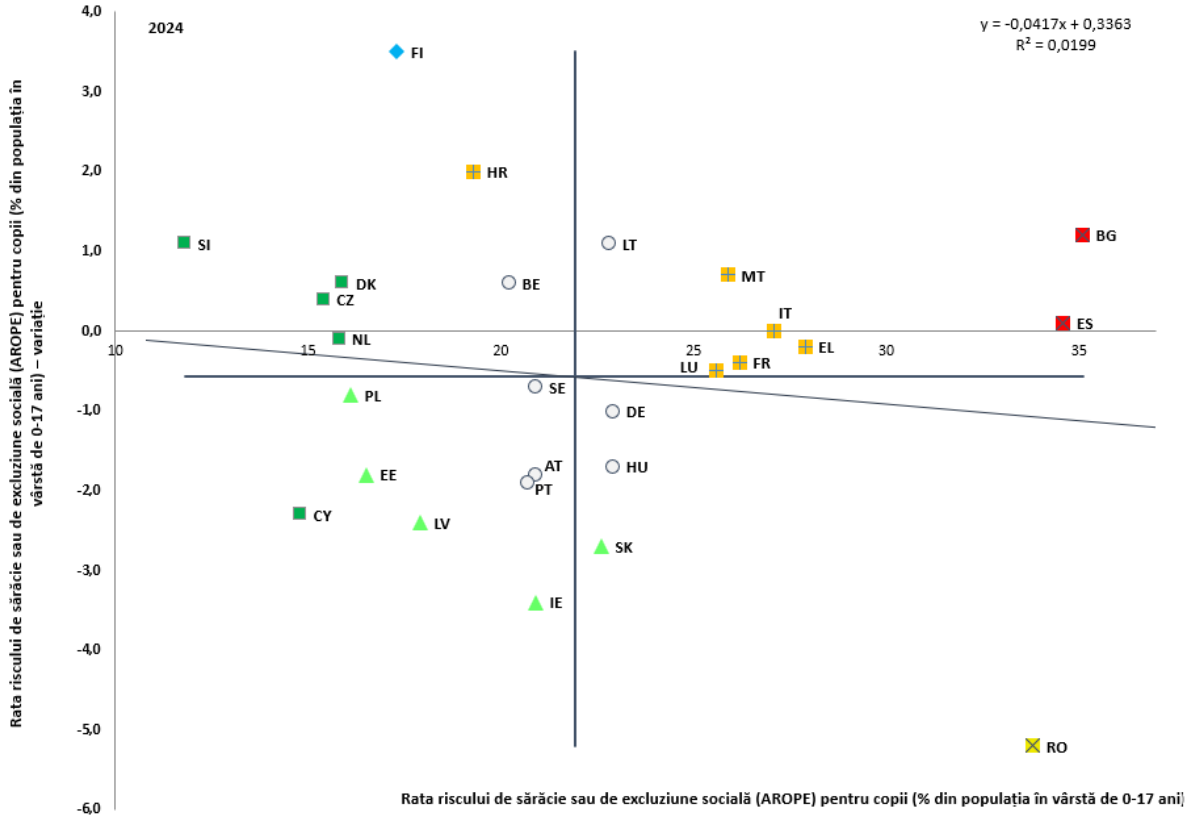


Notă: Indicatorii sunt ordonați în funcție de ratele AROPE din 2024. Întrerupere a seriei pentru HR pentru rata riscului de sărăcie. Date provizorii pentru LT.
Sursa: Eurostat [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430], EU-SILC.

Sărăcia în rândul copiilor a scăzut ușor, dar rămâne la un nivel mai ridicat decât în cazul populației în ansamblu, fără niciun semn clar de convergență ascendentă. Numărul copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut de la 19,96 milioane în 2023 la 19,52 milioane în 2024, iar ponderea lor a scăzut, în medie, de la 24,9 % la 24,2 % în UE. Deși 2024 este al doilea an consecutiv în care se înregistrează o scădere a numărului absolut, incidența sărăciei în rândul copiilor este în continuare cu 3,2 puncte procentuale mai mare decât în cazul populației totale. Slovenia, Cipru, Cehia și Țările de Jos se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe”, cu rate AROPE pentru copii sub 16 % și modificări relativ minore în comparație cu 2023, cu excepția Ciprului (-2,3 puncte procentuale) și a Sloveniei (+1,1 puncte procentuale). Pe de altă parte, Bulgaria și Spania se află în „situații critice”, ratele ajungând la 35,1 % și, respectiv, la 34,6 %. Spre deosebire de ratele în general neschimbate din Spania, cifra pentru Bulgaria a crescut, de asemenea, cu 1,2 puncte procentuale. În întreaga UE, cele mai mari creșteri s-au înregistrat în Croația (+2 puncte procentuale) și Finlanda (+3,5 puncte procentuale), în timp ce cele mai mari scăderi s-au înregistrat în Irlanda (3,4 puncte procentuale), România (5,2 puncte procentuale) și Slovacia (2,7 puncte procentuale). Nu este vizibil niciun semn aparent de convergență ascendentă între statele membre. Scoaterea copiilor din sărăcie și excluziune socială este esențială pentru a-i ajuta să își valorifice pe deplin potențialul și pentru a întrerupe ciclul sărăciei de la o generație la alta. Punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii în toate statele membre este esențială în acest sens.

Figura 2.4.4: Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii a scăzut ușor în UE

Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, nivelurile din 2024 și variațiile față de anul precedent (%, indicator principal în tabloul de bord social)

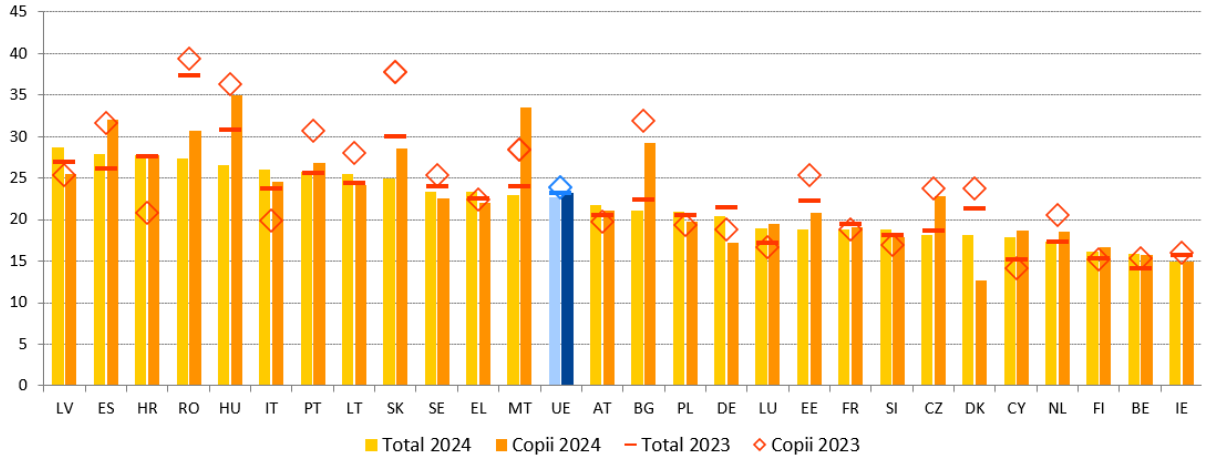


Note: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru HR și date provizorii pentru LT.
Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

Componentele ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii au rămas în mare măsură stabile în UE, singura excepție fiind deprivarea materială și socială severă, care a scăzut. Rata riscului de sărăcie (AROP) a scăzut ușor, de la 19,5 % în 2023 la 19,3 % în 2024, în medie în UE. Cele mai mari creșteri, cu 2 puncte procentuale, s-au înregistrat în Croația, Lituania, Malta și Finlanda, iar cele mai mari scăderi, cu 3 puncte procentuale, s-au înregistrat în Portugalia, România și Slovacia. La fel ca în 2023, ratele AROP au fost cele mai ridicate în Spania (29,2 %), Bulgaria (28,2 %) și România (26,2 %), iar cele mai scăzute în Danemarca (10,1 %), Slovenia (10,7 %) și Finlanda (11,6 %). Estimările-semnal ale Eurostat prevăd o scădere cu 0,4 puncte procentuale a incidenței sărăciei monetare în rândul copiilor în medie în UE în 2024. În ceea ce privește deprivarea materială și socială severă, rata UE pentru copii a scăzut moderat în 2024, ajungând la 7,9 % în 2024, față de 8,4 % în 2023. La nivel național, aceasta a variat între 1,2 % în Croația și 21,2 % în România. A crescut în Țările de Jos și Finlanda cu 2 puncte procentuale și a scăzut cu 2 puncte procentuale în Germania, Grecia, Letonia, Lituania și Ungaria. În cele din urmă, ponderea copiilor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a rămas stabilă, la 7,4 % în 2024 (față de 7,5 % în 2023) în UE și în majoritatea statelor membre, cu excepția Bulgariei (+2,1 puncte procentuale), a Finlandei (+2,3 puncte procentuale) și a Portugaliei (-2,6 puncte procentuale).

Figura 2.4.5: Profunzimea sărăciei a scăzut ușor în UE, dar a fost adesea mai mare pentru copii decât pentru populația totală

Deficitul relativ al riscului de sărăcie (%), populația totală și copii (0-17 ani, %)



Notă: Întrerupere a seriei pentru HR și date provizorii pentru LT în 2024.
Sursa: Eurostat [ilc_li11], EU-SILC.

Profunzimea sărăciei a scăzut ușor pentru populația totală în UE, dar a rămas mai ridicată pentru persoanele care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare și pentru copii[252]**.** În ceea ce privește populația totală, aceasta a scăzut cu 0,4 puncte procentuale, ajungând la 22,7 % în 2024 (cu referire la veniturile din 2023), în comparație cu anul precedent – a se vedea figura 2.4.5. Profunzimea sărăciei a fost cea mai mare în Letonia, Spania și Croația, după creșteri cu 1,8, 1,7 și, respectiv, 0,2 puncte procentuale. Cele mai mari creșteri s-au înregistrat în Cipru (+2,7 puncte procentuale), Letonia și Luxemburg (+1,8 puncte procentuale pentru ambele). La nivelul UE, profunzimea sărăciei pentru persoanele în vârstă de 18-64 de ani care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a fost semnificativ mai mare decât în cazul populației totale, situându-se la 35,5 % în 2024[253]. În cazul copiilor, aceasta a scăzut la 23,2 % în 2024, cu 0,6 puncte procentuale mai puțin decât în 2023, dar fost în continuare mai mare decât în cazul populației totale. Cele mai mari creșteri (peste 5 puncte procentuale) s-au înregistrat în Italia și Malta, precum și în Croația (după o întrerupere a seriei), în timp ce cele mai mari scăderi (peste 9 puncte procentuale) s-au înregistrat în Danemarca și Slovacia.

Persoanele cu handicap sunt în continuare expuse unui risc mai mare de sărăcie sau de excluziune socială decât restul populației. În 2024, rata AROPE a acestora a fost de 28,7 % în UE (fără nicio modificare în trei ani), cu 10,8 puncte procentuale mai mare decât pentru restul populației. La 36,2 %, aceasta este chiar mai mare și are o tendință crescătoare pentru persoanele cu handicap grav. În cinci țări, decalajul față de persoanele fără handicap a depășit 20 de puncte procentuale în 2024[254]. Persoanele cu handicap de vârstă activă se confruntă cu riscuri mai mari de sărăcie sau de excluziune socială (34,5 %) decât alte grupe de vârstă, la

[252] 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. 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.

[253] Eurostat [ilc_li12]. A se vedea figura 2.4.11 pentru rata sărăciei în rândul persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare.

[254] S-au observat decalaje mari în Lituania, Croația, Letonia, Estonia și Ungaria, toate având rate mari, împreună cu Bulgaria și România.

fel ca femeile față de bărbați (29,4 % față de 27,8 %). Sprijinul pentru accesul la educație, formare și locuri de muncă favorabile incluziunii pentru persoanele cu handicap și furnizarea de servicii de asistență personală și de sprijin sunt esențiale pentru reducerea decalajului în ceea ce privește riscurile de sărăcie sau de excluziune socială pentru persoanele cu handicap.

În pofida unei ușoare scăderi suplimentare, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru persoanele născute în afara UE a rămas mult mai ridicată decât pentru cetățenii născuți în UE. Rata AROPE pentru persoanele născute în afara UE a fost mai mare decât cea a populației autohtone în toate statele membre și de peste două ori mai mare în medie, situându-se la 38,2 % față de 18 %. Decalajul a fost cel mai mare în România, Austria, Spania, Belgia și Suedia (toate depășind 23 de puncte procentuale)[255]. Aceste decalaje reflectă în mare măsură situația defavorizată a încadrării în muncă a acestui grup (a se vedea caseta-pilon 5 din secțiunea 2.2.1).

Un număr mare de romi din UE continuă să se confrunte cu riscuri mari de sărăcie sau de excluziune socială. Potrivit celor mai recente date ale sondajului, în medie, 70 % dintre romii din țările vizate de sondaj erau expuși riscului de sărăcie în 2024[256], fără a fi înregistrate progrese în perioada 2016-2024. În medie, nu mai puțin de 77 % dintre copiii romi (sub 18 ani) locuiau în gospodării expuse riscului de sărăcie. De asemenea, romii s-au confruntat într-o proporție mai mare (37 %) cu deprivare materială severă în comparație cu populația generală, în special persoanele tinere și în vârstă. Cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor pentru perioada 2020-2030 invită statele membre să reducă cu cel puțin jumătate decalajul de sărăcie dintre populația romă și populația generală, inclusiv copiii, și să se asigure că, până în 2030, majoritatea romilor ies din sărăcie[257]. Prin Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor, statele membre s-au angajat să combată rata extrem de ridicată a riscului de sărăcie și de deprivare materială și socială în rândul populației rome[258]. Evaluarea cadrelor strategice naționale reînnoite pentru romi invită statele membre să abordeze domeniile în care sunt necesare îmbunătățiri identificate, precum și să își reînnoiască și să își modifice cadrele, inclusiv pentru a le spori nivelul de ambiție[259]. Concluziile Consiliului privind asigurarea accesului egal al romilor la locuințe adecvate și desegregate și abordarea problemei așezărilor segregate[260] invită statele membre să identifice și să utilizeze toate fondurile disponibile în acest scop.

---

[255] Indicatorul Eurostat ilc_peps06n], care compară persoanele născute în țări din afara UE cu cele născute în țara raportoare; persoane în vârstă de cel puțin 18 ani. Date cu fiabilitate scăzută pentru România.

[256] A se vedea: Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Rights of Roma and Travellers in 13 European countries (Drepturile romilor și nomazilor în 13 țări europene), 2024. Valoarea respectivă a fost de 80 % atât în 2016, cât și în perioada 2021-2019, fiind incluse țări diferite – a se vedea figura 4 de la pagina 30 din raportul aferent. În 2024, țările participante la sondaj au fost: BG, CZ, EL, ES, FR, HU, IE, IT, PT, RO.

[257] A se vedea: Noul cadru strategic al UE privind romii: egalitate, incluziune și participare (pachetul complet).

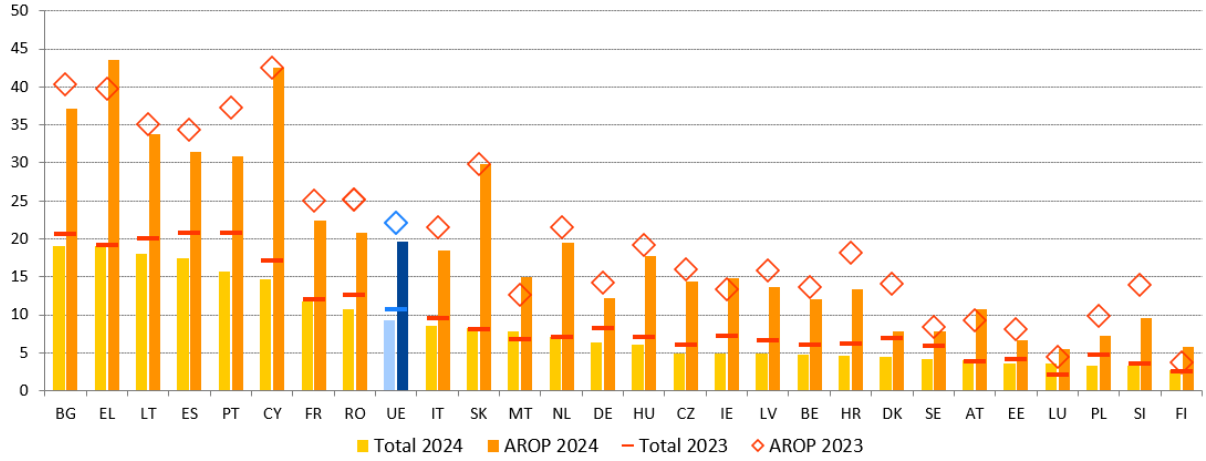
[258] A se vedea: JO C 93, 19.3.2021, p. 1.

[259] În ceea ce privește evaluarea, a se vedea: COM/2023/7 final în pachetul complet.

[260] Concluziile Consiliului privind măsuri care să asigure accesul egal al romilor la locuințe adecvate și desegregate și care să abordeze problema așezărilor segregate.

Figura 2.4.6 Incapacitatea de a menține locuința la un nivel adecvat de încălzire a scăzut în UE în 2024 în comparație cu anul precedent, variind semnificativ de la un stat membru la altul

Persoane care se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire, populația totală și populația expusă riscului de sărăcie, 2023 și 2024 (%)



Note: Date provizorii pentru LT în 2024 și întrerupere a seriei pentru LT în 2023.
Sursa: Eurostat [ilc_mdes01], EU-SILC.

Un indicator principal al sărăciei energetice – incapacitatea de a menține locuința la un nivel de încălzire adecvat – a scăzut în UE în 2024 pentru prima dată după 2021, dar rămâne semnificativ mai mare pentru persoanele care se confruntă cu riscuri de sărăcie sau de excluziune socială. Ponderea persoanelor care nu își pot încălzi locuințele în mod adecvat a scăzut la 9,2 % în Uniune în 2024, de la 10,6 % în anul precedent. Scăderea din 2024 este prima după doi ani consecutivi de creșteri. Ea reflectă scăderea prețurilor cu amănuntul la gaze și energie electrică, precum și o combinație de măsuri de eficiență energetică puse în aplicare în țările UE și alte măsuri de sprijin. Cu toate acestea, nivelul din 2024 rămâne cu mult peste valoarea din 2021, de 6,9 %. În plus, persoanele în vârstă, părinții singuri și femeile sunt mai expuse sărăciei energetice. Variația de la un stat membru la altul a scăzut, de asemenea, într-o oarecare măsură în 2024, dar variază în continuare între 2,7 % în Finlanda și 19,0 % în Bulgaria. Indicatorul sărăciei energetice analizat aici a scăzut în 2024 în majoritatea statelor membre, în cea mai mare măsură în Portugalia (5,1 puncte procentuale), Spania (3,3 puncte procentuale), Danemarca și Cipru (ambele cu 2,5 puncte procentuale). În schimb, au fost observate creșteri mici în Luxemburg (+1,5 puncte procentuale), Malta (+1,0 punct procentual), Slovacia (+0,2 puncte procentuale), Austria și Finlanda (+0,1 puncte procentuale), în timp ce situația a fost stabilă în Țările de Jos. Pentru persoanele care se confruntă cu riscuri de sărăcie, sărăcia energetică este mult mai mare, 19,7 % dintre acestea fiind incapabile să își încălzească locuințele în mod adecvat, în medie, în UE, comparativ cu 7,1 % din restul populației. Persoanele expuse riscului de sărăcie se confruntă cu cea mai ridicată rată a sărăciei energetice în Grecia (43,6 %) și cu cea mai scăzută în Luxemburg (5,5 %). Atunci când se ia în considerare un alt indicator al sărăciei energetice, și anume arieratele la facturile la utilități ale gospodăriilor, datele arată că nivelul arieratelor începând din 2022 a rămas la același nivel[261]. În plus, pe măsură ce temperaturile globale continuă să crească, un număr tot mai mare de persoane din Europa se confruntă cu dificultăți în menținerea unui nivel de răcoare adecvat în locuințe. În 2023, 26 % dintre gospodăriile din UE au declarat că nu reușesc să își mențină locuințele confortabil de răcoroase în timpul verii.

[261] Indicatorul Eurostat [ilc_mdes07] EU-SILC.

Acest procent crește la aproape 35 % în grupul cu cele mai mici venituri, iar primele constatări indică faptul că este probabil ca persoanele deja afectate de sărăcie energetică în timpul iernii să se confrunte cu dificultăți și vara[262].

Sărăcia din perspectiva transporturilor variază în mare măsură de la un stat membru la altul. Sărăcia din perspectiva transporturilor acoperă cele trei dimensiuni ale accesibilității financiare, accesibilității și disponibilității[263], precum și dimensiunea transversală a adecvării. Accesibilitatea prețurilor transportului privat, măsurată în funcție de ponderea persoanelor care nu își pot permite un autoturism personal, a rămas stabilă în UE, la 5,6 % în 2023 și 2024, după o scădere constantă în perioada 2015-2021, de la 7,9 % la 5,7 %[264]. Aceasta diferă semnificativ de la un stat membru la altul, variind între 1,8 % în Malta la 15,6 % în România. Disponibilitatea transportului public rămâne o provocare, în special în zonele rurale. În acest context, autoturismele rămân modul dominant de transport de călători în UE, reprezentând 83,1 % din numărul de călători-kilometri în 2023[265].

[262] Pe baza unui viitor raport al JRC, Koukoufikis, G. et al., *Addressing Residential Cooling Demand and Summer Energy Poverty in the EU – Towards a Cooler Future* (Abordarea cererii de răcire rezidențială și a sărăciei energetice de vară în UE – Către un viitor mai bun), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, JRC143288. Indicatorul pentru evaluarea sărăciei energetice de vară în UE este derivat dintr-un modul ad-hoc al sondajului EU-SILC colectat în 2023. Acolo, indicatorul codificat HC070 măsoară „incapacitatea unei gospodării de a-și menține locuința confortabil de răcoroasă în timpul verii din cauza sistemelor de răcire inadecvate sau a izolării termice deficitare”.

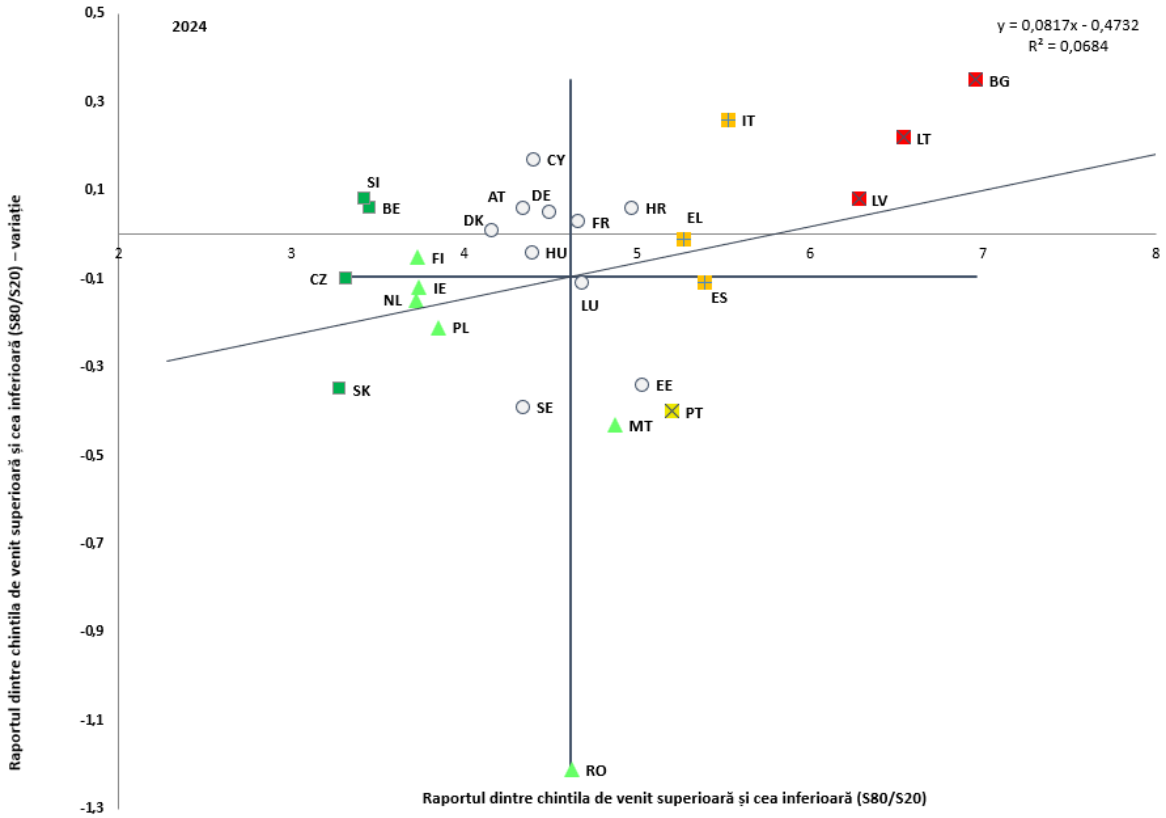
[263] Sărăcia din perspectiva transporturilor este definită în Regulamentul privind Fondul social pentru climă ca fiind incapacitatea sau dificultatea persoanelor și a gospodăriilor de a face față costurilor transportului privat sau public sau lipsa transportului ori accesul limitat al acestora la transportul necesar pentru a ajunge la servicii și activități socioeconomice esențiale, ținând seama de contextul național și spațial – a se vedea Regulamentul (UE) 2023/955 al Parlamentului European și al Consiliului din 10 mai 2023 de instituire a Fondului social pentru climă. Ca urmare a acestui caracter multidimensional și a datelor limitate, nu poate fi identificată nicio tendință unică la nivelul tuturor dimensiunilor, iar indicatorii la nivelul UE sunt în curs de elaborare pentru toate cele trei dimensiuni. A se vedea *Transport poverty: definitions, indicators, determinants, and mitigation strategies - Final Report* (Sărăcia din perspectiva transporturilor: definiții, indicatori, factori determinanți și strategii de atenuare – Raport final). Comisia Europeană, noiembrie 2024.

[264] Indicatorul Eurostat [ilc_mddu05]. Acesta este singurul indicator al sărăciei din perspectiva transporturilor cu actualizări anuale la nivelul UE.

[265] A se vedea indicatorul Eurostat [tran_hv_psmod].

Figura 2.4.7: Inegalitatea veniturilor a continuat să scadă ușor în medie în UE în 2024, dar cu unele semne de divergență între statele membre

Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20), nivelurile din 2024 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. Întrerupere a seriei pentru HR, date provizorii pentru LT.
Sursa: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

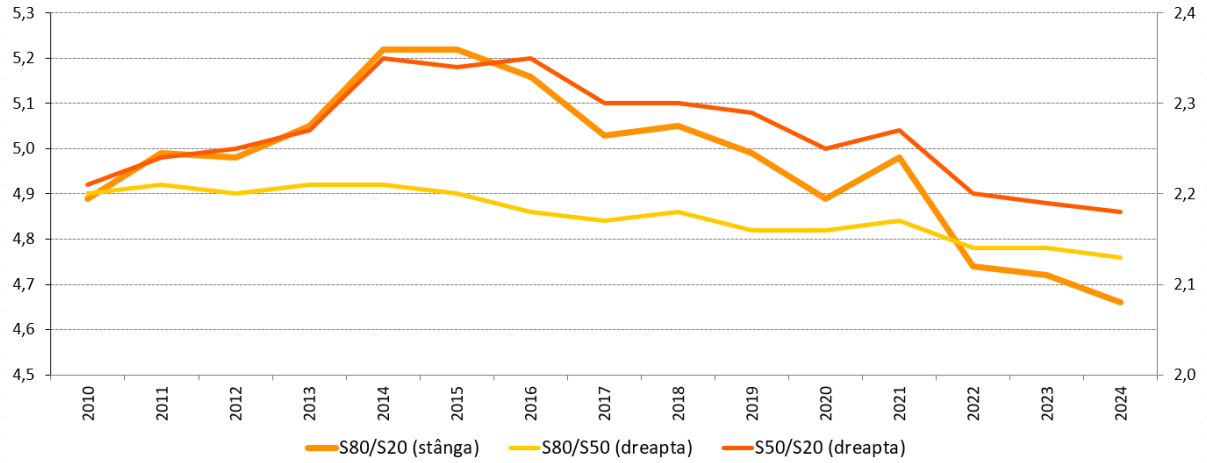
Inegalitatea veniturilor a continuat să scadă ușor în medie în UE în 2024, dar cu semne de divergență, determinate în principal de statele membre cu niveluri ridicate de inegalitate. Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20), a scăzut ușor în UE, de la 4,72 în 2023 la 4,66 în 2024 (cu referire la veniturile din 2022 și, respectiv, 2023). Cu toate acestea, diferențele dintre statele membre sunt mari. „Situații critice" s-au înregistrat în Bulgaria, Lituania și Letonia, cu niveluri de inegalitate a veniturilor printre cele mai ridicate din Uniune, care au crescut și mai mult în 2024 – a se vedea figura 2.4.7. Trei țări caracterizate de niveluri relativ ridicate ale inegalității veniturilor (după o creștere pentru Italia și scăderi pentru Grecia și Spania) sunt „de supravegheat". Scăderea inegalității veniturilor a fost de departe cea mai mare din România (-1,2), obținându-se un nivel care este în prezent în concordanță cu media UE. „Cele mai bune performanțe" în 2024 au fost în Belgia, Slovenia, Cehia și Slovacia. În general, se observă tendințe divergente în UE. Pe de o parte, în unele state membre cu niveluri ridicate de inegalitate au avut loc deteriorări suplimentare. Pe de altă parte, unele state membre cu niveluri scăzute au înregistrat scăderi suplimentare. Acest lucru indică divergențe între statele membre. Inegalitățile veniturilor arată eterogenitate și între regiunile UE. Acestea sunt relativ pronunțate și în țări precum Italia, România, Ungaria și Belgia (a se vedea figura 4 din anexa

5). Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat, se preconizează că inegalitățile veniturilor vor prezenta o tendință stabilă în toate țările pentru anul de venit 2024[266].

Într-o perspectivă pe termen mai lung, inegalitatea veniturilor a scăzut în ultimii zece ani, deși cu fluctuații. În anii 2010, inegalitățile veniturilor din UE, măsurate prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20), au crescut accentuat odată cu recesiunea dublă și apoi au scăzut la niveluri cunoscute înainte de criza economică și financiară, cu o scădere suplimentară în ultimii ani – a se vedea figura 2.4.8. În 2024, inegalitatea veniturilor în partea inferioară a distribuției veniturilor (măsurată prin raportul S50/S20) a revenit, în linii mari, la nivelurile anterioare crizei financiare, în timp ce s-a situat ușor sub nivelurile anterioare în partea superioară a distribuției veniturilor (S80/S50). Acest lucru evidențiază impactul unor răspunsuri rapide și eficace în materie de politici în UE în ultimii ani, în special atunci când se compară stabilitatea generală în urma pandemiei de COVID-19 și creșterea costului vieții în perioada 2020-2023 cu creșterea accentuată de la începutul anilor 2010. Evaluările impactului distributiv[267] al reformelor și al investițiilor rămân deosebit de importante pentru a ține seama de impactul lor asupra inegalității veniturilor și pentru a fundamenta elaborarea *ex ante* a politicilor și din această perspectivă.

Figura 2.4.8: Inegalitățile veniturilor în UE au fluctuat în ultimii cincisprezece ani, dar au scăzut în majoritatea statelor membre după 2015

Raporturile dintre chintile S80/S20, S80/S50 și S50/S20 (2010-2024, anii de venit 2009-2023)



Notă: Date estimate pentru raportul dintre chintila superioară și cea inferioară S80/S20 în perioada 2014-2018.
Sursa: Eurostat [tessi180], [ilc_di11d], [ilc_di11e], EU-SILC.

Cheltuielile cu prestațiile de protecție socială au crescut în termeni reali în 2024 în toate statele membre, dar există în continuare variații mari de la o țară la alta și de la un sector la altul. Ponderea în PIB a crescut în UE de la 26,7 % în 2023 la 27,3 % în 2024; totuși, ea a rămas cu mult sub nivelul maxim de aproximativ 30 % atins în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19[268]. Convergența dintre statele membre observată în ultimul deceniu a încetinit într-o oarecare măsură, din cauza creșterilor moderate ale ponderii

[266] A se vedea Eurostat, Estimări-semnal referitoare la inegalitățile în materie de venituri și indicatorii sărăciei pentru 2024 (FE 2024), Rezultate experimentale. Versiunea 1 – iunie 2025.
[267] A se vedea Comunicarea Comisiei intitulată „O mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre” [COM(2022) 494 final].
[268] Eurostat, Cheltuielile cu prestațiile de protecție socială (*spr_exp_func*, extras la 28.10.2025). Datele pentru 2024 sunt estimări care acoperă toate statele membre. Date provizorii pentru Estonia.

în raport cu PIB-ul în aproape toate statele membre[269]. Ca urmare, diferențele dintre statele membre au rămas mari, șase țări având ponderi de peste 28 % și alte șase sub 18 %[270]. Cheltuielile cu prestațiile de protecție socială în UE au crescut cu 6,9 % în 2024 în termeni nominali și cu 3,8 % în termeni reali, ceea ce reprezintă cea mai mare creștere din ultimul deceniu, cu excepția anului 2020, când criza provocată de pandemia de COVID-19 a necesitat un sprijin masiv. Modificările în termeni reali au fost pozitive în toate statele membre, variind de la creșteri de peste 10 % în patru state membre la aproximativ 1 % în trei state membre[271]. La nivelul UE, creșterea în termeni reali din 2024 a avut loc pentru aproape toate funcțiile și a fost cea mai pronunțată în cazul indemnizațiilor de șomaj (+6,4 %) și al prestațiilor familiale/alocațiilor pentru copii (+4,6 %), urmate de prestațiile de boală și de asistență medicală (+4,1 %) și de indemnizațiile pentru limită de vârstă și de pensiile de urmaș (+4,0 %). Prestațiile pentru excluziune socială au fost singura funcție care a înregistrat o scădere în termeni reali (-7,3 %).

Cheltuielile cu indemnizațiile pentru limită de vârstă și cu pensiile de urmaș reprezintă în continuare aproape jumătate din totalul cheltuielilor cu prestațiile de protecție socială din UE. Această pondere a fost de 47,0 %, urmată de prestațiile de boală (29,7 %), prestațiile familiale/alocațiile pentru copii (8,7 %), de invaliditate (7,0 %), de șomaj (4,0 %) și de ajutoarele pentru locuință (1,4 %), a căror pondere a fost stabilă în comparație cu anul trecut. Ponderea cheltuielilor cu prestațiile pentru excluziune socială a scăzut de la 2,5 % în 2023 la 2,2 % în 2024.

În pofida îmbunătățirilor din ultimii ani, în aproape toate statele membre, sprijinul conferit de venitul minim nu este, în general, suficient pentru a scoate oamenii din sărăcie. Sistemele de venit minim acționează ca o plasă de siguranță socială de ultimă instanță[272]. Pentru o gospodărie formată dintr-un singur adult, nivelul sprijinului a fost cel mai generos în Țările de Jos, unde aproape atinge pragul riscului de sărăcie (de 60 % din mediana venitului disponibil pe adult-echivalent al gospodăriei). Acesta a fost cel mai scăzut în Italia, Ungaria și România, unde se situează în jurul valorii de 10 % din venitul median sau sub acest nivel – a se vedea figura 2.4.9[273]. În comparație cu 2023, caracterul adecvat al sprijinului s-a îmbunătățit în Portugalia (+18 puncte procentuale), Bulgaria (+10 puncte procentuale), România (+4 puncte procentuale) și Slovacia (+2 puncte procentuale), în timp ce în alte țări a scăzut. Pentru gospodăriile compuse din doi adulți și doi copii, caracterul adecvat al sprijinului tinde să fie similar sau mai mare decât pentru o gospodărie cu un singur adult, în principal din cauza unui rol mai proeminent al prestațiilor familiale. Totuși, numai în Lituania nivelul de sprijin pentru acest tip de gospodărie este suficient pentru ieșirea din sărăcie[274]. În cele din urmă, în toate statele membre, venitul net obținut de o persoană care lucrează cu normă întreagă pe salariul minim (sau pe un salariu scăzut corespunzător în țările

[269] Între 2023 și 2024, ponderea cheltuielilor cu prestațiile de protecție socială ca procent din PIB a scăzut numai în DK și EL, în timp ce în SE a fost stabilă și a crescut în toate celelalte 24 de state membre.

[270] Acestea sunt FI, FR, AT, DE, BE și IT și EE, RO, LT, HU, MT și, respectiv, IE.

[271] Acestea sunt EE, HR, PL și SK și, respectiv, JU, EL și SE.

[272] Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă (2023/C 41/01).

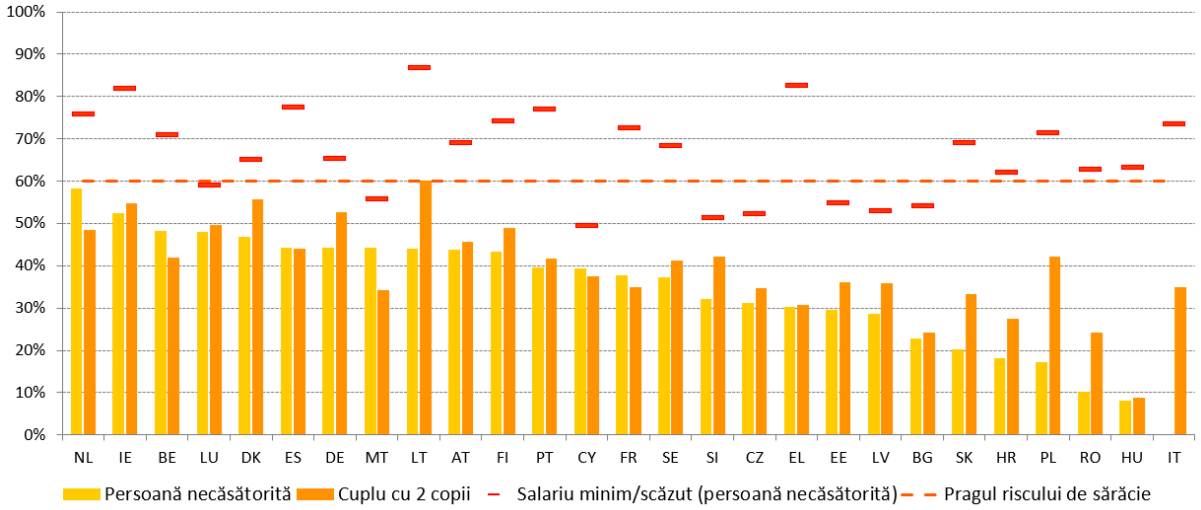
[273] Caracterul adecvat al sprijinului poate fi evaluat prin compararea venitului disponibil al gospodăriilor care se bazează exclusiv pe venitul minim (și care nu au niciun venit din muncă) cu pragul riscului de sărăcie (AROP). Pe lângă venitul minim, gospodăriile pot avea dreptul să primească ajutoare pentru locuință și prestații familiale.

[274] În comparație cu 2023, pentru gospodăriile compuse din doi adulți și doi copii sub 14 ani, s-au observat îmbunătățiri în ceea ce privește adecvarea în Slovacia (+6 puncte procentuale), Bulgaria (+6 puncte procentuale), Portugalia (+4 puncte procentuale), România (+2 puncte procentuale), Țările de Jos (+1 punct procentual) și Polonia (+1 punct procentual), în timp ce în celelalte țări s-au observat scăderi.

care nu prevăd salarii minime prin lege) este în mod sistematic mai mare decât sprijinul pentru venit primit prin intermediul asistenței sociale atunci când nu are un loc de muncă.

Figura 2.4.9: Caracterul adecvat al sprijinului pentru venit acordat gospodăriilor fără persoane ocupate care primesc venit minim rămâne relativ scăzută

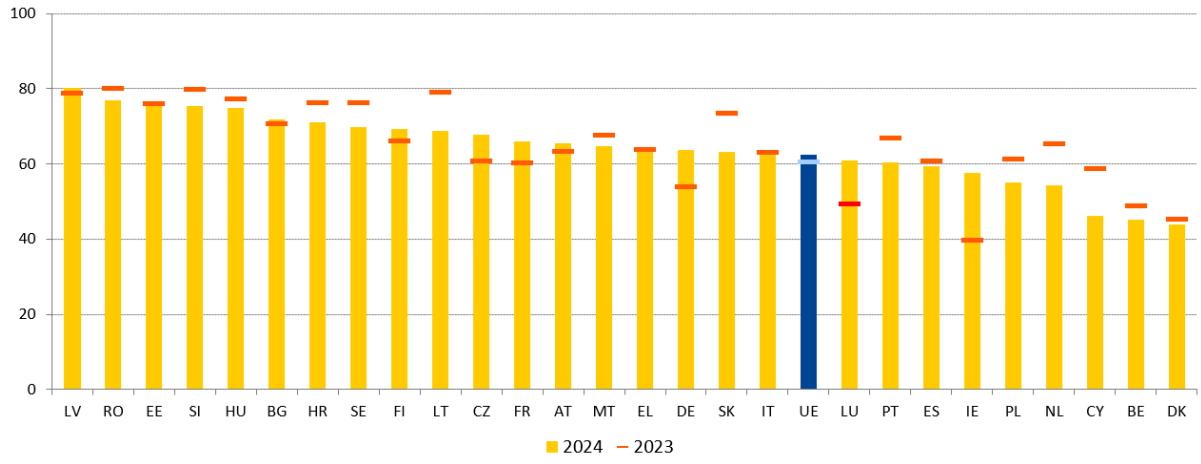
Venitul disponibil net pe adult-echivalent al gospodăriilor (persoană necăsătorită și doi adulți cu doi copii sub 14 ani) care beneficiază de asistență socială, ca procent din mediana venitului disponibil pe adult-echivalent, 2024 (%)



Notă: Membrii adulți ai gospodăriei care nu sunt angajați și nu primesc indemnizație de șomaj. Venituri nete, inclusiv asistență socială, prestații familiale și ajutoare pentru locuință, după impozitare și contribuții la asigurările sociale. Venitul net al unei persoane necăsătorite care lucrează cu normă întreagă cu salariul minim prevăzut de lege (sau la 50 % din salariul mediu pentru țările care nu prevăd un salariu minim prevăzut de lege: DK, IT, AT, FI și SE).
Sursa: Calcule proprii bazate pe producția din modelul OCDE de simulare a impozitelor și prestațiilor sociale, versiunea 2.6.3 a modelului, și Eurostat [ilc_di03], EU-SILC.

Figura 2.4.10: Riscurile de sărăcie se mențin la un nivel ridicat în rândul gospodăriilor cu un grad foarte scăzut de ocupare

Rata riscului de sărăcie a persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare (%)



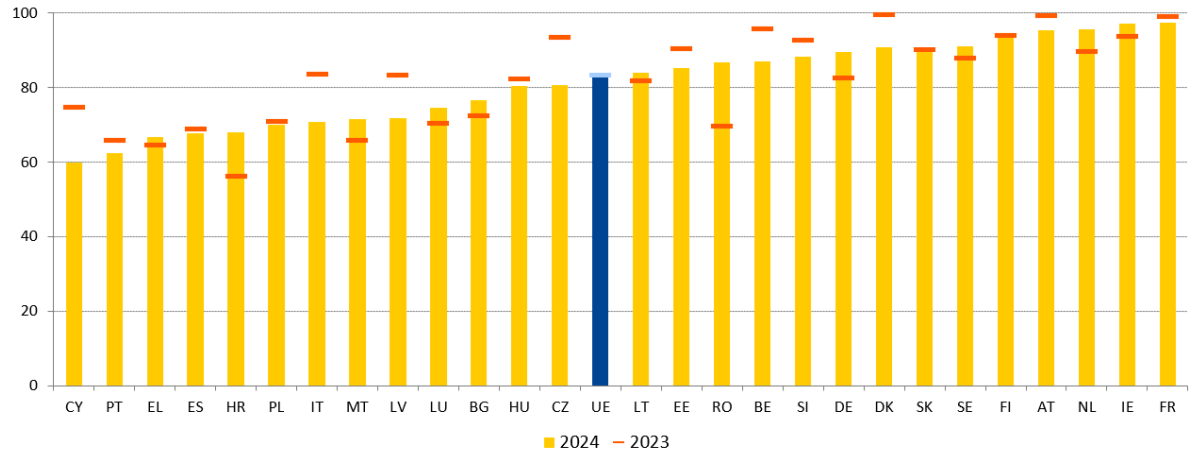
Notă: Întrerupere a seriei în 2024 și 2023 pentru HR. Date provizorii în 2024 pentru LT. Gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare [cu o intensitate a muncii foarte scăzută] sunt gospodării în care membrii în vârstă de muncă au lucrat timp de cel mult 20 % din potențialul lor total de timp de lucru în cursul anului precedent.
Sursa: Eurostat [ilc_li06], EU-SILC.

Lipsa locurilor de muncă rămâne un factor-cheie al riscurilor de sărăcie, în timp ce prestațiile sociale nu ajung, în medie în UE, la toate gospodăriile aflate în dificultate. În

2024, 62,4 % dintre persoanele care locuiau în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare (adică cele care au lucrat cel mult 20 % din potențialul lor total de timp de lucru) au fost expuse riscului de sărăcie în 2024 – a se vedea figura 2.4.10. Această pondere a crescut (+1,8 puncte procentuale) în comparație cu anul precedent, existând în continuare diferențe importante între statele membre. Rata riscului de sărăcie în gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare a variat între 80,2 % în Letonia (+1,4 puncte procentuale față de 2023) și 43,8 % în Danemarca (-1,5 puncte procentuale față de 2023). În același timp, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare și care primesc prestații sociale a fost de 83,1 % în UE în 2024 (comparativ cu 83,3 % în anul precedent) – a se vedea figura 2.4.11[275]. Există diferențe importante în această privință între statele membre, rata variind de la (aproape) 100 % în Irlanda și Franța la 60 % în Cipru.

Figura 2.4.11: Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare și care beneficiază de prestații sociale arată diferențe importante de la un stat membru la altul

Rata beneficiarilor de prestații în rândul persoanelor în vârstă de 18-64 de ani expuse riscului de sărăcie care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare (%)



Notă: Date provizorii pentru LT în 2024.
Sursa: Eurostat [ilc_li70], EU-SILC.

Impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei a scăzut ușor în UE în 2024, cu scăderi puternice în unele state membre. Acesta a scăzut (cu 0,5 puncte procentuale) la 34,2 % în Uniune, în concordanță cu scăderea cheltuielilor reale din 2023. Scăderea a fost determinată în mare măsură de scăderi puternice în Germania, Irlanda, Lituania și Franța – a se vedea figura 2.4.12[276]. În 2024 (cu referire la veniturile din 2023), s-au înregistrat „situații critice” în Grecia, Letonia, Croația și Portugalia, toate având un impact foarte scăzut al transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei (între 16,6 % și 22,4 %). Patru state membre au fost „de supravegheat”. Dintre acestea, Germania, Lituania, Ungaria și Luxemburg au înregistrat o scădere a impactului, în timp ce Spania și Malta și-au îmbunătățit rezultatele, dar toate au înregistrat, împreună cu Bulgaria (și cu excepția Germaniei), niveluri relativ scăzute de eficacitate. În schimb, Belgia, Danemarca și Finlanda au înregistrat „cele mai bune performanțe” (cu un impact de reducere a sărăciei de peste 45 %). Diferențele în ceea ce privește impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei au fost mari și între

[275] Aceasta include orice tip de prestații sociale, nu doar sistemele de venit minim.
[276] Valoarea este în continuare mai mare decât înainte de pandemia de COVID-19.

regiuni, inclusiv în interiorul țărilor, în special în Belgia, Germania, Suedia, Italia, Ungaria, Slovacia și Polonia (a se vedea figura 9 din anexa 5), precum și pentru regiunile ultraperiferice. Femeile au înregistrat, în medie, un impact oarecum mai mic decât bărbații al transferurilor asupra reducerii sărăciei în UE (33,7 % față de 34,6 %). Impactul transferurilor sociale asupra riscului de sărăcie în rândul copiilor a rămas, în linii mari, neschimbat în 2024 în UE (41,4 % în 2023 față de 41,9 % în 2024). Acesta a scăzut în 15 state membre (până la -11,1 puncte procentuale în Lituania, -5.5 puncte procentuale în Germania și -4.8 puncte procentuale în Luxemburg) și a crescut în celelalte state membre (până la 12,3 puncte procentuale în Ungaria, 8,7 puncte procentuale în Polonia și 7,7 puncte procentuale în Estonia)[277].

Figura 2.4.12: Impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei a înregistrat scăderi puternice în unele state membre

Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, nivelurile din 2024 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. Întrerupere a seriei pentru HR. Date provizorii pentru LT.

Sursa: Eurostat [tespm050], EU-SILC

Situația socială a persoanelor cu forme atipice de ocupare a forței de muncă rămâne mai puțin favorabilă decât cea a altor lucrători, deși este mai probabil ca prestațiile de

[277] Acesta se bazează pe Cadrul de referință privind îngrijirea copiilor și sprijinul acordat copiilor, instituit de Subgrupul de indicatori al Comitetului pentru protecție socială. Indicatorul poate fi calculat pe baza ratei AROP pentru copii după și înainte de transferuri (cu excepția pensiilor). Transferurile sociale în natură, printre care se numără educația și îngrijirea timpurie a copiilor, învățământul și asistența medicală gratuită, nu sunt luate în considerare în această analiză.

protecție socială să reducă riscurile de sărăcie ale acestora. Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei în 2024 (cu referire la veniturile din 2023) în UE a fost semnificativ mai mare pentru lucrătorii cu forme atipice de ocupare a forței de muncă în comparație cu lucrătorul mediu (11,8 %)[278]. Acesta a fost de 22,8 % pentru angajații cu contracte de muncă pe durată determinată și de 22,9 % pentru lucrătorii cu fracțiune de normă. Impactul a fost de 26,6 % pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă. Totuși, sărăcia monetară a rămas mai mare pentru aceste persoane în majoritatea statelor membre. În UE în ansamblu, rata riscului de sărăcie (AROP) a fost de 13,4 % pentru lucrătorii temporari, față de 5,2 % pentru cei cu contracte de muncă pe durată nedeterminată. Această rată a fost de 13,8 % pentru lucrătorii cu fracțiune de normă (față de 7,1 % pentru lucrătorii cu normă întreagă) și de 20,9 % pentru lucrătorii independenți (față de 6,3 % în rândul tuturor angajaților)[279]. Nivelul sărăciei monetare pentru lucrătorii cu contracte de muncă pe durată determinată a fost de peste 15 % în opt state membre[280] și chiar de peste 25 % în trei dintre acestea (Bulgaria, Danemarca și Cipru). În rândul lucrătorilor independenți, rata sărăciei în 2024 a fost mai mare decât media UE cu aproximativ 5 puncte procentuale sau mai mult în șase state membre[281], aproape 30 % în Polonia și Estonia și 52,3 % în România. Persoanele cu forme atipice de ocupare a forței de muncă s-au confruntat, de asemenea, cu rate mai ridicate de deprivare socială și materială (13,8 % la nivelul UE în 2024 pentru lucrătorii temporari, comparativ cu 7,6 % pentru angajații permanenți și 11,1 % pentru lucrătorii cu fracțiune de normă față de 7,4 % pentru lucrătorii cu normă întreagă).

Acoperirea prestațiilor sociale în numerar variază foarte mult de la un stat membru la altul, de la o categorie de lucrători la alta și de la un statut profesional la altul. Ponderea persoanelor în vârstă de muncă (16-64 de ani) expuse riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale care primeau prestații sociale în numerar[282] în UE în 2024 (cu referire la veniturile din 2023) a fost aproape de nivelurile anterioare pandemiei de COVID-19, după o scădere în ultimii ani. Aceasta a fost mai mare în rândul lucrătorilor cu contracte de muncă pe durată determinată (38,3 %) decât în rândul celor cu contracte de muncă pe durată determinată (23,3 %) și în rândul lucrătorilor cu fracțiune de normă (30,1 %) decât în rândul lucrătorilor cu normă întreagă (23,7 %). Aceste tipare există în majoritatea statelor membre. Totuși, în cinci state membre (Cipru, Slovenia, Suedia, Portugalia și Ungaria), probabilitatea ca angajații cu contract de muncă pe perioadă determinată să primească prestații a fost mai mică decât în cazul celor cu contract de muncă pe durată nedeterminată. În șapte state membre (Slovenia, Letonia, Lituania, Italia, Portugalia, Luxemburg și Bulgaria), probabilitatea ca lucrătorii cu fracțiune de normă să primească prestații a fost mai mică decât în cazul celor cu normă întreagă. În trei țări (Grecia, Polonia și România), mai puțin de 10 % dintre persoanele încadrate în muncă și expuse riscului de sărăcie înainte de transferurile

[278] Extras special de către Eurostat din EU-SILC pe baza defalcărilor majore ale indicatorului-cheie privind caracterul adecvat în cadrul de monitorizare privind accesul la protecție socială. A se vedea: Accesul la protecție socială pentru salariați și lucrătorii independenți. Actualizarea cadrului de monitorizare – 2025 (în curs de publicare).

[279] Cu toate acestea, rata deprivării materiale și sociale este mai mică pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă în comparație cu angajații (6,9 % și, respectiv, 8,1 % în UE în 2024).

[280] Acestea sunt BG, DK, CY, SE, HU, IT, MT și AT.

[281] Acestea sunt RO, PL, PT, LV, EE și ES. A se vedea Eurostat [ilc_li04], EU-SILC.

[282] Extras special de către Eurostat al indicatorului ratei beneficiarilor pentru „accesul efectiv” în cadrul de monitorizare privind accesul la protecție socială: Accesul la protecție socială pentru salariați și lucrătorii independenți. Actualizarea cadrului de monitorizare – 2025 (în curs de publicare). Populația vizată este cea expusă riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale. Prestațiile sociale în numerar avute în vedere pentru acest indicator sunt cele primite la nivel individual, cu excepția pensiilor.

sociale primeau prestații sociale în numerar în 2024. A fost cel mai puțin probabil ca lucrătorii independenți expuși riscului de sărăcie (înainte de transferurile sociale) să beneficieze de prestații sociale în numerar, cu o rată de acoperire de 11,5 % în 2024 în UE. În 2024, această pondere a rămas sub 5 % în șapte state membre[283]. Puțin peste jumătate (52,8 %) dintre șomerii expuși riscului de sărăcie beneficiau, în medie, de prestații sociale în UE în 2024. Cinci state membre (Belgia, Danemarca, Finlanda, Germania și Austria) au atins rate de acoperire de peste 80 %, în timp ce această pondere a fost mult mai mică, de aproximativ 12-13 %, în alte patru state membre (Polonia, Grecia, Slovacia și Țările de Jos). În ultimii doi ani, rata riscului de sărăcie în rândul șomerilor a crescut cu aproape 3 puncte procentuale, de la 46,1 % în 2022 la 48,9 % în 2024.

În ansamblu, accesul la o protecție socială adecvată rămâne diferit de la un stat membru la altul, în ciuda unor îmbunătățiri înregistrate în ultimii ani[284]. În ceea ce privește acoperirea formală[285], în primăvara anului 2025 existau încă lacune în 18 state membre[286] pentru cel puțin un grup de lucrători cu contracte atipice din cel puțin o ramură a protecției sociale. Ramurile cele mai afectate de lipsa accesului sunt: șomajul (17 state membre), urmat de prestațiile de boală (13 state membre) și de prestațiile de maternitate/paternitate (tot 13). Printre grupurile afectate de lipsa de acoperire se numără stagiarii, lucrătorii cu contracte atipice, precum contractele de drept civil, contractele temporare pe termen scurt (de exemplu, zilierii), lucrătorii care câștigă sub pragul de venit necesar pentru acoperire, lucrătorii sezonieri și lucrătorii casnici. În plus, în unsprezece[287] state membre, accesul la cel puțin o ramură a protecției sociale a fost voluntar pentru cel puțin un grup de lucrători cu contracte atipice. În ceea ce privește lucrătorii independenți, aceștia s-au confruntat cu discrepanțe în materie de acoperire formală într-o ramură a protecției sociale sau mai multe în 19 state membre[288], cel mai adesea cu privire la indemnizațiile de șomaj (19 state membre) și la prestațiile în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale (14 state membre). În majoritatea cazurilor, aceste discrepanțe au afectat toți lucrătorii independenți, în timp ce în aproximativ o treime dintre statele membre ele au fost specifice anumitor grupuri, cum ar fi fermierii, meșteșugarii sau profesiile liberale. În plus, în 15 state membre, acoperirea pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă a fost voluntară, cel mai adesea cu privire la prestațiile de boală și de maternitate, urmate de prestațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale. Estimările naționale disponibile indică niveluri foarte diferite de adoptare a sistemelor voluntare de către persoanele care desfășoară o activitate independentă.

Creșterea prețurilor locuințelor a depășit creșterea veniturilor în ultimul deceniu, punând presiune asupra accesibilității prețurilor. Creșterile prețurilor locuințelor nu sunt în mod inerent îngrijorătoare dacă se aliniază la capacitatea financiară a gospodăriilor de a-și permite locuințe. Cu toate acestea, în ultimul deceniu, prețurile locuințelor în UE au crescut în medie cu aproximativ 10 % mai rapid decât veniturile, reducând accesibilitatea – deși cu

[283] Acestea sunt PT, SI, PL, NL, CZ, RO și EL.

[284] A se vedea Raportul Comisiei referitor la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, COM/2023/43 final și Cadrul de monitorizare avizat în 2020 și actualizarea în curs de publicare (2025).

[285] Acoperirea formală a unui grup înseamnă că, într-o anumită ramură a protecției sociale (de exemplu, vârstă înaintată, boală, șomaj, maternitate), legislația existentă sau un contract colectiv de muncă stabilește că persoanele din grup au dreptul să participe la un sistem de protecție socială care acoperă o anumită ramură.

[286] AT, BG, CZ, DE, EL, ES, FR, HR, HU, IT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SI, SK.

[287] AT, CZ, DE, DK, HU, LU, NL, PL, RO, SI, SK.

[288] AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, FR, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SI, SK.

diferențe mari de la o țară la alta[289]. Raportul preț/venit al locuințelor a crescut cu 20 % sau mai mult în perioada 2014-2024 în Portugalia, Țările de Jos, Ungaria, Luxemburg, Irlanda, Cehia și Austria. Întrucât la sfârșitul acestei perioade ratele dobânzii au crescut, accesibilitatea locuințelor a scăzut și mai mult în majoritatea țărilor pentru cei care au nevoie să se împrumute pentru a achiziționa o locuință. Piețele de închirieri mici și ineficiente din multe state membre nu reușesc să ofere o alternativă viabilă la cumpărare, având costuri ridicate de închiriere în multe capitale și înregistrând o scădere a fondului social de închirieri în ultimele decenii. În timp ce chiriile aferente contractelor existente au crescut într-un ritm semnificativ mai lent decât prețurile locuințelor, chiriile pentru contractele noi au crescut accelerat. Situația variază de la o grupă de venituri la alta și de la o grupă de vârstă la alta, tinerii cu venituri mai mici fiind cei mai afectați. Într-adevăr, la nivelul UE, ponderea costurilor totale cu locuința în venitul disponibil al gospodăriilor a fost în medie de 19,2 %, dar a ajuns la 36,9 % pentru persoanele expuse riscului de sărăcie[290]. Pe de altă parte, este mai probabil ca tinerii să se confrunte cu chirii mai mari atunci când închiriază pentru prima dată, au venituri mai mici și să fie mai puțin solvabili.

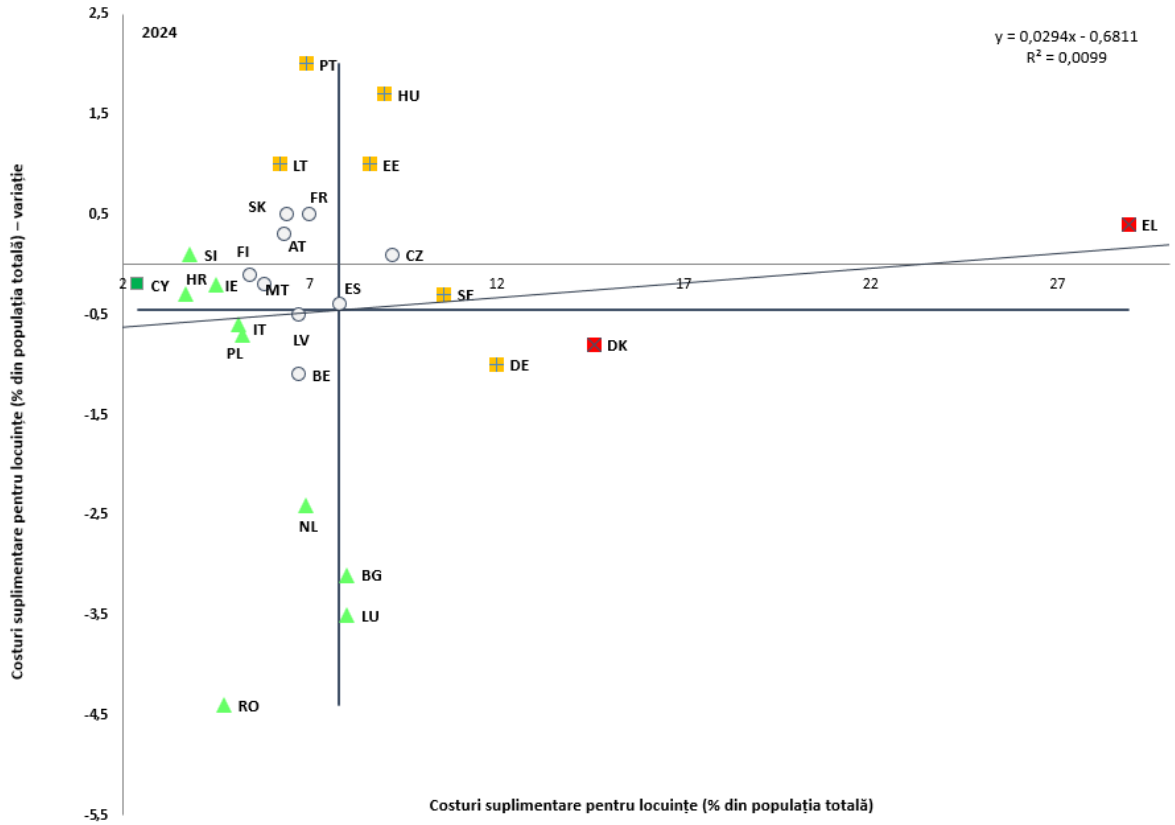
Ponderea persoanelor care suportă cu costuri suplimentare pentru locuințe s-a redus într-o oarecare măsură în UE în 2024, dar a rămas semnificativ mai mare pentru persoanele care se confruntă cu sărăcia și a prezentat variații considerabile de la un stat membru la altul. În 2024, ponderea populației care suportă costuri suplimentare pentru locuințe a scăzut la 8,2 %, de la 8,8 % în 2023, dar există diferențe semnificative – a se vedea figura 2.4.13[291]. Grecia a înregistrat cea mai mare rată a costurilor suplimentare pentru locuințe din UE (28,9 %, după o creștere de 0,4 puncte procentuale), aflându-se într-o „situație critică”, împreună cu Danemarca (14,6 %, după o scădere cu 0,8 puncte procentuale). Șase state membre sunt „de supravegheat” ca urmare a unui nivel care este încă relativ ridicat după o scădere (Germania și Suedia) sau după ce au înregistrat unele dintre cele mai mari creșteri anuale, chiar dacă la niveluri mai scăzute (Portugalia, Ungaria, Estonia și Lituania). Pe de altă parte, Cipru a înregistrat „cele mai bune performanțe” (2,4 %). Croația (3,7 %) și Slovenia (3,8 %) au înregistrat o „performanță peste medie”, împreună cu, printre altele, țări care au prezentat scăderi anuale mari (România, Luxemburg, Bulgaria și Țările de Jos). Rata costurilor suplimentare pentru locuințe în cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie a scăzut cu 2,1 puncte procentuale în 2024, mai mult decât în cazul populației generale. Totuși, ea a rămas semnificativ mai ridicată, situându-se la 31,1 % față de 3,8 % pentru restul populației. De asemenea, persoanele cu handicap sunt împovărate excesiv de costurile cu locuința în comparație cu persoanele fără handicap (10,4 % față de 7,8 %). Cele mai ridicate rate ale costurilor suplimentare pentru locuințe pentru populația expusă riscului de sărăcie în 2024 au fost în Grecia (88,9 %, în creștere cu 2,6 puncte procentuale) și Danemarca (65,6 %, în scădere cu 6,7 puncte procentuale), în timp ce cele mai scăzute s-au înregistrat în Cipru (9,2 %), România (16,3 %) și Croația (16,8 %). În 2024, 9,8 % din populația UE din municipii locuia într-o gospodărie care se confrunta cu costuri suplimentare pentru locuințe, față de 6,3 % în zonele rurale. Costurile suplimentare pentru locuințe au fost mai mari în municipii decât în zonele rurale în toate statele membre, cu excepția României, Bulgariei, Lituaniei și Croației. De asemenea, costurile suplimentare globale pentru locuințe în UE sunt mai mari pentru chiriașii de pe piața privată a închirierilor (19,2 %) în comparație

[289] A se vedea Cousin G., Frayne C., Dias Martins V. și B. Vasicek, *Housing in the European Union: Market Developments, Underlying Drivers, and Policies* (Locuințele în Uniunea Europeană: evoluții ale pieței, factori determinanți subiacenți și politici), European Economy Discussion Paper 228/octombrie 2025.
[290] Indicatorul Eurostat [ilc_mded01], EU-SILC.
[291] A se vedea anexa 2 pentru definiția indicatorului.

cu chiriașii cu preț redus sau cu chirii gratuite (10 %). Acestea sunt de 5 % pentru proprietarii cu credite ipotecare sau împrumuturi în curs.

Figura 2.4.13: Ponderea populației care suportă costuri suplimentare pentru locuințe variază considerabil de la un stat membru la altul

Ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu costuri suplimentare pentru locuințe, nivelurile din 2024 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. Date provizorii pentru LT.
Sursa: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

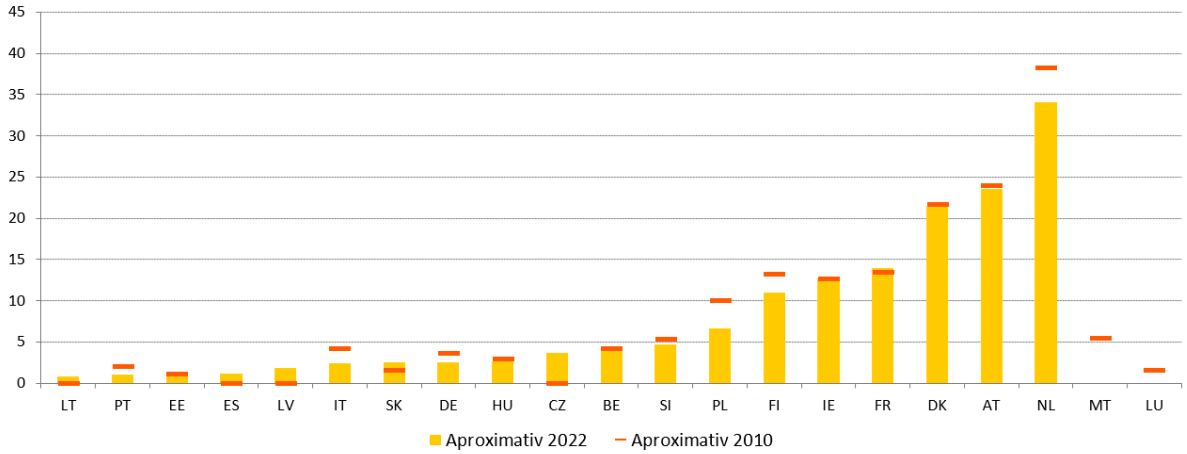
Supraaglomerarea și locuințele inadecvate afectează în continuare o parte considerabilă a gospodăriilor din UE și se înregistrează variații mari în ceea ce privește furnizarea de locuințe sociale între statele membre. În 2024, 16,9 % dintre persoanele din UE trăiau în gospodării supraaglomerate, nivelul fiind în mare parte stabil în comparație cu 2023[292]. Rate de supraaglomerare de peste 30 % s-au înregistrat în România (40,7 %), Letonia (39,3 %), Bulgaria (33,8 %), Polonia (33,7 %) și Croația (31,7 %). În schimb, cele mai scăzute rate de supraaglomerare (sub 6 %) au fost observate în Cipru (2,4 %), Malta (4,4 %), Țările de Jos (4,6 %) și Irlanda (5 %). În plus, în 2023, 15,6 % din populația UE se confrunta cu condiții precare de locuit, definite ca însemnând o casă cu un acoperiș care prezintă infiltrații, pereți, podele sau fundații umede ori cu mucegai în ramele ferestrelor sau în pardoseli[293]. Nu există locuințe sociale în toate statele membre ale UE. În plus, definițiile și furnizorii, precum și mecanismele de eligibilitate și de alocare variază (pragurile bazate pe venit sunt totuși criteriul cel mai frecvent). Datele privind dimensiunea fondului de locuințe sociale indică variații mari de la un stat membru la altul. În multe dintre acestea, s-a înregistrat, de

[292] Indicatorul Eurostat [ilc_lvho05a], EU-SILC.
[293] Indicatorul Eurostat [ilc_mdho01], EU-SILC.

asemenea, o oarecare scădere în ultimul deceniu – a se vedea figura 2.4.14. Creșterea costurilor de construcție, ale terenurilor și ale finanțării reprezintă provocări menționate frecvent cu privire la furnizarea de locuințe sociale[294]. Numărul adulților cu handicap care trăiesc în instituții rezidențiale a continuat să crească în întreaga UE, lipsa unor soluții locative accesibile împiedicând, printre altele, procesul de dezinstituționalizare.

Figura 2.4.14 Există diferențe mari între statele membre în ceea ce privește ponderea locuințelor sociale în totalul fondului locativ

Locuințe sociale de închiriat, % din fondul locativ total în anii selectați (2010, 2022)



Notă: „Aproximativ 2022" se referă la anii 2016-2022, iar „aproximativ 2010" se referă la anii 2010-2013.
Sursa: OCDE (2024), Baza de date a OCDE privind locuințele la prețuri accesibile – indicatorul PH4.2. Fond de locuințe sociale de închiriat.

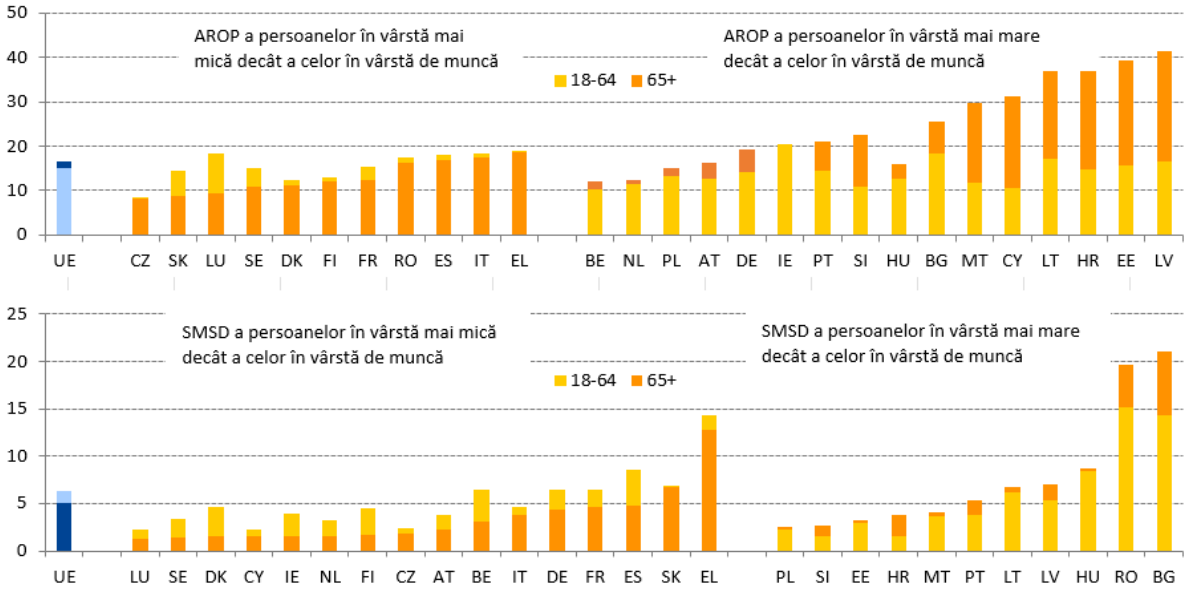
Lipsa de adăpost reprezintă o provocare socială din ce în ce mai mare pentru toate statele membre. Deși diferențele în ceea ce privește definițiile și metodele de colectare a datelor împiedică compararea și cuantificarea transnațională a lipsei de adăpost la nivelul UE, se poate identifica o tendință de creștere în majoritatea statelor membre, chiar și în cele cu tendințe descrescătoare în ultimii ani. În 2024, Finlanda a înregistrat 3 806 persoane fără adăpost, o creștere de la an la an de 11 %, pentru prima dată într-un deceniu. În mod similar, în 2024, Danemarca număra 5 989 de persoane fără adăpost, cu o creștere de 3 % față de 2022 și o creștere de 20 % față de 2009[295].

Ponderea persoanelor în vârstă (peste 65 de ani) expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a continuat să scadă la nivelul UE în 2024. Scăderea la 19,2 %, comparativ cu 19,7 % în 2023, a fost determinată în principal de o îmbunătățire a ratei AROPE pentru femei (care totuși a rămas substanțial mai mare decât în cazul bărbaților, situându-se la 21,5 %, respectiv 16,3 %). Situația a fost, de asemenea, extrem de diversă de la un stat membru la altul, ratele AROPE pentru persoanele în vârstă variind între 9,5 % în Cehia și 42,9 % în Letonia. În același timp, în 2024, inegalitatea veniturilor pentru cei în vârstă de peste 65 de ani (măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, S80/S20) a stagnat la 4,11, în comparație cu tendința descrescătoare pentru populația în vârstă de muncă. Totuși, aceasta a rămas sub nivelul înregistrat în cazul populației totale (4,66), reflectând, de asemenea, impactul redistributiv al sistemelor fiscale și de pensii.

[294] A se vedea OCDE, *Social Housing: A Key Part of Past and Future Housing Policy* (Locuințele sociale: o parte esențială a politicii anterioare și viitoare în domeniul locuințelor), OECD Publishing, 2020, Paris.
[295] A se vedea: Fondation pour le Logement des Défavorisés – FEANTSA: *Tenth overview of housing exclusion in Europe – 2025* (Al zecelea raport privind situația excluziunii în materie de locuință în Europa – 2025), 2025.

Figura 2.4.15 Persoanele în vârstă (peste 65 de ani) se confruntă cu riscuri de sărăcie mai mari decât populația în vârstă de muncă, dar sunt, în general, mai puțin expuse la deprivarea materială și socială severă

Ratele riscului de sărăcie (AROP) (graficul de sus) și ratele deprivării materiale și sociale severe (SMSD) (graficul de jos) pe grupe de vârstă (%, 2024)



Notă: Barele pentru fiecare serie sunt suprapuse: în partea stângă, bara 18-64 este mai înaltă și parțial vizibilă în spatele barei 65+, complet vizibilă; în partea dreaptă, bara 65+ este mai înaltă și parțial vizibilă în spatele barei 18-64, complet vizibilă.
Sursa: Eurostat [ilc_li02] și [ilc_mdsd11], EU-SILC

Scăderea ratei AROPE pentru persoanele în vârstă din UE este legată de o scădere atât a sărăciei monetare, cât și a ratei deprivării materiale sau sociale severe a acestora. Rata riscului de sărăcie (AROP) pentru cei de peste 65 de ani a scăzut de la 17,3 % în 2022 la 16,6 % în 2024 (cu referire la veniturile din 2023). Cu toate acestea, rata AROP pentru cei de peste 65 de ani a rămas ușor mai ridicată decât pentru cei cu vârste mai mici, în medie în UE. Situația a fost diferită de la un stat membru la altul, ratele AROP situându-se între 8,3 % și 41,4 % – a se vedea figura 2.4.15. În timp ce în mai multe țări persoanele cu vârsta de peste 65 de ani au fost mai puțin expuse sărăciei monetare decât grupurile mai tinere, în alte țări riscul de sărăcie pentru persoanele în vârstă a fost până la de două ori mai mare. Rata deprivării materiale și sociale severe (SMSD) pentru persoanele în vârstă din UE a scăzut la 5,1 % în 2024, după o stagnare la aproximativ 5,5 % în 2020. Aceasta a variat între aproximativ 1 % și peste 20 % între statele membre. Spre deosebire de rata AROP, rata SMSD pentru persoanele în vârstă a fost ușor mai scăzută decât pentru populația în vârstă de muncă (6,4 %), în medie, în UE și în majoritatea statelor membre.

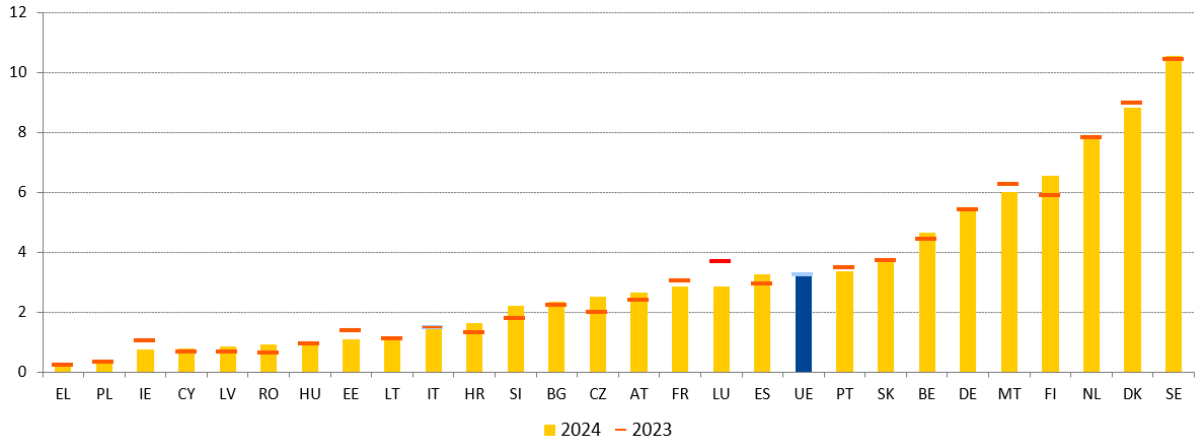
Rata agregată de înlocuire a pensiilor a rămas stabilă la nivelul UE în 2024. Această măsură, comparând beneficiile de tipul pensiilor ale persoanelor în vârstă de 65-74 de ani cu veniturile din muncă ale persoanelor în vârstă de 50-59 de ani, a fost de 0,6 în UE în 2024 (față de 0,59 în 2023 și 0,58 în anii precedenți). Aceasta a variat între 0,35 în Croația și 0,84 în Grecia. Raportul a fost ușor mai scăzut în cazul femeilor decât al bărbaților, situându-se la 0,58 și, respectiv, 0,62 în UE. Aceasta înseamnă că femeile, ale căror venituri din muncă sunt, în medie, mai mici la început, suferă o deteriorare suplimentară a situației veniturilor lor în comparație cu bărbații atunci când se pensionează.

Se preconizează că provocările structurale în ceea ce privește disponibilitatea, accesibilitatea financiară și calitatea îngrijirii pe termen lung se vor intensifica, având

în vedere îmbătrânirea populației. Se preconizează că numărul persoanelor care ar putea avea nevoie de îngrijire pe termen lung în UE va crește de la 31,2 milioane în 2022 la 33,2 milioane în 2030 și la 37,8 milioane în 2050[296]. Accesul limitat la servicii formale duce la nevoi nesatisfăcute sau la o sarcină excesivă pentru îngrijitorii informali, care sunt în cea mai mare parte femei. În 2019, 46,6 % dintre persoanele din UE cu vârsta de peste 65 de ani care se confruntă cu dificultăți grave în ceea ce privește îngrijirea personală sau activitățile casnice au raportat nevoi nesatisfăcute de ajutor. Aceste nevoi au fost semnificativ mai pronunțate pentru persoanele din chintila cu cele mai mici venituri (51,2 %) în comparație cu cele din chintila cu cel mai ridicat nivel al veniturilor (39,9 %)[297]. Lipsa accesibilității și a disponibilității, inclusiv din cauza deficitului de forță de muncă, este deja raportată, ceea ce subliniază posibilitățile de consolidare în continuare a furnizării de servicii de îngrijire pe termen lung, cu atât mai mult având în vedere evoluțiile demografice preconizate.

Figura 2.4.16 Raportul dintre lucrătorii din domeniul îngrijirii pe termen lung și 100 de persoane cu vârsta de peste 65 de ani prezintă îmbunătățiri marginale în întreaga UE, cu variații mari de la un stat membru la altul

Lucrători în domeniul îngrijirii pe termen lung la 100 de persoane cu vârsta de peste 65 de ani, 2024



Notă: Lucrătorii în domeniul îngrijirii pe termen lung sunt selectați în funcție de codurile transsectoriale (NACE) 87.1, 87.3, 88.1 și de codurile ocupaționale (ISCO) 2221, 2264, 2266, 2634, 2635, 3221, 3255, 5321, 5322.
Sursa: Calcul efectuat de DG EMPL pe baza unui extras special din Eurostat, EU-LFS 2024

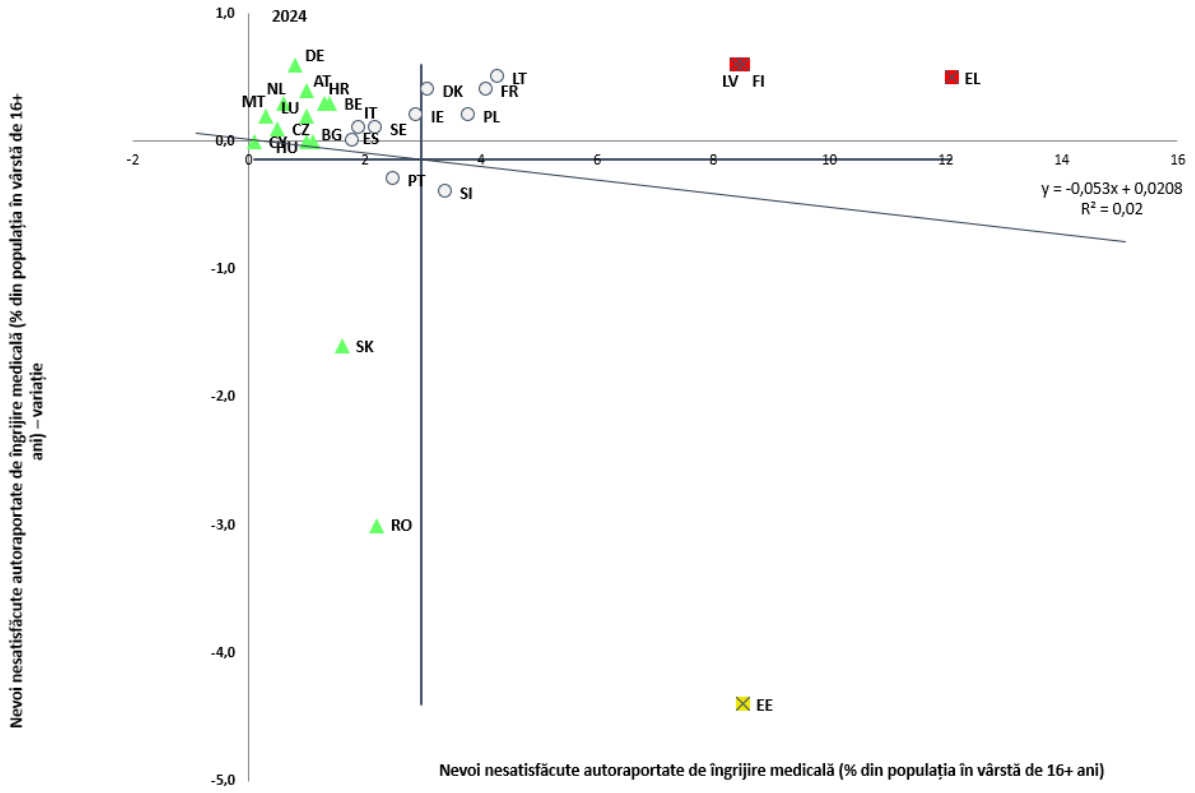
În pofida potențialului de creare de locuri de muncă al sectorului îngrijirii pe termen lung, deficitul de forță de muncă și de competențe (inclusiv din cauza atractivității scăzute a sectorului) accentuează provocările legate de acces și are un impact negativ asupra calității serviciilor furnizate. În 2024, 3,2 milioane de lucrători, majoritatea lucrători în domeniul îngrijirii personale (65 %) și asistenți medicali (29 %), erau angajați în sectorul îngrijirii pe termen lung în UE, reprezentând aproximativ 1,6 % din forța de muncă[298]. Femeile reprezintă 87 % din forța de muncă din domeniul îngrijirii pe termen lung și în același timp au mai multe responsabilități informale de îngrijire. Sectorul are un potențial ridicat de creare de locuri de muncă, preconizându-se că ocupațiile legate de

[296] Conform proiecțiilor din scenariul de referință. A se vedea Comisia Europeană, Raportul din 2024 privind îmbătrânirea populației – Proiecții economice și bugetare pentru statele membre ale UE (2022-2070), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.
[297] Indicatorul Eurostat [hlth_ehis_tadlh] și [hlth_ehis_tadlhi]. Valul EHIS 3.2019.
[298] Sursa: Calculul efectuat de Comisia Europeană (DG EMPL) pe baza unui extras special de către Eurostat, EU-LFS din 2024. Cu toate acestea, dimensiunea sectorului îngrijirii pe termen lung poate fi mai mare, având în vedere incidența semnificativă a muncii nedeclarate.

sănătate (de exemplu, profesioniștii din domeniul sănătății, personalul de îngrijire personală) se vor extinde în conformitate cu tendințele demografice[299]. Cu toate acestea, în UE existau în 2024, în medie, 3,3 lucrători în domeniul îngrijirii pe termen lung la fiecare 100 de persoane cu vârsta de peste 65 de ani, ceea ce arată o îmbunătățire foarte mică în comparație cu 2023. A existat totuși o mare variabilitate între statele membre, de la 0,3 în Grecia la 10,4 în Suedia – a se vedea figura 2.4.16. Deficitul de competențe și de forță de muncă se datorează și atractivității scăzute a sectorului, care este determinată de condițiile de muncă dificile, inclusiv în ceea ce privește securitatea și sănătatea, precum și de salariile relativ scăzute. Salariile lucrătorilor din domeniul îngrijirii pe termen lung reprezintă aproximativ 89 % din salariul orar brut mediu și se ridică la aproximativ 65 % în Bulgaria, Italia și Estonia[300]. Sunt menționate, de asemenea, parcursuri insuficiente de evoluție în carieră și acces insuficient la oportunități de perfecționare. Îngrijitorii la domiciliu și îngrijitorii la domiciliu în regim intern, care sunt adesea lucrători mobili din UE sau din țări terțe, se pot confrunta cu condiții de muncă deosebit de dificile în sectorul îngrijirii pe termen lung, inclusiv în ceea ce privește accesul la protecție socială.

Figura 2.4.17: Prevalența nevoilor nesatisfăcute de asistență medicală a fost, în linii mari, stabilă la nivelul UE și a crescut ușor pentru majoritatea statelor membre, cu doar câteva scăderi considerabile

Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, nivelurile din 2024 și variațiile față de anul precedent (%, indicator principal în tabloul de bord social)



[299] A se vedea: *Cedefop skills forecast 2035: the twin transition and the demographic challenge drive demand for high-level skills* (Previziunile Cedefop privind competențele pentru 2035: dubla tranziție și provocarea demografică determină cererea de competențe de nivel înalt).

[300] Calculul Comisiei Europene (DG EMPL) utilizând un extras special din Eurostat, Ancheta asupra structurii câștigurilor salariale, 2022.

Notă: Se ține cont de nevoile nesatisfăcute autoraportate de asistență medicală cauzate de motive financiare, de lista lungă de așteptare sau de distanță. Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru LT sunt provizorii.
Sursa: Eurostat [tespm110], EU-SILC.

Ponderea persoanelor care au raportat nevoi nesatisfăcute de asistență medicală a rămas stabilă, în medie, în UE în 2024. Ponderea a fost de 2,5 % în UE, cu doar 0,1 puncte procentuale mai mare decât în 2023. Dintre statele membre cu cele mai mari valori (peste 8 %) și, prin urmare, aflate în „situații critice", Grecia, Finlanda și Letonia au rămas aproape de valoarea din anul precedent după creșteri moderate (0,6 puncte procentuale), care au fost totuși printre cele mai mari din UE – a se vedea figura 2.4.17. În același timp, Estonia, România și Slovacia au înregistrat cele mai mari scăderi. În pofida îmbunătățirii semnificative din acest an, ponderea nevoilor medicale nesatisfăcute a rămas ridicată în Estonia („performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire"), în timp ce România și Slovacia au intrat în categoria „performanță peste medie". Cele mai scăzute cifre s-au înregistrat în Cipru, Malta, Cehia, Țările de Jos, Germania, Austria, Luxemburg și Ungaria, toate sub 1 %, unele dintre acestea însă după unele creșteri mai mari. S-au înregistrat, de asemenea, diferențe regionale în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute în materie de asistență medicală, cele mai mari fiind înregistrate în Italia și România (a se vedea figura 10 din anexa 5). De asemenea, raportarea nevoilor nesatisfăcute a fost, în medie, mai frecventă în zonele rurale decât în orașe și suburbii (2,8 % față de 2,1 % în UE), cu diferențe mari între statele membre. Raportarea nevoilor nesatisfăcute a tins să fie cu aproximativ 60 % mai mare în cadrul celei mai sărace cincimi a populației, în special în unele țări (de exemplu, 4,9 % față de 2,2 % în România, 4,8 % față de 2,5 % în Portugalia, 4 % față de 2,2 % în Suedia și 14,4 % față de 8,4 % în Letonia).

2.4.2 Măsuri luate de statele membre

Mai multe state membre au întreprins reforme pentru a îmbunătăți gradul de adecvare al sistemelor de venit minim, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 2023[301]. Pentru a îmbunătăți gradul de adecvare, în ianuarie 2025, **Spania** a adoptat un decret regal care a majorat prestația de venit minim cu 9 %. **Croația** a modificat Legea privind protecția socială pentru a majora suma de bază cu cel puțin 25 % pentru gospodăriile cu copii. Creșteri au avut loc, printre altele, și în **Letonia**, **Lituania** și **Luxemburg**. În vederea îmbunătățirii adecvării, unele state membre, cum ar fi **Estonia**, elaborează o metodologie de stabilire a nivelului prestațiilor de venit minim, în timp ce **Letonia** a majorat valoarea de referință de la 20 % la 22 % din nivelul median al venitului pentru pragul său de venit minim garantat.

Pentru a îmbunătăți acoperirea sistemelor de venit minim, o serie de state membre au luat măsuri pentru a facilita adoptarea și pentru a reduce obstacolele administrative. În **Estonia** sunt prevăzute modificări ale Legii privind bunăstarea socială pentru a simplifica procesul de depunere a cererilor prin extragerea datelor din registrele naționale și prin aplicarea unei abordări standardizate în întreaga țară. În **Luxemburg**, un nou plan național de combatere a sărăciei, care urmează să fie adoptat până la sfârșitul anului 2025, ar trebui să anunțe, printre altele, crearea unui ghișeu unic pentru prestațiile sociale și cererile conexe, pentru a îmbunătăți adoptarea acestora. În ianuarie 2024, **România** a lansat programul VMI (venitul minim de incluziune) pentru a spori acoperirea și a îmbunătăți caracterul adecvat al sprijinului, îmbunătățind în același timp accesul beneficiarilor la serviciile de ocupare a forței

[301] A se vedea: Recomandarea Consiliului din 30 ianuarie 2023 privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă.

de muncă. În martie 2025, **Croația** a adoptat mai multe modificări pentru a îmbunătăți acoperirea, caracterul adecvat și direcționarea prestațiilor sociale, cu un accent deosebit pe persoanele care suferă de sărăcie persistentă.

În conformitate cu abordarea incluziunii active, se depun eforturi pentru a facilita integrarea pe piața muncii, inclusiv pentru beneficiarii venitului minim. În **Portugalia**, un nou sistem de stimulente pentru încadrarea în muncă va permite combinarea veniturilor din muncă cu sprijinul social. Mai multe state membre au depus eforturi și pentru a îmbunătăți măsurile de activare pentru beneficiarii venitului minim. În **România**, în cadrul PRR, a fost pus în aplicare un nou program privind venitul minim de incluziune, care prevede că, până la sfârșitul T2-2025, cel puțin 60 % dintre beneficiari vor primi cel puțin o măsură de activare pe piața muncii.

Statele membre au continuat să pună în aplicare inițiative de îmbunătățire a accesului la serviciile sociale și a accesibilității prețurilor serviciilor energetice și de transport, în special pentru grupurile vulnerabile. Spania a alocat 198,7 milioane EUR pentru a consolida serviciile regionale și locale de care beneficiază copiii și familiile aflate în dificultate. În **România** a fost lansat, în 2 000 de comunități rurale, programul Servicii comunitare integrate, care prevede înființarea de echipe integrate și formarea forței de muncă din domeniul serviciilor sociale, cu scopul de a oferi servicii cuprinzătoare unui număr de cel puțin 450 000 de persoane vulnerabile, cu sprijinul FSE+. **Luxemburg** și-a sporit sprijinul pentru gospodăriile cu venituri mici prin triplarea alocației pentru energie în 2025 și prin extinderea eligibilității (parțiale) la persoanele care câștigă cu până la 30 % peste pragul de venit. **Țările de Jos** au introdus o schemă temporară de ajutoare cu un buget de 60 de milioane EUR pentru a ajuta gospodăriile cu venituri mici să își gestioneze facturile la energie în 2025. **Portugalia** a extins accesul la transportul public prin oferirea de permise gratuite tuturor persoanelor cu vârsta sub 23 de ani, indiferent de statutul de înscriere în instituții de învățământ.

În perioada 2024-2025, măsurile luate de unele state membre au vizat consolidarea accesului la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 2019[302], în special în ceea ce privește indemnizațiile de șomaj. Franța a îmbunătățit accesul lucrătorilor cu un istoric profesional discontinuu, în special al lucrătorilor sezonieri, precum și al foștilor deținuți, în timp ce **Italia** a relaxat cerințele de acces la indemnizația de discontinuitate pentru lucrătorii din sectorul artei. Se preconizează că reforma din 2026 a **Estoniei** în direcția unei prestații de bază universale va îmbunătăți accesul lucrătorilor cu locuri de muncă neregulate sau bazate pe proiecte prin reducerea stagiului de cotizare (la opt luni de muncă în termen de trei ani). **Polonia** pregătește o lege pentru a sprijini includerea (de la jumătatea anului 2026) artiștilor profesioniști în sistemul de securitate socială, în timp ce reforma sa din 2025 a eliminat reducerea (20 %) indemnizației de bază pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă cu perioade de cotizare de mai puțin de cinci ani.

Statele membre s-au axat pe îmbunătățirea protecției sociale pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă și pentru formele atipice de ocupare a forței de muncă. Începând din 2025, **Cipru** le-a extins concediul pentru creșterea copilului și prestațiile legate de accidente și boli profesionale. **Malta** a acordat un concediu de paternitate plătit taților care desfășoară o activitate independentă. În **Belgia**, începând din 2026,

[302] A se vedea: Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă.

platformele digitale vor trebui să își asigure personalul care desfășoară o activitate independentă împotriva accidentelor la locul de muncă. **Croația** a realizat sau se preconizează că va realiza îmbunătățiri ale sistemelor existente pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă în ceea ce privește prestațiile de boală, iar **Italia** în ceea ce privește prestațiile de boală și concediul pentru creșterea copilului. **Țările de Jos** pregătesc o nouă lege pentru a introduce o asigurare de invaliditate de bază obligatorie pentru toți lucrătorii care desfășoară o activitate independentă. Începând din 2025, revizuirea de către **Cehia** a contractelor de muncă modifică pragurile de asigurare și le extinde la boală, pensie și unele drepturi de concediu, în timp ce **Bulgaria** a prelungit perioadele de compensare în caz de invaliditate temporară cauzată de accidente de muncă sau de boli profesionale pentru lucrătorii agricoli pe termen scurt. **Spania** a reintrodus coeficientul multiplicator pentru „lucrătorii sezonieri permanenți" pentru a ajusta calculele prestațiilor și pentru a îmbunătăți accesul la pensii de invaliditate și la pensii pentru limită de vârstă, precum și pentru a adapta contractele de muncă pe durată determinată din motive de producție pentru sectorul agricol și cel agroalimentar. **Croația** a extins prestațiile de maternitate, parentale și de paternitate prin creșterea nivelurilor compensațiilor, relaxarea cerințelor și extinderea acoperirii la lucrătorii care desfășoară o activitate independentă, la lucrătorii cu fracțiune de normă și la alți lucrători excluși.

O serie de state membre au continuat să îmbunătățească transparența și simplificarea sistemelor de protecție socială, inclusiv prin intermediul instrumentelor digitale. De exemplu, **Spania** a lansat în septembrie 2024 o nouă aplicație mobilă care furnizează informații actualizate, iar în ianuarie 2025 un nou site internet care include acces telematic pentru proceduri, informații și servicii privind pensiile și prestațiile. La jumătatea anului 2024, **Slovacia** a sporit și mai mult transparența online prin consolidarea contului electronic al asiguratului pentru a include date în timp real privind prestațiile de boală și de maternitate (pe lângă pensii și contribuții). **Cehia** a adoptat, de asemenea, măsuri de simplificare la jumătatea anului 2025, raționalizând procesele de plată a pensiilor pentru beneficiarii din străinătate. **Germania** și-a dezvoltat în continuare Digitale Rentenübersicht, cu sprijinul MRR, în perioada 2024-2025, prin extinderea conexiunilor furnizorilor și prin îmbunătățirea accesului online la informații cuprinzătoare privind pensiile.

Mai multe reforme au vizat reducerea sarcinii financiare asupra părinților și combaterea sărăciei în rândul copiilor prin intermediul prestațiilor în numerar. Cu sprijinul FSE+, **Bulgaria** va elabora un exercițiu de cartografiere a copiilor care trăiesc în sărăcie extremă. Mai multe alte țări au majorat alocațiile pentru copii (de exemplu, **Cipru, Malta**) sau indemnizațiile pentru îngrijirea copiilor (de exemplu, **Letonia**, pentru copiii cu handicap). În 2024, **Spania** a lansat un program finanțat prin FSE+ de distribuire de cartele/bonuri și de reîncărcare periodică a acestora, pus în aplicare de Crucea Roșie spaniolă, pentru a sprijini familiile cu copii aflați în întreținere al căror venit se află sub pragul sărăciei. **Irlanda** a introdus un grant pentru copii nou-născuți, care oferă o plată unică de 280 EUR, în plus față de prima lună de alocație pentru copii, părinților copiilor născuți la 1 ianuarie 2025 sau după această dată. În 2024, **Malta** și-a majorat bonusul de naștere la 500 EUR pentru primul copil și la 1 000 EUR pentru fiecare copil suplimentar din gospodărie. Pe lângă granturile pentru naștere, alte îmbunătățiri includ un proiect de lege elaborat în **Franța**, care vizează extinderea prestațiilor familiale la părinți de la nașterea primului copil, nu doar de la al doilea, sprijinind astfel familiile cu un singur copil care se confruntă cu riscuri ridicate de sărăcie. **Irlanda** a extins, de asemenea, acoperirea programului Working Family Payment (plata pentru familia încadrată în muncă), prin care sprijină lucrătorii cu salarii mici și cu copii majorând plafonul de venit utilizat în testul de eligibilitate. În plus, **Finlanda** a propus

reforme de modificare a Legii privind sprijinul pentru copii pentru a o consolida ca sursă de venit pentru gospodăriile eligibile cu copii.

Au fost adoptate diverse reforme pentru a îmbunătăți accesul copiilor la bunuri și servicii esențiale, în conformitate cu Garanția europeană pentru copii. Portugalia, de exemplu, pune în aplicare un program care oferă educație preșcolară gratuită pentru 5 000 de copii, concentrându-se asupra zonelor cu opțiuni limitate în ceea ce privește rețeaua publică și de solidaritate. Inițiativa implică încheierea de contracte cu instituții de învățământ private, cooperatiste și sociale pentru a deschide 200 de noi unități de învățământ preșcolar, cu investiții semnificative, în perioada 2025-2028. **Cipru** a lansat o reformă pentru a extinde învățământul preșcolar obligatoriu gratuit pentru copiii cu vârsta de peste 4 ani, cu sprijinul MRR. **Letonia** a majorat alocația pentru îngrijirea copiilor cu handicap de la 313 EUR la 413 EUR pe lună pentru a oferi sprijin financiar suplimentar familiilor în vederea acoperirii costurilor de îngrijire. **Polonia** a adoptat standarde de calitate pentru structurile de îngrijire a copiilor. Pe lângă educația și îngrijirea copiilor preșcolari, **Cipru** a introdus furnizarea de mic-dejun elevilor vulnerabili în școlile publice, în cadrul unei inițiative cofinanțate de FSE+. În **România**, guvernul a lansat, cu sprijinul FSE+, programul „Masă sănătoasă”, care le oferă elevilor din școlile vulnerabile o masă caldă zilnică sau un pachet alimentar, contribuind la bunăstarea lor. De asemenea, se creează o rețea de 150 de centre de îngrijire de zi care să prevină separarea copiilor de familiile lor, oferind activități specifice atât copiilor, cât și părinților, cu sprijinul MRR.

Statele membre au adoptat măsuri de îmbunătățire a șanselor de angajare ale persoanelor cu handicap, precum și a accesibilității serviciilor. Bulgaria a consolidat finanțarea măsurilor de politică active în domeniul pieței muncii, inclusiv a oportunităților subvenționate de ocupare a forței de muncă și de formare pentru persoanele cu handicap. **Grecia** promovează recrutarea persoanelor cu handicap în cadrul organizațiilor guvernamentale locale. **România** a dezvoltat servicii integrate, bazate pe comunitate în comunitățile rurale pentru a îmbunătăți accesul la asistență medicală, la educație și la servicii sociale. Cu un scop similar, **Spania** a adoptat măsuri de consolidare a accesului la servicii de sprijin esențiale, cum ar fi asistența personală, îngrijirea la domiciliu și serviciile de îngrijire la distanță. Unele state membre au continuat să investească în servicii rezidențiale pentru persoanele cu handicap, fie pentru a crește capacitatea acestora, ca în **Malta** și **Spania**, fie pentru a le îmbunătăți calitatea, ca în **România**. **Spania** și **Estonia** adoptă măsuri de îmbunătățire a accesibilității tehnologiilor de asistare, inclusiv a soluțiilor digitale.

Mai multe state membre au conceput și adoptat strategii naționale integrate, pe termen lung, care abordează problema lipsei de adăpost. În aprilie 2024, **Germania** a lansat pentru prima dată un plan național de acțiune pentru combaterea lipsei de adăpost, care oferă orientări naționale pentru o acțiune coordonată a guvernului federal, a statelor și a municipalităților. **Portugalia** și-a actualizat strategia multianuală pentru integrarea persoanelor fără adăpost, care include un sistem integrat de avertizare pentru situațiile riscante, intervenții personalizate cu managerii de caz la nivel local și o creștere a soluțiilor de tip „locuința pe primul loc” și a apartamentelor comune. **Slovenia** intenționează să adopte pentru prima dată o strategie pentru a preveni și a pune capăt lipsei de adăpost, oferind o definiție a acesteia și axându-se pe locuințe adecvate, stabile, accesibile și sigure pentru toți.

Pensiile și îmbătrânirea activă rămân o prioritate pe agenda de reformă a statelor membre, majoritatea măsurilor vizând sprijinirea prelungirii vieții profesionale și amânarea pensionării. În **Irlanda**, Legea privind ocuparea forței de muncă din 2025 va permite persoanelor să aleagă să continue să lucreze după vârsta de pensionare, cu excepția cazului în care angajatorul poate prezenta o justificare legitimă și proporțională pentru a forța

pensionarea. În **Malta**, cei care au cumulat suficiente contribuții la asigurările sociale pentru a se pensiona vor primi un supliment mai mare la pensie pentru fiecare an suplimentar în care rămân angajați până la vârsta de 65 de ani. În **Belgia**, începând din octombrie 2025, persoanele care desfășoară o activitate independentă pot acumula drepturi de pensie suplimentare dacă continuă să lucreze și să plătească contribuții la asigurările sociale după vârsta de pensionare. La rândul său, **Luxemburg** va echivala normele de cumulare pentru angajați și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă atunci când combină pensiile anticipate pentru limită de vârstă sau de invaliditate cu activitatea profesională. **Lituania** a introdus stimulente suplimentare pentru încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap, extinzând plata pensiilor de asistență socială pentru limită de vârstă și de invaliditate la angajații care aparțin acestor grupuri. **Italia** a introdus stimulente pentru continuarea muncii pentru persoanele care îndeplinesc cerințele de eligibilitate pentru anumite sisteme de pensionare anticipată. Vârsta legală de pensionare a fost majorată în **Cehia** și **Danemarca**. În **Grecia** a fost prezentată o agendă amplă privind îmbătrânirea activă și demografia, în timp ce **Bulgaria** a continuat punerea în aplicare a strategiei sale privind îmbătrânirea activă, iar **Cipru** a elaborat o astfel de strategie pentru prima dată. Pensionarea anticipată pentru persoanele cu ocupații riscante a fost extinsă în **Cehia**, în timp ce în **Țările de Jos** regimul de pensionare anticipată cu scutiri fiscale pentru locurile de muncă solicitante din punct de vedere fizic a fost mai bine direcționat și prelungit până în 2029.

Mai multe țări au luat măsuri pentru a îmbunătăți caracterul adecvat al pensiilor și pentru a sprijini persoanele cu pensii mici. În **Malta** au fost adoptate măsuri în acest sens, inclusiv o ușoară creștere pentru toate pensiile pentru limită de vârstă în 2025, o creștere treptată a pensiilor de soț supraviețuitor, un grant mai mare pentru persoanele în vârstă de 75-79 de ani și scutiri fiscale îmbunătățite pentru pensionarii cu vârsta de peste 61 de ani. De asemenea, au fost introduse ajustări ale primei pentru costul vieții. În **Italia** s-a decis o creștere temporară a pensiilor minime pentru 2025 și 2026 și s-au introdus suplimente sociale pentru pensionarii aflați în condiții defavorizate, în timp ce **Portugalia** a instituit un supliment extraordinar de pensie pentru persoanele cu pensii mici. În **Letonia**, pensia minimă pentru limită de vârstă a fost majorată, iar suplimentele de pensie de stat pentru limită de vârstă și de invaliditate sunt reintroduse treptat. **Lituania** a indexat toate pensiile pentru limită de vârstă, de invaliditate și de urmaș, în timp ce **România** a suspendat în 2025 mecanismul recent introdus de indexare a prestațiilor sociale pentru persoanele cu pensii minime și mici, care au primit în schimb un ajutor financiar unic. **Danemarca** a majorat pensia suplimentară printr-o taxă pe transportul aerian de pasageri. Alte state membre au adoptat măsuri de consolidare a nivelului și a caracterului adecvat al prestațiilor de invaliditate (**Estonia**, **Franța**, **Cipru**, **România**, **Spania**, **Slovenia**) și a sprijinului financiar pentru îngrijitori (**Malta**, **Slovacia**, **România**).

În unele țări au fost luate măsuri pentru a sprijini caracterul adecvat al pensiilor, contribuind în același timp la asigurarea sustenabilității pensiilor, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea unor sisteme de pensii cu mai mulți piloni. În **Italia**, persoanele fizice pot acum să plătească în mod voluntar o rată suplimentară a contribuției la sistemul de pensii, pe lângă cea standard. **Letonia** a operat un transfer de 1 % din ratele contribuțiilor la sistemul de pensii finanțate de stat din fondul de pensii de stat din pilonul al doilea către sistemul de pensii de tip redistributiv din primul pilon. **Irlanda** a introdus un sistem de economii pentru pensii cu înscriere automată, care va fi lansat la 1 ianuarie 2026. **Malta** a anunțat măsuri similare privind înscrierea automată, a mărit stagiul de cotizare și, pentru a promova diversificarea veniturilor din pensii, a introdus inițiative educaționale și a consolidat beneficiile fiscale pentru a încuraja adoptarea sistemelor de pensii din al treilea pilon. În

Croația sunt în desfășurare reforme ample ale sistemului de pensii pentru a asigura atât caracterul adecvat al pensiilor, cât și sustenabilitatea acestora, în timp ce o revizuire a sistemului de pensii este în desfășurare în **Bulgaria** și este prevăzută pentru **Malta**.

Statele membre au introdus măsuri de consolidare a acoperirii asistenței medicale și de îmbunătățire a accesului echitabil și a calității asistenței medicale. Bugetul pe 2025 pentru Fondul național de asigurări de sănătate al **Bulgariei** a fost majorat cu 16 %, inclusiv pentru măsurile de extindere a acoperirii testelor de depistare a cancerului și de sprijinire a farmaciilor din zonele insuficient deservite. **Danemarca** pune în aplicare în 2025 cea mai mare reformă din ultimii 20 de ani, pentru a reduce timpul de așteptare, a extinde posibilitățile de alegere ale pacienților și a îmbunătăți accesul la îngrijire. Din ianuarie 2025, **Estonia** colectează coplăți pentru a stimula finanțarea, consolidând în același timp spitalele, în contextul PRR, începând din decembrie 2024, pentru a îmbunătăți eficiența și a reduce nevoile medicale nesatisfăcute. În noiembrie 2024, **Germania** a introdus o reformă prin care se restructurează sectorul spitalicesc și se introduce un nou sistem de rambursare pentru a reduce procedurile medicale inutile. Începând din ianuarie 2025, **Letonia** a extins lista medicamentelor rambursabile, a crescut nivelul rambursării publice pentru medicamente, a stabilit plafoane tarifare pentru producători și a limitat coplățile la prescripțiile inițiale. PRR al **Poloniei** sprijină Rețeaua națională de cardiologie în vederea îmbunătățirii asistenței cardiologice la nivel național printr-o lege adoptată în iunie 2025.

De asemenea, s-au luat măsuri pentru a consolida asistența medicală primară, a îmbunătăți integrarea serviciilor și a promova digitalizarea, inclusiv sprijinul pentru schimbul de date. La începutul anului 2025, **Irlanda** și-a restructurat sistemul de sănătate cu șase noi regiuni de sănătate în cadrul reformei Sláintecare, pentru a stimula asistența medicală integrată, a descentraliza procesul decizional și a oferi o abordare a planificării serviciilor bazată pe populație. Începând din 2025, **Luxemburg** lucrează la crearea unor rețele integrate de îngrijire a diabetului și a obezității morbide, reunind furnizori de asistență medicală primară și specializată. În septembrie 2024, **Portugalia** a anunțat crearea unor noi „unități sanitare familiale model C", gestionate de furnizori privați de asistență medicală, dar integrate în serviciul național de sănătate, pentru a extinde accesul la furnizarea de asistență medicală primară. În septembrie 2024, **Slovenia** a aprobat o strategie privind asistența medicală primară pentru perioada 2024-2031. În cadrul PRR, legea de reformă a **Greciei** din noiembrie 2024 urmărește să consolideze asistența medicală primară prin extinderea eligibilității medicilor pentru a deveni „medici personali" și prin stimularea specializărilor în medicină generală/familială sau internă. **Croația** implementează o reformă în domeniul sănătății digitale prin intermediul unei platforme informatice naționale pentru a conecta instituțiile oncologice, ca parte a PRR. PRR al **Ungariei** pentru 2025 se axează pe promovarea digitalizării asistenței medicale și pe consolidarea asistenței medicale primare, inclusiv pe dezvoltarea comunităților de medici generaliști și pe îmbunătățirea gestionării bolilor cronice. În noiembrie 2024, **România** și-a publicat Strategia națională de digitalizare în sănătate pentru perioada 2024-2030, cu scopul de a îmbunătăți guvernanța digitală, competențele, infrastructura și inovarea în domeniul digitalizării sănătății, care sunt angajamente cuprinse în PRR.

De asemenea, statele membre au luat măsuri pentru a aborda deficitul de forță de muncă din domeniul sănătății și pentru a îmbunătăți păstrarea personalului. Cu sprijinul MRR, **Austria** a mobilizat 150 de asistenți medicali comunitari până la sfârșitul anului 2024. În iunie 2025, **Franța** a extins rolurile asistenților medicali, autorizându-i să conducă consultații de prevenire rambursate. În cadrul PRR, **Letonia** a aprobat o strategie privind forța de muncă din domeniul sănătății pentru perioada 2025-2029, axată pe condiții de muncă mai bune și pe roluri noi. În cadrul PRR, **Malta** a dezvoltat un instrument de

planificare a forței de muncă din domeniul sănătății pentru a sprijini resursele umane, întocmirea bugetului și angajarea.

Măsurile de îmbunătățire a sănătății publice s-au axat, de asemenea, pe prevenire și pe promovarea sănătății, inclusiv a sănătății mintale și a bolilor cardiovasculare. În decembrie 2024, **Cehia** a introdus un plan național privind bolile cardiovasculare pentru perioada 2025-2035, lansând noi programe de screening și de prevenire acoperite integral de asigurare. Cu sprijinul MRR, **Finlanda** promovează măsuri de prevenire și de depistare timpurie prin modele regionale de servicii multisectoriale integrate pentru 22 de județe de servicii de asigurare a bunăstării. PRR al **Slovaciei** promovează îmbunătățiri sistemice în materie de sănătate mintală, inclusiv formarea personalului.

Statele membre au luat diverse măsuri pentru a-și adapta și a-și îmbunătăți sistemele de îngrijire pe termen lung ca răspuns la schimbările demografice și la nevoile societății. Unele dintre aceste eforturi vizează îmbunătățirea adecvării și a disponibilității serviciilor printr-o mai bună integrare, noi modele de îngrijire și utilizarea TIC. Flandra (**Belgia**) a inițiat un proiect de patru ani, „ToekomstZorg", pentru dezvoltarea îngrijirii intersectoriale pe termen lung. Cu sprijinul MRR, **Bulgaria** își modernizează și își extinde serviciile sociale cu planuri de renovare a unităților de îngrijire rezidențială și de creare a unora noi până în iunie 2026, în conformitate cu standardele de calitate stabilite în Regulamentul din 2022 privind calitatea serviciilor sociale. Reforma din **Danemarca** a sectorului îngrijirii pe termen lung (din iulie 2025) urmărește să consolideze sprijinul pentru o viață independentă prin acțiuni de prevenire și servicii furnizate pe baza nevoilor individuale. Strategia **Greciei** privind îngrijirea pe termen lung (din iulie 2024) urmărește să instituie un sistem eficace de protecție socială pentru îngrijirea pe termen lung, propunând obiective strategice și un plan de guvernanță cuprinzător. În cadrul PRR, **Spania** își transformă modelul de îngrijire, punând accentul pe dezinstituționalizare și pe îngrijirea în comunitate, sprijinite prin investiții în servicii de teleîngrijire și în unități rezidențiale. Cu sprijin din partea MRR și a FSE+, **Croația** lucrează la un sistem integrat de îngrijire pe termen lung și intenționează să construiască centre cu consum de energie zero pentru a asigura îngrijirea integrată a persoanelor în vârstă, extinzând în același timp serviciile de îngrijire la domiciliu și în comunitate. **Lituania** dezvoltă un nou model de îngrijire pe termen lung, cu scopul de a îmbunătăți îngrijirea pe termen lung la domiciliu și în comunitate. **Ungaria** a instituit un nou forum de parteneriat pentru monitorizarea strategiei sale de îngrijire pe termen lung. **Polonia** își revizuiește cadrul juridic pentru a defini îngrijirea pe termen lung și îngrijirea informală, introducând un „cupon valoric pentru persoanele în vârstă" pentru a majora finanțarea și definind un sistem de asigurare a calității pentru îngrijirea pe termen lung. **Austria** actualizează măsurile de reformă a serviciilor de îngrijire pentru a-i ajuta pe îngrijitorii familiali și pentru a îmbunătăți oferta de forță de muncă și eficiența. **Portugalia** a modificat Statutul informal al îngrijitorilor, facilitând procesele de depunere a cererilor și extinzând accesul îngrijitorilor la persoanele care nu sunt membri ai familiei. În **Slovenia**, măsuri temporare vizează îmbunătățirea situației personalului și a condițiilor de muncă în serviciile de îngrijire începând din iulie 2024. Modificarea adusă de **Slovacia** Legii privind serviciile sociale standardizează alocațiile pentru îngrijitori, ajutând în mod semnificativ persoanele cu handicap grav. **Finlanda** și-a redus raportul dintre personal și pacienți în ceea ce privește îngrijirea persoanelor în vârstă pentru a asigura flexibilitatea și sustenabilitatea îngrijirii pe termen lung în contextul creșterii cererii, al presiunilor asupra costurilor și al deficitului persistent de forță de muncă. Unele state membre au continuat să investească în creșterea capacității (de exemplu, **Malta**, **Spania**) sau în îmbunătățirea calității (de exemplu, **România**) centrelor de îngrijire rezidențială pentru persoanele cu handicap și persoanele în vârstă cu handicap.

CAPITOLUL 3. ANALIZA DIN PRIMA ETAPĂ A CADRULUI DE CONVERGENȚĂ SOCIALĂ

Analiza pe țări din prima etapă examinează evoluțiile pieței muncii, ale competențelor și ale aspectelor sociale din fiecare stat membru pentru a depista riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă. Această analiză specifică fiecărei țări se bazează pe principiile cadrului de convergență socială (CCS) și este în conformitate cu articolul 148 din TFUE. De asemenea, aceasta răspunde articolului 3 alineatul (3) litera (b) din Regulamentul (UE) 2024/1263 privind coordonarea eficientă a politicilor economice și supravegherea bugetară multilaterală. Regulamentul menționat indică faptul că supravegherea anuală de către Comisie a punerii în aplicare a orientărilor privind ocuparea forței de muncă, în cadrul semestrului european, include progresele înregistrate în punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale și a obiectivelor sale principale, prin intermediul tabloului de bord social și al unui cadru de identificare a riscurilor potențiale la adresa convergenței sociale ascendente[303]. Analiza din prima etapă a cadrului se bazează pe indicatorii principali din tabloul de bord social și identifică *riscurile potențiale* la adresa convergenței sociale ascendente (pentru detalii suplimentare, a se vedea caseta metodologică de la sfârșitul prezentei secțiuni, precum și anexele 6 și 2). Pentru a stabili existența unor *provocări reale* la adresa convergenței sociale ascendente și factorii-cheie care le determină, în primăvara anului 2026 va urma o analiză în a doua etapă. Aceasta se bazează pe un set mai larg de dovezi cantitative și calitative și ține seama de măsurile luate sau planificate de statele membre pentru a aborda provocările. În cele ce urmează, secțiunea 3.1 prezintă principalele constatări orizontale bazate pe analiza din prima etapă a CCS. În secțiunea 3.2 urmează analiza pe țări, care indică țările care necesită o analiză suplimentară în a doua etapă.

3.1 Principalele constatări orizontale

În 2024, ratele de ocupare a forței de muncă au înregistrat o convergență ascendentă, iar rata șomajului în UE a atins un minim istoric, însoțit de o ușoară scădere a riscurilor de sărăcie, în contextul unei creșteri economice modeste; cu toate acestea, sunt identificate unele riscuri la adresa convergenței ascendente în domeniul pieței muncii, al competențelor și în domeniul social[304]. Aplicarea metodologiei de tip semafor a RCOFM în cazul indicatorilor principali din tabloul de bord social contribuie la identificarea provocărilor deosebit de relevante pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale (a se vedea anexele 6 și, respectiv, 2). Agregarea semnalelor din indicatorii tabloului de bord social, pentru fiecare țară în parte permite o evaluare globală a riscurilor potențiale la adresa convergenței sociale ascendente cu care se confruntă UE și statele sale

[303] În plus, în considerentul 8 din același regulament se clarifică faptul că „[î]n cadrul analizei sale integrate referitoare la evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în contextul semestrului european, Comisia evaluează riscurile la adresa convergenței sociale ascendente în statele membre și monitorizează progresele înregistrate în punerea în aplicare a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale pe baza tabloului de bord social și a principiilor cadrului de convergență socială”.

[304] UE este pe cale să își atingă obiectivul privind rata de ocupare a forței de muncă de 78 % până în 2030, rămânând un decalaj de numai 2,2 puncte procentuale. Cu toate acestea, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a atinge obiectivele UE pentru 2030 privind învățarea în rândul adulților și reducerea sărăciei. Participarea la învățarea în rândul adulților a fost de doar 39,5 % în 2022, față de obiectivul de 60 %, în timp ce eforturile de reducere a sărăciei au condus doar la o reducere de 2,9 milioane de persoane până în 2024, față de obiectivul de 15 milioane.

membre. Un rezumat al principalelor constatări orizontale este prezentat mai jos (a se vedea și tabelul 3.1.1 și figura 3.1.1).

- **Deși convergența ascendentă a continuat în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă și rata șomajului de lungă durată, rezultatele pe piața muncii pentru tineri și pentru persoanele cu handicap au stagnat sau s-au deteriorat ușor.** Ratele de ocupare a forței de muncă au crescut în aproape toate (21) statele membre, deși într-un ritm mai lent de îmbunătățire în comparație cu anii precedenți. Creșterea a fost mai mare pentru țările cu rate mai scăzute de ocupare a forței de muncă, indicând astfel o convergență ascendentă. În același timp, rezultatele privind rata șomajului au fost mixte. Rata la nivelul UE s-a situat la cel mai scăzut nivel înregistrat vreodată în 2024, dar indicatorul a prezentat unele divergențe între statele membre, reflectate într-un număr relativ ridicat (opt) de situații „critice” și „de supravegheat”. În același timp, în multe state membre persistă disparități regionale și teritoriale semnificative. În general, evoluțiile ratelor șomajului de lungă durată au fost mai pozitive, în UE înregistrându-se o convergență ascendentă în 2024. Majoritatea statelor membre au reușit să realizeze unele progrese în ceea ce privește integrarea femeilor pe piața muncii, dar cu doar câteva semne de convergență și cu un total de opt state membre „de supravegheat” sau care se confruntă cu o „situație critică” cu privire la această dimensiune. Progresele au stagnat în cea mai mare parte în rândul tinerilor, înregistrându-se doar o îmbunătățire marginală a ratei tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) în 2024 și neexistând semne clare de convergență ascendentă. În cele din urmă, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au crescut semnificativ la nivelul UE și au înregistrat disparități mari și din ce în ce mai mari între statele membre, opt țări fiind „de supravegheat” sau într-o „situație critică”.
- **Progresele lente și inegale în ceea ce privește educația și competențele limitează potențialul de dezvoltare a capitalului uman și prezintă riscuri pentru competitivitate și coeziunea socială și teritorială, dacă nu se intensifică în mod considerabil eforturile în materie de politici.** Participarea la învățarea în rândul adulților (măsurată prin Ancheta privind educația adulților) a crescut într-o oarecare măsură în UE între 2016 și 2022, dar performanțele statelor membre au fost divergente, deoarece majoritatea câștigurilor au fost obținute în țările cu performanțe mai bune. Datele din Ancheta UE asupra forței de muncă indică, de asemenea, o creștere globală a participării între 2022 și 2024[305]. Același lucru este valabil și pentru perioada 2021-2023 cu privire la ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază. Un număr relativ mare de state membre (nouă și, respectiv, zece) sunt „de supravegheat” sau se află într-o „situație critică” cu privire la acești doi indicatori. Acest lucru evidențiază provocări semnificative în ceea ce privește transformarea verde și digitală și necesitatea de a consolida competitivitatea UE. În același timp, în 2024 s-au înregistrat ușoare îmbunătățiri în UE în ceea ce privește ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare (ELET) și participarea la educația și îngrijirea timpurie (ECEC). Cu toate acestea, mediile pentru acești doi indicatori ascund diferențe foarte substanțiale între statele membre, cu un număr mai mare de situații „critice” și „de supravegheat” în 2024 (trecând de la nouă la zece în ambele cazuri) și fără semne de convergență ascendentă. De asemenea, nivelurile scăzute și în scădere ale competențelor de bază prezintă provocări serioase

[305] A se vedea Eurostat [trng_lfs_17], EU-LFS.

în întreaga UE. Toate acestea evidențiază posibilitatea unor eforturi semnificative în materie de politici în acest domeniu de politică, în conformitate cu inițiativa privind uniunea competențelor.

- **Deși s-au înregistrat îmbunătățiri generale în ceea ce privește riscurile de sărăcie sau de excluziune socială și inegalitatea veniturilor la nivelul UE, disparitățile persistă și aproape toți indicatorii sociali au înregistrat o lipsă de convergență ascendentă între statele membre.** Ponderea populației totale și a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut ușor în UE în 2024. Totuși, performanța a variat semnificativ de la un stat membru la altul, fără semne clare de convergență. În ceea ce privește numărul copiilor expuși riscurilor de sărăcie, numărul țărilor „de supravegheat" sau aflate într-o „situație critică" a crescut la opt în 2024. Disparitățile dintre ratele AROPE se referă parțial la diferențele semnificative în ceea ce privește impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei. Acest indicator s-a deteriorat ușor în 2024 în UE și a prezentat cel mai mare număr de situații „critice" și „de supravegheat" (unsprezece), cu o lipsă de convergență ascendentă clară. Inegalitatea veniturilor (măsurată prin indicatorul S80/S20 sau prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară) s-a îmbunătățit și a înregistrat o reducere semnificativă a situațiilor „critice" și „de supravegheat" în 2024. Cu toate acestea, țările cu cele mai ridicate niveluri de inegalitate s-au deteriorat și mai mult, în timp ce țările cu performanțe bune s-au îmbunătățit, cu divergențe sporite. Se observă, de asemenea, disparități regionale semnificative, inclusiv rate ridicate ale sărăciei sau ale excluziunii sociale în regiunile ultraperiferice ale UE. Venitul brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor a crescut substanțial în 2024. Deși toate țările s-au îmbunătățit, cele mai mari creșteri au fost înregistrate în rândul statelor membre care aveau deja rezultate bune, ceea ce implică divergențe, cu 9 situații „critice" sau „de supravegheat". S-a raportat o ușoară deteriorare a nevoilor nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală, convergența generală fiind foarte limitată în 2024. În schimb, s-a observat o oarecare convergență ascendentă în ceea ce privește rata costurilor suplimentare pentru locuințe, cu îmbunătățiri în aproape două treimi dintre statele membre.

Analiza pe țări din prima etapă identifică nouă state membre ca necesitând o analiză mai aprofundată în a doua etapă, având în vedere provocările evidențiate de indicatorii principali din tabloul de bord social, ceea ce semnalează riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente. Aceste riscuri sunt evaluate utilizând metodologia CCS, care ia în considerare nivelul și variația anuală a fiecărui indicator principal din tabloul de bord social în raport cu media UE, astfel cum se subliniază în mesajele-cheie aferente EMCO-CPS și în raportul subiacent al grupului de lucru (a se vedea caseta de la sfârșitul prezentei secțiuni). Statele membre vizate sunt Bulgaria, Grecia, Spania, Italia, Lituania, Luxemburg, România, Letonia și Finlanda. Dintre acestea, primele șapte state membre au făcut obiectul analizei din a doua etapă și în anul precedent (deși s-au observat îmbunătățiri în unele dintre ele, după cum s-a discutat în prezentul capitol), în timp ce Letonia și Finlanda sunt incluse pentru prima dată în acest an[306]. Croația, Estonia și Ungaria, care au făcut

[306] În cazul Letoniei, acest lucru se datorează creșterii ponderii tinerilor NEET, precum și a ratei șomajului și a șomajului de lungă durată. De asemenea, este legat de impactul scăzut și în scădere al transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei și de o deteriorare accentuată a participării copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a copiilor. În cazul Finlandei, includerea în analiza din a doua etapă este legată în principal de deteriorările relative ale ratei șomajului și ale ratei șomajului de lungă durată.

obiectul analizei din a doua etapă anul trecut, nu sunt incluse anul acesta[307]. Pentru toate cele nouă țări menționate, s-au identificat riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în ceea ce privește situațiile dificile într-un număr mare de domenii de politică, în timp ce, pentru Letonia, Lituania, Luxemburg și Finlanda, deteriorările apărute în timp au jucat, de asemenea, un rol esențial pentru un număr mai mic de domenii de politică. Printre indicatorii care semnalează riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente pentru majoritatea țărilor menționate anterior se numără inegalitatea veniturilor, rata AROPE globală și impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, urmate de persoanele care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, ponderea tinerilor NEET, rata de ocupare a forței de muncă, creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor, ponderea populației cu competențe digitale cel puțin de bază și rata AROPE pentru copii. Pentru cele nouă state membre, serviciile Comisiei vor efectua o analiză mai aprofundată în a doua etapă în primăvara anului 2026.

[307] Estonia, Ungaria și Croația, care au făcut obiectul celei de a doua etape a analizei anul trecut, nu mai fac obiectul acesteia în acest an. Estonia nu este inclusă în analiză în urma îmbunătățirilor înregistrate în ceea ce privește inegalitatea veniturilor, venitul disponibil al gospodăriilor populației, rata AROPE, impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei și nevoile nesatisfăcute de îngrijire medicală. De asemenea, Ungaria nu se mai află în a doua etapă a analizei deoarece cele mai recente date arată îmbunătățiri în ceea ce privește numărul persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, rata AROPE (în general și pentru copii), diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă și rata șomajului de lungă durată. În cazul Croației, în 2024 există o întrerupere a seriei de timp pentru toți indicatorii sociali bazați pe EU-SILC, ceea ce nu permite interpretarea semnificativă a evoluțiilor. În special, ruptura structurală stă la baza situației „de supravegheat” pentru rata AROPE, în general și pentru copii.

Tabelul 3.1.1: Tabloul de bord social: prezentare generală a provocărilor din statele membre în funcție de indicatorii principali

			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	Participarea adulților la activități de învățare (în ultimele 12 luni, excluzând formarea ghidată la locul de muncă, % din populația în vârstă de 25-64 de ani)	2022	DE, HU, NL, SE	AT, DK, EE, FI, FR, IE, LU, MT, SK		BE, ES, LV, PT	RO	CY, HR, IT, LT, SI	BG, CZ, EL, PL
	Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)	2024	EL, HR, IE, PL	BG, CZ, PT, SI		AT, BE, FI, FR, LV, MT, NL, SE	HU	CY, DK, EE, IT, LT, LU, SK	DE, ES, RO
	Ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația în vârstă de 16-74 de ani)	2023	FI, IE, NL	AT, BE, CZ, DK, EE, ES, HU, SE		DE, EL, FR, LT, MT, PT		CY, HR, IT, LU, LV, SI, SK	BG, PL, RO
	Rata tinerilor NEET (% din totalul populației în vârstă de 15-29 de ani)	2024	MT, NL, SE	CZ, DE, DK, HR, IE, PT, SI		AT, BE, ES, FI, HU, PL, SK	BG, CY, EL	EE, FR, LU, LV	IT, LT, RO
	Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	2024	EE, LT, LV	HR, HU, LU, PT, SE	FI	AT, BE, BG, DE, ES, FR, IE, NL, SI	CZ	CY, DK, PL, SK	EL, IT, MT, RO
	Raportul dintre chintila de venit superioară și cea inferioară (S80/S20)	2024	BE, CZ, SI, SK	FI, IE, MT, NL, PL, RO		AT, CY, DE, DK, EE, FR, HR, HU, LU, SE	PT	EL, ES, IT	BG, LT, LV
Condiții de muncă echitabile	Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)	2024	CZ, MT, NL	CY, DE, DK, HU, IE	EE, SE	AT, BG, LT, LV, PL, PT, SI, SK	EL, HR	FI, FR, LU	BE, ES, IT, RO
	Rata șomajului (% din populația în vârstă de 15-74 de ani)	2024	CZ, DE, MT, PL	BG, CY, HR, HU, IE, IT, NL, SI		AT, BE, PT, RO, SK	EL, ES	DK, EE, FR, LT, LU, LV	FI, SE
	Rata șomajului de lungă durată (% din populația în vârstă de 15-74 de ani)	2024	MT, NL	AT, CY, CZ, DE, IE, PL, SI	DK	BE, BG, FR, HR, HU, LT, LU, RO, SE	EL, ES, IT	EE, FI, LV, PT	SK
	Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (indice, 2008=100)	2024	HU, MT, PL, RO	HR, LT, PT		CZ, DE, DK, EE, FR, IE, LV, SE, SI, SK		AT, BE, CY, ES, FI, LU, NL	EL, IT
Protecție și incluziune socială	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% din totalul populației)	2024	CZ, NL, SI	AT, CY, DK, EE, IE, PL, SE	FI	BE, DE, FR, HU, LU, MT, PT, SK	RO	HR, IT, LV	BG, EL, ES, LT
	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (% din populația în vârstă de 0-17 ani)	2024	CY, CZ, DK, NL, SI	EE, IE, LV, PL, SK	FI	AT, BE, DE, HU, LT, PT, SE	RO	EL, FR, HR, IT, LU, MT	BG, ES
	Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a AROP)	2024	BE, DK, FI	AT, CZ, EE, NL, PL, SE	FR, IE	CY, IT, SI, SK	RO	BG, DE, ES, HU, LT, LU, MT	EL, HR, LV, PT
	Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	2024	SI	AT, CZ, DE, EE, FI, FR, LV, NL, SE	PT	CY, DK, EL, HU, MT, SK	BG	BE, ES, IT	HR, IE, LT, PL, RO
	Costuri suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)	2024	CY	BG, HR, IE, IT, LU, NL, PL, RO, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, FR, LV, MT, SK		DE, EE, HU, LT, PT, SE	DK, EL
	Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația cu vârsta mai mică de 3 ani)	2024	FR, NL, PT, SE, SI	BE, ES, FI, LT, LU	DK	AT, CY, EE, EL, HR, IT		BG, DE, IE, LV, MT	CZ, HU, PL, RO, SK
	Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația în vârstă de 16+ ani)	2024		AT, BE, BG, CY, CZ, DE, HR, HU, LU, MT, NL, RO, SK		DK, ES, FR, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SI	EE		EL, FI, LV

Notă: Actualizare din data de 30 octombrie 2025. Penultima valoare a indicatorului privind participarea adulților la activități de învățare se referă la anul 2016, iar clasificarea se bazează pe modificarea sa cu anul 2022.

Întrucât datele pentru indicatorul referitor la ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate sunt colectate o dată la doi ani, clasificarea se bazează pe modificarea din 2021 în 2023. Pentru Bulgaria nu sunt disponibile date privind creșterea GDHI pe cap de locuitor. Pentru Luxemburg nu sunt disponibile datele privind diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă. Întreruperile de serie și alte marcaje sunt menționate în anexele 3 și 4.

Figura 3.1.1: Prezentare generală a tendințelor și provocărilor în materie de ocupare a forței de muncă, competențe și situație socială în funcție de indicatorii principali din tabloul de bord social

Media UE, tendințele și distribuția statelor membre cu o clasificare specifică RCOFM în rândul tuturor pentru fiecare indicator principal, inclusiv agregate pentru cele trei capitole ale pilonului

Indicator principal	Anul	Media UE valoare	Media UE tendință
EGALITATEA DE ȘANSE			
Participarea adulților la activități de învățare	2022	39,5	
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare	2024	9,4	
Ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate	2023	55,6	
Rata tinerilor NEET	2024	11,1	
Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă	2024	10,0	
Raportul dintre chintila de venit superioară și cea inferioară (S80/S20)	2024	4,66	
CONDIȚII DE MUNCĂ ECHITABILE			
Rata de ocupare a forței de muncă	2024	75,8	
Rata șomajului	2024	5,9	
Rata șomajului de lungă durată	2024	1,9	
Creșterea GDHI pe cap de locuitor	2024	114,3	
PROTECȚIE ȘI INCLUZIUNE SOCIALĂ			
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială	2024	21,0	
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii	2024	24,2	
Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei	2024	34,2	
Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă	2024	24,0	
Costuri suplimentare pentru locuințe	2024	8,2	
Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire	2024	39,2	
Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală	2024	2,5	

Situații critice
De supravegheat
Performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire
Performanță medie
Performanță bună, dar de monitorizat
Performanță peste medie
Cele mai bune performanțe

Note: Nu există date pentru unele țări în ceea ce privește anumiți indicatori – a se vedea nota de la tabelul 3.1.1.

Caseta 3.1.1: Abordare metodologică pentru identificarea riscurilor potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în cadrul analizei pe țări din prima etapă privind convergența socială

Analiza se bazează pe instrumentele existente care au fost dezvoltate împreună cu statele membre în ultimii ani, în special pe baza tabloului de bord social și a așa-numitei metodologii (de tip semafor) a RCOFM[308]**.** Analiza pe țări din prima etapă se bazează pe întregul set de indicatori principali din tabloul de bord social. Fiecare dintre indicatori este examinat pe baza metodologiei RCOFM, ceea ce determină poziția relativă a statelor membre, exprimată ca abateri standard de la media atât a nivelului absolut al valorilor indicatorului, cât și a variației acestuia față de anul precedent (pentru detalii tehnice, a se vedea anexa 4). Rezultatele sunt rezumate în una dintre cele șapte categorii posibile pentru fiecare indicator pentru țara în cauză („cele mai bune performanțe", „performanță peste medie", „performanță bună, dar de monitorizat", „performanță medie", „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire", „de supravegheat", „situație critică"). Acestea corespund scării culorilor, de la verde la roșu.

Fiecare dintre indicatorii din tabloul de bord social este evaluat pentru a identifica dacă aceștia conduc la riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, dacă este necesară o analiză suplimentară într-o a doua etapă. Calificarea „situație critică" se referă la statele membre care obțin punctaje mult mai slabe decât media UE pentru un anumit indicator și în care situația se deteriorează sau nu se îmbunătățește suficient în comparație cu anul precedent. O situație este marcată ca fiind „de supravegheat" în două cazuri: a) atunci când statul membru obține un punctaj mai slab decât media UE pentru un anumit indicator, iar situația din țară se deteriorează sau nu se îmbunătățește suficient de rapid și b) atunci când punctajul în ceea ce privește nivelurile este în concordanță cu media UE, dar situația se deteriorează mult mai rapid decât media UE. O analiză suplimentară într-o a doua etapă este considerată justificată în cazul statelor membre pentru care cel puțin șase indicatori principali din tabloul de bord social sunt marcați cu roșu („situație critică") sau cu portocaliu („de supravegheat") în cea mai recentă ediție a RCOFM. Un motiv suplimentar pentru a considera că situația necesită o analiză suplimentară apare atunci când un indicator marcat cu roșu sau cu portocaliu (astfel cum s-a explicat anterior) prezintă două deteriorări *consecutive* în clasificarea sa RCOFM. Un exemplu în acest sens este o modificare de la „performanță medie" la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire" în ediția din 2025 a RCOFM, urmată de o nouă deteriorare la „situație critică" în ediția din 2026 a RCOFM. Acest lucru ar fi contabilizat ca un „semnal de alertă" suplimentar pentru atingerea pragului minim de șase semnale de alertă în total. De exemplu, dacă în ediția din 2026 a RCOFM o țară are 5 indicatori principali din tabloul de bord social marcați cu roșu sau portocaliu, iar unul dintre acești cinci indicatori prezintă două deteriorări consecutive în edițiile RCOFM din 2025 și 2026, se consideră că țara are în total 6 semnale de alertă în ediția RCOFM din 2026 (5 semnale de alertă roșii/portocalii la indicatorii din ediția din 2026 + 1 dintre aceștia cu două deteriorări consecutive). Prin urmare, ar fi necesară o analiză suplimentară și într-o a doua etapă. Orice întrerupere a seriei și problemele legate de calitatea și interpretarea datelor sunt luate în considerare în evaluarea numărului total de semnale de alertă pentru atingerea pragului.

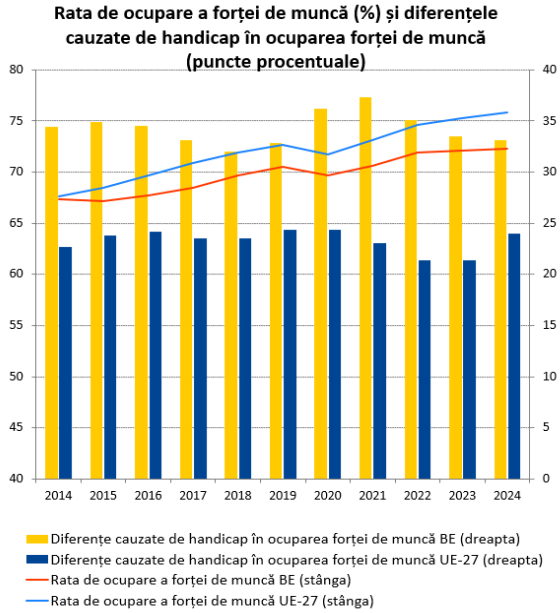
[308] A se vedea Mesajele principale din partea EMCO și a CPS, pe baza Raportului Grupului de lucru EMCO-CPS privind introducerea în semestrul european a unui cadru de convergență socială.

Indicatorii principali din tabloul de bord social și evaluarea acestora se bazează pe cele mai recente date disponibile la data-limită stabilită pentru culegerea datelor[309]**.** Atunci când lipsesc date relevante pentru evaluarea clasificării RCOFM pentru o anumită țară, pentru a completa informațiile lipsă se utilizează clasificarea RCOFM corespunzătoare din ediția anterioară a RCOFM (dacă este disponibilă). În cazul în care indicatorul are valori lipsă pentru cea mai recentă ediție a RCOFM *și* pentru ediția precedentă, clasificările RCOFM nu sunt luate în calcul pentru atingerea pragului indicativ de 6 semnale de alertă pentru analiza din a doua etapă.

[309] Data limită pentru colectarea datelor este 29 octombrie 2025 pentru Raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2026. Datele utilizate și marcajele statistice aferente, cum ar fi întreruperile, sunt furnizate în anexa 3 la raport. Întreruperile sunt indicate și în fișele de țară dacă se referă la clasificări ale RCOFM care sunt luate în considerare la calcularea pragului pentru analiza din a doua etapă.

3.2 Analiza din prima etapă specifică fiecărei țări

Belgia



Notă: Întrerupere a seriei de timp a ER (BE) în 2017.
Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a], EU-LFS și [tepsr_sp200], EU-SILC

În 2024, s-au menținut provocări în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă, deși au persistat deficite considerabile de forță de muncă. Pe fondul unei creșteri a PIB-ului real de 1,1 %, rata de ocupare a forței de muncă a crescut ușor (cu 0,2 puncte procentuale) în 2024, ajungând la 72,3 %, nivel care se situează sub media UE de 75,8 %, și la o „situație critică” din nou. Acest lucru se datorează în principal ratei de activitate (70,8 %) mai scăzute a Belgiei decât media UE (75,3 %). De asemenea, s-au menținut diferențe regionale puternice. În plus, unele grupuri, precum persoanele cu un nivel scăzut de educație (20-64 de ani, 47,5 %), născute în afara UE (20-64 de ani, 59,4 %) și persoanele în vârstă (55-64 de ani, 59,4 %), au rămas și mai mult în urmă. Cu 33,1 puncte procentuale, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au continuat să fie cu mult peste media UE (24,0 puncte procentuale) și sunt în prezent „de supravegheat”. În schimb, în ceea ce privește diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, Belgia a înregistrat o „performanță medie”, la fel ca în cazul ratei șomajului și a șomajului de lungă durată (5,7 % și, respectiv, 2,0 %). În cele din urmă, indicele de creștere a venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) s-a îmbunătățit în 2024 (ajungând la 107,1 de la 106,5 în 2023), dar nu a ajuns încă la nivelul mediei UE și rămâne „de supravegheat”.

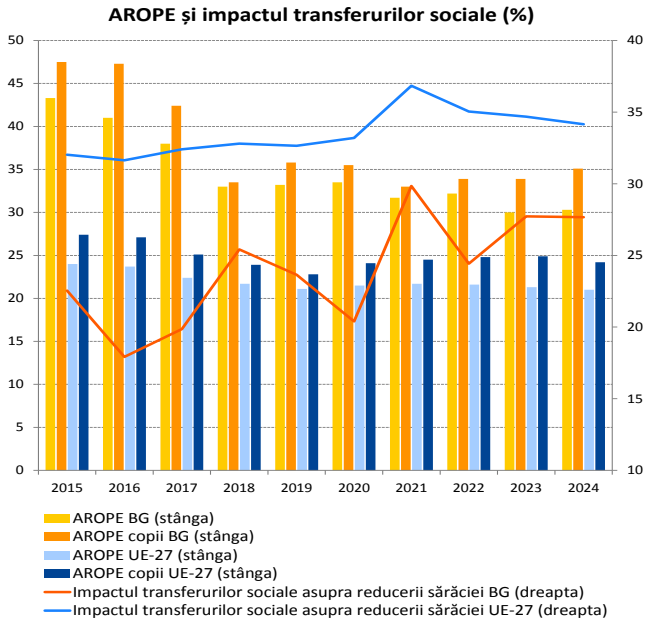
Belgia are, în cea mai mare parte, performanțe medii în domeniul educației și al competențelor. Ponderea adulților care participă la activități de învățare reprezintă o „performanță medie”, de 34,9 % în 2022 (față de 39,5 % în UE), după o scădere față de 2016. Ponderea tinerilor (15-29 de ani) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) și a celor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare s-a înrăutățit. Cu toate acestea, nivelurile de 9,9 % și 7,0 % sunt în continuare cu mult sub mediile respective ale UE (de 11,1 % și 9,4 %), deși cu unele variații regionale. Belgia are o pondere a populației care deține cel puțin competențe digitale de bază de 59,4 % în 2023, ceea ce reprezintă o „performanță peste medie”. Ponderea copiilor care beneficiază de servicii formale de îngrijire a fost de 52,3 % în 2024 (dar cu o rată semnificativ mai mică, de 20,1 %, pentru copiii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială), după o scădere cu 3,9 puncte procentuale față de 2023.

Politicile sociale au contribuit la atenuarea riscurilor de sărăcie și de excluziune socială, precum și a inegalităților veniturilor. Belgia se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (53,1 % față de 34,2 % în UE) și inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (3,45 % față de 4,66 % în UE). Atât rata AROPE globală (18,3 %), cât și cea referitoare la copii (20,2 %) au înregistrat o „performanță medie” în 2024, deși cea din urmă a crescut (cu 0,6 puncte procentuale) pentru prima dată din

2017. Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală, de 1,4 % în 2024, au înregistrat o „performanță peste medie”, în timp ce rata costurilor suplimentare pentru locuințe, de 6,7 %, a înregistrat o „performanță medie” (față de nivelul UE de 8,2 %).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special trei indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Belgia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Bulgaria



Notă: Întrerupere a seriei de timp pentru AROPE (BG) în 2016 și impactul (BG) în 2016 și 2022.
Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], [tespm050], EU-SILC.

Bulgaria se confruntă cu provocări semnificative în domeniul social. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) reprezintă o „situație critică”, fiind una dintre cele mai ridicate din UE (30,3 % față de 21,0 % în 2024), cu o creștere recentă după scăderea semnificativă de anul trecut (situație „slabă, dar în curs de îmbunătățire” la momentul respectiv). În special în ceea ce privește copiii, rata AROPE a ajuns la 35,1 % în 2024, cu mult peste media UE de 24,2 %, și reprezintă, de asemenea, o „situație critică”. Persoanele cu handicap (43,8 %), persoanele în vârstă (36,6 %), persoanele care locuiesc în zone rurale (40,8 %) și romii au continuat să fie mai expuși riscurilor de sărăcie sau de excluziune socială decât alte categorii[310]. În ansamblu, transferurile sociale (cu excepția pensiilor) au redus în continuare sărăcia într-o măsură limitată în Bulgaria (27,7 % față de 34,2 % în UE), situație care este „de supravegheat” (față de „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” anul trecut). În plus, inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, se numără printre cele mai ridicate din UE (6,96 față de 4,66), după una dintre cele mai mari creșteri din anul precedent, și reprezintă, de asemenea, o „situație critică”.

Țara se confruntă cu provocări legate de dezvoltarea competențelor. Deși a crescut cu 3,8 puncte procentuale față de anul trecut, participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la educația și îngrijirea timpurie a rămas cu mult sub media UE în 2024 (21,2 % față de 39,2 %) și este „de supravegheat”. Acest lucru creează provocări pentru perspectivele de învățare, inclusiv mai târziu în viață. Mai mult de jumătate dintre elevii în vârstă de 15 ani nu au competențe de bază (53,6 % la matematică în cadrul PISA 2022). Participarea adulților la activități de învățare a fost de 9,5 % în 2022 (față de 39,5 % în UE), fiind printre cele mai scăzute din UE, după o scădere care a avut loc începând din 2016, și reprezintă o „situație critică”. Acest lucru este valabil și pentru ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază, de 35,5 % față de 55,6 % în UE în 2023, în pofida unei creșteri față de 2021. Îmbunătățirea dezvoltării competențelor ar putea spori productivitatea și ar putea sprijini tranziția verde și tranziția digitală.

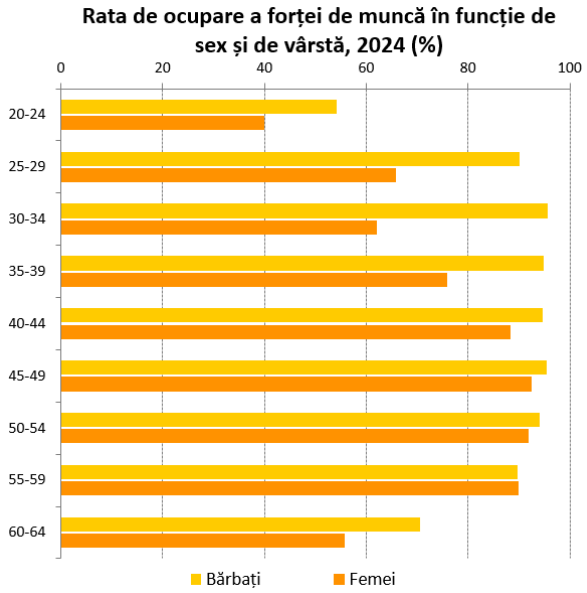
În general, piața muncii a continuat să aibă rezultate bune, deși pentru unele grupuri vulnerabile există încă posibilități de îmbunătățire. Susținută de o creștere economică solidă în 2024, rata de ocupare a forței de muncă a atins un nivel record de 76,8 %, peste media UE (75,8 %), în timp ce rata șomajului și-a continuat tendința descendentă, scăzând la 4,2 % (față de 5,9 % în UE). Șomajul de lungă durată a înregistrat doar o ușoară îmbunătățire, scăzând cu 0,1 puncte procentuale și ajungând la 2,2 % între 2023 și 2024, și se situează peste media UE de 1,9 %. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează

[310] A se vedea: Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Rights of Roma and Travellers in 13 European countries (Drepturile romilor și nomazilor în 13 țări europene), 2024.

niciun program educațional sau de formare (NEET) a urmat tendința descrescătoare din UE și reprezintă în prezent o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, situându-se la 12,7 % în 2024 (cu 1,6 puncte procentuale peste media UE). Deși diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au scăzut la 35,4 puncte procentuale și reprezintă în prezent o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” (de la o „situație critică” anul trecut), acestea sunt în continuare cu mult peste media UE (24,0 puncte procentuale).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special șapte indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Bulgaria se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Cehia



Sursa: Eurostat [lfsa_ergan], EU-LFS.

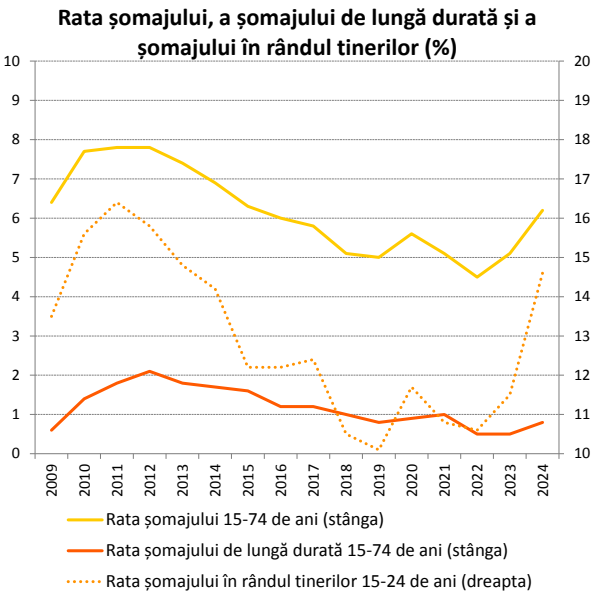
Rezultatele pozitive de pe piața muncii în ansamblu sunt însoțite de provocări pentru anumite grupuri de populație. În 2024, Cehia s-a numărat din nou printre țările cu „cele mai bune performanțe” din UE, cu o rată a ocupării forței de muncă ridicată și în continuă creștere (82,3 %) și o rată a șomajului scăzută și stabilă (2,6 %), în contextul redresării creșterii economice. În ceea ce privește rata șomajului de lungă durată, Cehia a înregistrat o „performanță peste medie”, situându-se la 0,8 % în 2024. Acest lucru a fost valabil și pentru ponderea tinerilor (15-29 de ani) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), care a scăzut semnificativ (cu 1,5 puncte procentuale), ajungând la 8,6 % în 2024. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă s-au redus la 21,7 puncte procentuale, sub media UE de 24,0 puncte procentuale. În cazul diferențelor de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, situația s-a îmbunătățit, de asemenea (cu 1,3 puncte procentuale) în 2024, ajungând la 12,6 puncte procentuale, însă a fost încă peste media UE de 10,0 puncte procentuale, prin urmare reprezintă o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. În schimb, rata de participare a copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a rămas într-o „situație critică”, situându-se la doar 7,3 % în 2024, cu mult sub media UE de 39,2 %. Acest lucru se datorează capacității insuficiente a serviciilor de educație și îngrijire timpurie și poate avea un impact asupra perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor și asupra participării femeilor pe piața muncii. În cele din urmă, o participare mai puternică pe piața muncii a grupurilor subreprezentate, cum sunt femeile, cetățenii ucraineni strămutați și romii, ar putea contribui la atenuarea deficitului de forță de muncă și de competențe.

Performanța Cehiei în ceea ce privește competențele este bună, dar participarea adulților la activități de învățare a rămas în urmă. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut la 5,4 % în 2024 (față de 9,4 % în UE) și a reprezentat o „performanță peste medie”. Acest lucru a fost valabil și pentru ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază, de 69,1 % în 2023 (față de 55,6 % în UE). Totuși, participarea adulților la activități de învățare se află într-o „situație critică”, situându-se la doar 21,2 % în 2022, față de media UE de 39,5 %.

Țara a înregistrat rezultate sociale pozitive. În 2024, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost de 11,3 % în total și de 15,4 % în rândul copiilor (față de 21,0 % și, respectiv, de 24,2 % în UE), ceea ce plasează Cehia printre țările cu „cele mai bune performanțe”. Indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) s-a îmbunătățit ușor în 2024, situându-se la 125,2, de la 123,6 în 2023 (față de 114,3 în UE), și reprezintă o „performanță medie”. Costurile suplimentare pentru locuințe au reprezentat, de asemenea, o „performanță medie” în 2024, situându-se la 9,2 %. În cele din urmă, Cehia are în continuare o „performanță peste medie” în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special 2 indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică”, **Cehia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Danemarca



Note: Întrerupere a seriei în 2016, 2017 și 2023.
Sursa: Eurostat [une_rt_a], [une_ltu_a], EU-LFS.

Ocuparea forței de muncă în general este puternică, dar provocările legate de șomaj au crescut. Creșterea puternică a ocupării forței de muncă a continuat, rata ocupării ajungând la 80,2 % în 2024 (+0,4 puncte procentuale comparativ cu 2023), ceea ce reflectă o creștere economică solidă (3,5 %) și o ofertă din ce în ce mai mare de forță de muncă. În același timp, rata șomajului a crescut semnificativ, cu 1,1 puncte procentuale, ajungând la 6,2 %, ceea ce este peste media UE (5,9 %) pentru prima dată într-un deceniu și reprezintă o performanță „de supravegheat”. Componenta sa de lungă durată, deși este în continuare una dintre cele mai scăzute din UE (0,8 % în 2024), a crescut (de la 0,5 % anul trecut) și reprezintă în prezent o „performanță bună, dar de monitorizat”. Deși presiunea asupra pieței muncii pare să se reducă, țara continuă să se confrunte cu deficit de forță de muncă, în special în sectorul TIC, al asistenței medicale și al construcțiilor, cu diferențe regionale persistente[311]. Situația tinerilor (15-29 de ani) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a înregistrat în continuare o „performanță peste medie” în 2024, după o scădere cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 8,0 %, dar rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) a crescut accentuat, de la 11,5 % în 2023 la 14,6 % în 2024. În același timp, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a accentuat pentru al doilea an consecutiv, față de o scădere la nivelul UE. Cu 6,5 puncte procentuale, aceasta este în continuare mai mică decât media UE de 10,0 puncte procentuale, dar „de supravegheat”. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă s-au accentuat cu 5,7 puncte procentuale, rămânând aproape de media UE, care a crescut, de asemenea (cu 2,6 puncte procentuale)[312].

Danemarca are rezultate bune în ceea ce privește competențele în general, dar persistă vulnerabilități pentru tineri. Atât rata de participare a adulților la activități de învățare, de 47,1 % în 2022 (față de 39,5 % în UE), cât și ponderea adulților care au cel puțin competențe digitale de bază, de 69,6 % în 2023 (față de 55,6 % în UE), sunt ridicate. În același timp, în 2024, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a fost încă de 10,4 % (față de 9,4 % în UE) și este „de supravegheat”, având în vedere și deficitul de forță de muncă calificată. Deși Danemarca are una dintre cele mai mari ponderi de copii cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire din UE, situându-se la 62,9 %, aceasta este în prezent o „performanță bună, dar de monitorizat”, după o scădere cu 7,0 puncte procentuale.

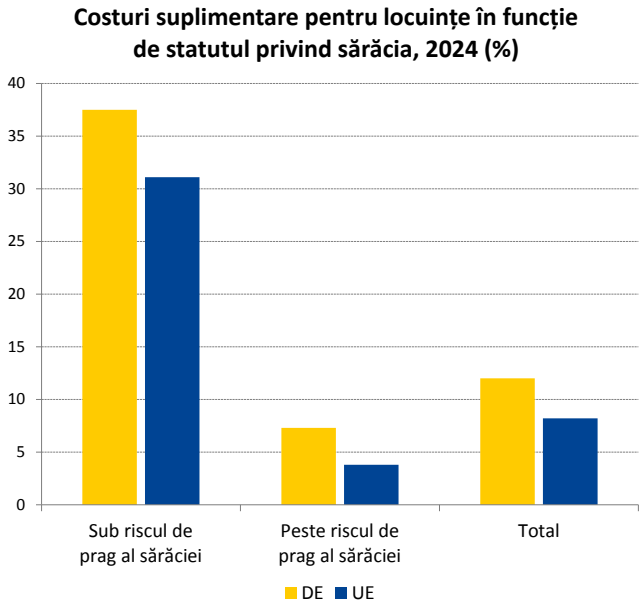
Rezultatele sociale sunt, în general, foarte bune, dar costurile cu locuința continuă să afecteze grupurile vulnerabile. În general, riscul de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) are o „performanță peste medie”, iar Danemarca are „cele mai bune performanțe”

[311] Agenția daneză pentru piața muncii și recrutare (martie 2025), Raport privind ancheta în materie de recrutare.
[312] Există o întrerupere a seriei în 2024.

în ceea ce privește impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei și asupra ratei AROPE pentru copii. Cu toate acestea, la un nivel de 14,6 % (față de 8,2 % în UE), ponderea gospodăriilor împovărate excesiv de costurile cu locuința este una dintre cele mai mari din UE și o „situație critică”. Acest lucru reflectă oferta limitată de locuințe la prețuri accesibile în orașele mai mari, unde rata a fost de 22,7 % (față de 8,6 % în zonele rurale).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special patru indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Danemarca nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Germania



Sursa: Eurostat [tessi163], EU-SILC.

Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei s-a deteriorat, iar accesibilitatea locuințelor continuă să prezinte provocări, în pofida îmbunătățirilor. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut accentuat, de la 41,7 % în 2023 la 35,7 % în 2024. Chiar dacă se situează încă peste media UE de 34,2 %, aceasta este o evoluție „de supravegheat". În 2024, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost de 21,1 %, în ușoară scădere de la 21,3 % în 2023 (față de 21,0 % în UE). Rata AROPE pentru copii a scăzut, de asemenea. Germania rămâne în categoria „performanță medie" pentru ambii indicatori. În 2024, în pofida unei scăderi (cu 1 punct procentual) față de anul precedent, 12,0 % din populație (față de 8,2 % în UE) a avut costuri cu locuința de peste 40 % din venitul său total, o situație „de supravegheat". Unele persoane, precum persoanele în vârstă (65+) și cele din chintila cu cele mai mici venituri, au fost afectate în mod deosebit, cu ponderi de 15,3 % și, respectiv, 33,3 % (față de 8,8 % și, respectiv, 27,8 % în UE).

În domeniul educației și al competențelor, Germania are rezultate bune în ceea ce privește învățarea în rândul adulților, în timp ce situația persoanelor care părăsesc timpuriu școala rămâne dificilă. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a fost printre cele mai mari, situându-se la 12,9 % în 2024[313] (față de 9,4 % în UE), și prezintă o „situație critică". Acest lucru necesită atenție, având în vedere și deteriorarea competențelor de bază ale tinerilor începând din 2012 (PISA 2022). Pe de altă parte, ponderea populației adulte cu competențe digitale cel puțin de bază a prezentat o „performanță medie", situându-se la 52,2 % în 2023, cu diferențe semnificative între grupurile de populație. Participarea adulților la activități de învățare a fost ridicată, situându-se la 53,7 % în 2022, Germania devenind astfel una dintre țările cu „cele mai bune performanțe" din UE.

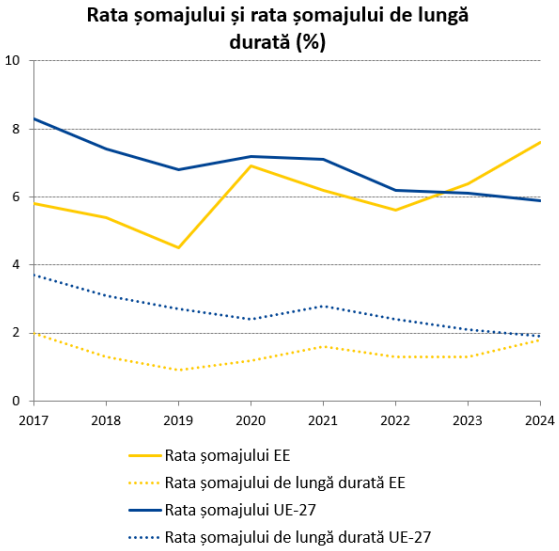
Piața muncii rămâne, în general, solidă, dar persistă deficite de forță de muncă, iar femeile nu sunt integrate suficient pe piața muncii. În pofida scăderii economice, rata de ocupare a forței de muncă este ridicată și a crescut și mai mult, la 81,3 % în 2024 („performanță peste medie"), în timp ce rata șomajului și componenta sa de lungă durată au rămas la niveluri foarte scăzute (de 3,4 % și, respectiv, 0,9 %) în contextul deficitului de forță de muncă. Germania a înregistrat o „performanță peste medie" în ceea ce privește ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) (8,7 % față de 11,1 % în UE). Deși diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă constituie o „performanță medie", cu 7,1 puncte procentuale în

[313] Există o întrerupere a seriei de timp în 2024.

2024, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă a rămas una dintre cele mai ridicate din UE (37,2 puncte procentuale, față de 20,1 puncte procentuale). Acest lucru se datorează și modului în care este conceput sistemul de impozitare, care oferă stimulente reduse pentru creșterea numărului de ore lucrate, în special pentru persoanele cu salarii mici și pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei. Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a fost cu mult sub media UE, situându-se la 25,1 % în 2024 (față de 39,2 % în UE) și este „de supravegheat”. Acest lucru poate crea, de asemenea, obstacole în calea angajării persoanelor cu responsabilități de îngrijire.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special patru indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Germania nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Estonia



Sursa: Eurostat [une_rt_a], [une_ltu_a] EU-LFS.

În 2024, economia Estoniei a stagnat, ceea ce a avut un impact negativ asupra pieței muncii. Rata șomajului a crescut din nou, cu 1,2 puncte procentuale, ajungând la 7,6 % în 2024, față de media UE în scădere (de 5,9 % în același an). Prin urmare, acest indicator rămâne „de supravegheat”. În plus, rata șomajului a fost semnificativ mai mare în rândul tinerilor (15-24 de ani), situându-se la 19,1 % (față de 14,9 % în UE), și aproape de două ori mai mare în nord-est (13,5 % față de 6,2 % până la 7,5 % în alte regiuni). Șomajul de lungă durată a crescut, de asemenea, de la 1,3 % în 2023 la 1,8 % în 2024, față de o scădere de la 2,1 % la 1,9 % la nivelul UE, și este în prezent „de supravegheat”. Rata de ocupare a forței de muncă a scăzut ușor de la 82,1 % la 81,8 %, dar a rămas cu mult peste media UE de 75,8 % și reprezintă în prezent o „performanță bună, dar de monitorizat”. În același timp, țara are una dintre cele mai scăzute diferențe de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă din UE, aflându-se în mod consecvent printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ultimii trei ani. Creșterea indicelui venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) a fost de 131,0 în 2024, reprezentând o „performanță medie”.

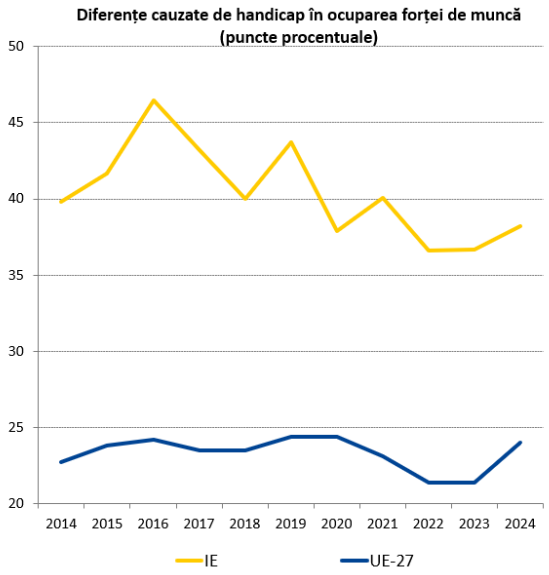
În domeniul educației și al competențelor, țara a continuat să aibă rezultate bune în ceea ce privește învățarea în rândul adulților și competențele digitale, înregistrând în același timp o deteriorare a altor dimensiuni. Participarea adulților la activități de învățare a rămas puternică, iar ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază a fost ridicată, ambii indicatori prezentând în continuare o „performanță peste medie”. Cu toate acestea, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare s-a deteriorat cu 1,3 puncte procentuale, ajungând la 11,0 % în 2024 (cel mai ridicat nivel din 2019), în pofida evoluției pozitive din anul precedent, și este în prezent „de supravegheat”. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a crescut semnificativ, cu 1,4 puncte procentuale, ajungând la 11,0 % (față de 11,1 % în UE) și este în prezent, de asemenea, „de supravegheat”.

Estonia prezintă unele evoluții pozitive în domeniul protecției și incluziunii sociale. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut cu 2,0 puncte procentuale, ajungând la 22,2 % în 2024, în timp ce impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a crescut de la 27,7 % în 2023 la 31,5 % în 2024. Ambii indicatori arată o îmbunătățire a situației și au în prezent o „performanță peste medie” în comparație cu performanța „de supravegheat” de anul trecut. Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a revenit la valoarea sa din 2021, de 5,03 (față de 4,66 în UE). În pofida progreselor înregistrate, ponderea persoanelor cu vârsta de peste 65 de ani expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas peste media UE, situându-se la 40,0 % (față de 19,2 % în UE). Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală au scăzut cu 4,4 puncte procentuale, ajungând la 8,5 % în 2024, dar au rămas cu mult peste media UE de 2,5 %. Prin urmare, indicatorul a trecut de la „situație critică” anul trecut la „performanță slabă, dar în

curs de îmbunătățire”. În ceea ce privește aspectele negative, rata costurilor suplimentare pentru locuințe aproape s-a dublat din 2021, ajungând la 8,6 %, prin urmare, este din nou „de supravegheat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special cinci indicatori care arată încadrarea în categoria „de supravegheat”, **Estonia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 3.1).

Irlanda



Notă: Întrerupere a seriei de timp a IE în 2019.
Sursa: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC

Ocuparea forței de muncă a continuat să crească în 2024, dar grupurile defavorizate s-au confruntat în continuare cu provocări. Rata de ocupare a forței de muncă, de 79,8 %, a atins un alt nivel record, în principal din cauza imigrației, care se traduce printr-o mai mare ocupare a forței de muncă și în contextul reluării unei creșteri economice solide. Creșterea participării forței de muncă, în special în rândul femeilor, a contribuit, de asemenea, la acest lucru, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă scăzând la 9,3 puncte procentuale („performanță medie"). Cu toate acestea, multe femei rămân încă în afara pieței muncii din cauza responsabilităților de îngrijire. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au rămas printre cele mai mari din UE (38,2 puncte procentuale față de 24,0 puncte procentuale în UE) și într-o „situație critică", crescând cu 1,5 puncte procentuale în 2024. Consolidarea capacității de inserție profesională a grupurilor subreprezentate, precum persoanele cu handicap, părinții singuri, persoanele slab calificate, romii și nomazii, le poate ajuta să intre pe piața muncii și să abordeze deficitul existent și viitor de forță de muncă și de competențe.

Ratele sărăciei sau ale excluziunii sociale au scăzut, deși unele grupuri se confruntă cu riscuri mai mari. Riscurile de sărăcie sau de excluziune socială în general și pentru copii au scăzut substanțial (cu 2,1 puncte procentuale și, respectiv, 3,4 puncte procentuale) și au în prezent o „performanță peste medie". Cu toate acestea, grupurile defavorizate, în special părinții singuri, nomazii și persoanele cu handicap, au fost mult mai expuse riscului. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei s-a deteriorat semnificativ în 2024 (cu 7,0 puncte procentuale), dar la 50,8 % (cu mult peste media UE de 34,2 %) și reprezintă în prezent o „performanță bună, dar de monitorizat". Participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a crescut la 24,4 % în 2024. Ea a rămas totuși „de supravegheat", cu mult sub media UE de 39,2 %. În pofida unor investiții și îmbunătățiri semnificative, persistă unele obstacole financiare și nefinanciare, alături de disparitățile regionale. Irlanda are o „performanță peste medie" în ceea ce privește rata costurilor suplimentare pentru locuințe. Cu toate acestea, accesibilitatea locuințelor s-a deteriorat, întrucât creșterea ofertei continuă să fie cu mult sub cererea tot mai mare. Există liste lungi de așteptare pentru locuințe sociale și niveluri care cresc rapid de persoane fără adăpost, acestea din urmă înregistrând cea mai mare creștere în rândul copiilor și al familiilor monoparentale în T1-T2 2025[314].

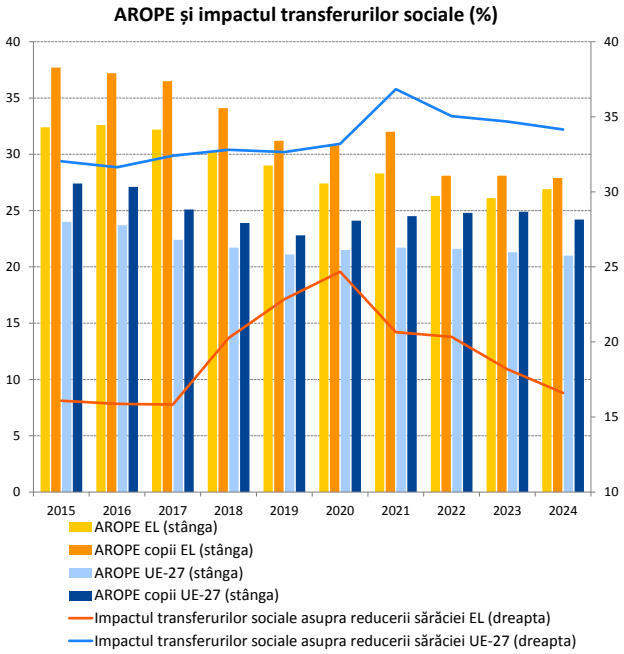
Irlanda înregistrează performanțe bune în ceea ce privește educația și competențele. Rata de părăsire timpurie a școlii, de 2,8 % în 2024, a fost una dintre cele mai scăzute, după

[314] A se vedea: *Election 2024 Spotlight - Housing* (Alegerile din 2024 în prim-plan – Locuințele) și *Homeless Quarterly Progress Report Q2 2025* (Raport trimestrial privind progresele înregistrate în ceea ce privește persoanele fără adăpost, T2-2025).

una dintre cele mai mari scăderi din UE, plasând Irlanda printre țările cu „cele mai bune performanțe”. Conform PISA 2022, tinerii irlandezi în vârstă de 15 ani se numără printre cei cu cele mai bune rezultate la competențe de bază (citire, matematică și științe) din UE. Adulții irlandezi au avut rezultate la fel de bune în ceea ce privește competențele digitale de bază în 2023. De asemenea, probabilitatea ca aceștia să participe la activități de învățare a fost mai mare în comparație cu media UE (48,3 % față de 39,5 % în UE) în 2022.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special doi indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Irlanda nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Grecia



Notă: Întrerupere a seriei de timp (EL) în 2022.
Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], [tespm050], EU-SILC.

Grecia se confruntă în continuare cu provocări semnificative în ceea ce privește protecția și incluziunea socială. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut cu 1,6 puncte procentuale, ajungând la 16,6 % în 2024, cu mult sub media UE de 34,2 %. Între timp, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a crescut la 26,9 %, peste media UE de 21,0 %, punând capăt unui declin care a durat un deceniu. Ambii indicatori arată „situații critice”. La 27,9 %, rata AROPE pentru copii a fost, de asemenea, ridicată (față de 24,2 % în UE) și rămâne „de supravegheat”. După creșteri, atât ponderea gospodăriilor împovărate excesiv de costurile cu locuința (în creștere la 28,9 % în 2024, una dintre cele mai ridicate ponderi din UE, față de media de 8,2 %), cât și nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (care au crescut la 12,1 %, față de 2,5 % în UE) indică „situații critice”. Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a rămas la 5,27 în 2024, peste media UE (4,66) și este în continuare „de supravegheat”.

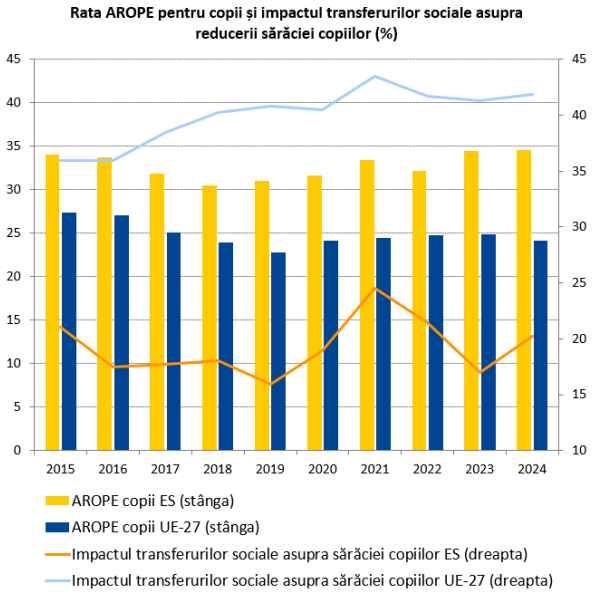
Performanța pieței muncii din Grecia se îmbunătățește, dar persistă provocări, în special pentru femei și tineri. În 2024, rata de ocupare a forței de muncă a crescut cu 1,9 puncte procentuale, pe fondul unei creșteri economice încă robuste. Totuși, chiar și după această creștere semnificativă, doar 69,3 % din populația în vârstă de muncă (20-64 de ani) avea un loc de muncă (față de 75,8 % în UE), ceea ce reprezintă o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Acest lucru a fost valabil și pentru ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), care a scăzut cu 1,7 puncte procentuale, ajungând la 14,2 % în 2024, dar a rămas în continuare cu mult peste media UE (11,1 %). Între timp, în 2024, rata de ocupare a femeilor a fost de 59,9 % (după o creștere de 2,3 puncte procentuale), fiind în continuare una dintre cele mai scăzute din UE, iar diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a fost printre cele mai mari din UE (18,8 puncte procentuale față de 10 puncte procentuale în medie) și a constituit o „situație critică”. În plus, indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100), de 84,1 în 2024, rămâne printre cele mai scăzute, în pofida unei creșteri de 2 puncte procentuale față de 2023 (comparativ cu media UE de 114,3), ceea ce reprezintă o „situație critică”. În ceea ce privește aspectele pozitive, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au rămas o „performanță medie”.

Dezvoltarea competențelor stagnează, afectând capacitatea de inserție profesională și competitivitatea. Ponderea adulților care au participat la activități de învățare în ultimele 12 luni, de 15,1 % în 2022, a fost printre cele mai scăzute din UE și a reprezentat o „situație critică”. În același timp, în 2023, 52,4 % dintre adulți (față de 55,6 % în UE) aveau cel puțin competențe digitale de bază, ceea ce reprezintă o „performanță medie”. Ratele rezultatelor

slabe ale tinerilor în vârstă de 15 ani în ceea ce privește competențele de bază au fost printre cele mai ridicate din UE, după ce au înregistrat una dintre cele mai mari scăderi. Pe de altă parte, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut în continuare cu 0,7 puncte procentuale în 2024, ajungând la 3,0 % (față de 9,4 % în UE), Grecia rămânând astfel printre țările cu „cele mai bune performanțe” în acest domeniu.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special nouă indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Grecia se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Spania



Notă: Impactul transferului social asupra reducerii sărăciei în rândul copiilor se calculează utilizând ratele AROP înainte și după transfer. Întrerupere a seriei de timp AROP (ES) în 2022
Sursa: Eurostat [ilc_li10], [ilc_li02], [ilc_peps01n], EU-SILC.

Spania se confruntă cu provocări în ceea ce privește protecția și incluziunea socială. În 2024, ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut la 25,8 %, în timp ce rata pentru copii a continuat să crească ușor, ajungând la 34,6 %. Ambele rate au fost cu mult peste mediile UE respective (21,0 % și 24,2 %) și indică în continuare „situații critice”. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a crescut (cu 1 punct procentual) la 23,9 % în 2024, dar a rămas scăzut (față de media UE de 34,2 %), prin urmare a fost „de supravegheat”. Acest lucru se datorează parțial lacunelor în materie de acoperire, inclusiv în ceea ce privește sistemul de venit minim și suplimentul pentru copii. În special pentru copii, transferurile sociale au redus riscurile de sărăcie cu doar 20,2 %, cu mult sub media UE de 41,9 %. Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a scăzut, de asemenea, ușor, dar a rămas ridicată (5,39 față de 4,66 în UE) și „de supravegheat”. Indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) a fost, de asemenea, „de supravegheat” în 2024, din cauza nivelului încă scăzut după o creștere. Aceste provocări sunt agravate de disparitățile regionale și de sărăcia ridicată a persoanelor încadrate în muncă.

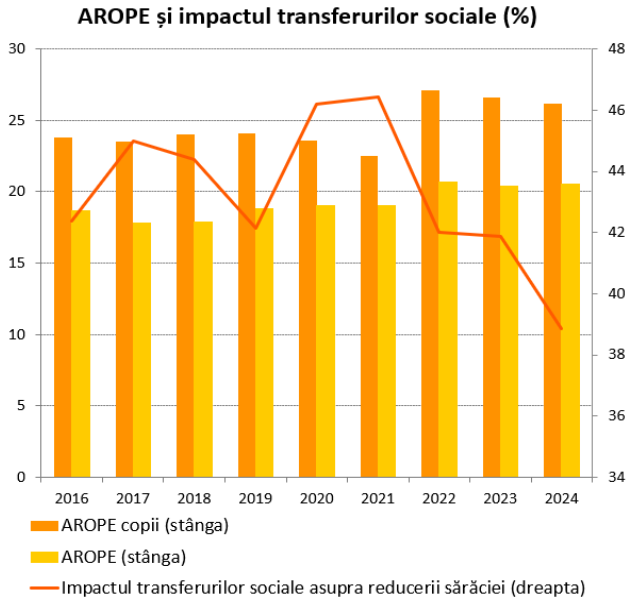
Piața muncii a continuat să se îmbunătățească, dar prezintă în continuare provocări. Rata de ocupare a forței de muncă a crescut și mai mult (cu 0,9 puncte procentuale), ajungând la 71,4 % în 2024 (față de 75,8 % în UE), fiind susținută de o creștere economică solidă și de o creștere a ocupării forței de muncă în sectorul sănătății și al educației, al ospitalității, TIC și profesional. Totuși, din cauza decalajului mare față de media UE, aceasta este în prezent o „situație critică”. În același timp, rata șomajului (11,4 % față de media UE de 5,9 %) și componenta sa de lungă durată (3,8 % față de 1,9 % în UE) reprezintă „performanțe slabe, dar în curs de îmbunătățire”, având în vedere nivelurile încă ridicate, în pofida unor scăderi semnificative (cu 0,8 puncte procentuale și, respectiv, 0,5 puncte procentuale). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a rămas considerabilă (12,0 % în 2024 față de 11,1 % în UE), dar în prezent reprezintă o „performanță medie” ca urmare a unei îmbunătățiri continue. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă sunt „de supravegheat”, după o creștere semnificativă de la 13,8 puncte procentuale la 23,4 puncte procentuale în 2024.

Spania se confruntă cu provocări persistente legate de părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare, deși are rezultate bune în ceea ce privește competențele digitale. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut în 2024, ajungând la 13,0 % (față de 9,4 % în UE), dar a rămas ridicată și într-o „situație critică”. Ratele sunt deosebit de ridicate în cazul bărbaților (15,8 % față de 10,0 % în cazul femeilor) și al persoanelor născute în afara țării (25,5 % față de 10,3 %), precum și în sudul și estul Spaniei. În ansamblu, participarea adulților la activități de învățare a reprezentat o

„performanță medie” în 2022 (34,1 % față de 39,5 % în UE). Rezultatele slabe în ceea ce privește competențele de bază au fost mai mici decât media UE, dar au prezentat diferențe regionale semnificative. Spania are, de asemenea, o „performanță peste medie” în ceea ce privește competențele digitale și educația timpurie, cu o pondere relativ ridicată a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special opt indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Spania se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Franța



Notă: Întrerupere a seriei în 2020 și 2022.
Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], [tespm050], EU-SILC.

Riscurile de sărăcie persistă. Ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost, în linii mari, stabilă în 2024, situându-se la 20,5 % (20,4 % în 2023) și reprezentând o „performanță medie". Cu toate acestea, rata AROPE pentru copii a rămas peste media UE (26,2 % față de 24,2 % în 2024) și este „de supravegheat". Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut mai rapid decât în UE începând din 2021, scăzând cu 3 puncte procentuale din 2023 (față de 0,5 puncte procentuale în UE). Din acest motiv, performanța este în prezent „bună, dar de monitorizat", chiar dacă încă depășește media UE, situându-se la 38,9 % (față de 34,2 %). Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, constituie o „performanță medie", după ce a crescut din 2018. Regiunile ultraperiferice se situează cu mult sub nivelul Franței metropolitane în toate domeniile protecției și incluziunii sociale.

Piața muncii a avut rezultate relativ bune în 2024, dar prezintă unele provocări. În 2024, în contextul unei creșteri a PIB-ului real cu 1,2 %, rata de ocupare a forței de muncă a crescut la 75,1 % (față de 75,8 % în UE), în timp ce rata șomajului a rămas peste media UE, la 7,4 % (față de 5,9 % în UE), regiunile ultraperiferice înregistrând rezultate considerabil mai slabe. Ambii indicatori rămân „de supravegheat"[315]. Rata șomajului în rândul tinerilor a crescut (cu 1,5 puncte procentuale, ajungând la 18,7 %), iar ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a ajuns la 12,5 % (față de 11,1 % în UE) și rămâne, de asemenea, „de supravegheat". Deși șomajul de lungă durată a prezentat, în general, o „performanță medie", unele grupuri vulnerabile au continuat să se confrunte cu obstacole mai mari în calea integrării pe piața muncii, în special lucrătorii în vârstă, persoanele născute în afara UE și persoanele cu un nivel scăzut de instruire. Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a accentuat în 2024 (cu 0,4 puncte procentuale, ajungând la 5,9 puncte procentuale) și prezintă în prezent o „performanță medie". Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă s-au redus din 2020, dar au crescut ușor la 22,4 puncte procentuale în 2024 (față de 24,0 puncte procentuale în UE), rămânând în continuare „peste medie".

În general, Franța are rezultate relativ bune în ceea ce privește dezvoltarea competențelor. Ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază (59,7 % în 2023) și a persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare (7,7 % în 2024) reprezintă o „performanță medie". Participarea adulților la activități de formare reprezintă o „performanță peste medie" (49,2 % în 2022). Franța are „cele mai bune performanțe" în ceea ce privește ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de

[315] Definiția indicatorilor pieței muncii din Franța diferă de cele obișnuite începând din 2021 (a se vedea Eurostat).

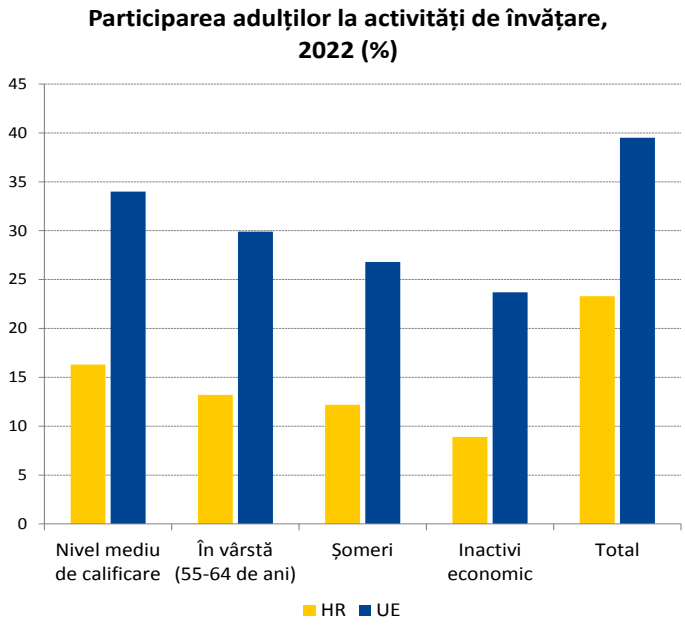
îngrijire, situându-se la 59,3 %, cu mult peste media UE de 39,2 %, dar decalajul dintre copiii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială și ceilalți în ceea ce privește participarea la serviciile de îngrijire a copiilor a atins 41,5 puncte procentuale în 2024 (față de 20,3 puncte procentuale în UE). În plus, sistemul de învățământ este marcat de o pondere semnificativă de elevi cu rezultate slabe și de inegalități ridicate. Deficitul de lucrători calificați persistă și ar putea avea un impact asupra competitivității.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special patru indicatori care arată încadrarea în categoria „de supravegheat", **Franța nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Croația

Croația se confruntă cu unele provocări în ceea ce privește protecția și incluziunea socială. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a fost în continuare, în pofida îmbunătățirilor recente (de la 20,35 % în 2022), printre cele mai scăzute din UE în 2024 (21,6 % față de 34,2 %), ceea ce indică o „situație critică” pentru al treilea an consecutiv. În același timp, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost cu 1,0 puncte procentuale mai mare în 2024 și, din acest motiv, este în prezent „de supravegheat” (21,7 % față de 21,0 % în UE), chiar dacă întreruperea structurală din 2024 necesită prudență în interpretarea schimbării. În mod similar, dar cu aceeași rezervă, rata AROPE pentru copii a fost cu 2,0 puncte procentuale mai mare în 2024, prin urmare este „de supravegheat”, deși se situează în continuare sub media UE (19,3 % față de 24,2 %). Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a continuat să crească, dar într-un ritm mai lent, și reprezintă o „performanță medie”. Rata costurilor suplimentare pentru locuințe și nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală reprezintă „performanțe peste medie”.

Țara prezintă posibilități de îmbunătățire în ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții. Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a continuat să crească în 2024, ajungând la 30,2 % (de la 29,6 % în 2023). Deși țara a rămas o țară cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare, ponderea persoanelor cu rezultate slabe la învățătură a fost semnificativă și deosebit de ridicată la matematică. Doar 23,3 % dintre adulții croați au participat la activități de învățare în 2022 (față de 39,5 % în UE), după o scădere de la 26,9 % în 2016. Această situație este „de supravegheat”. Deși ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază a fost de 59,0 % în 2023 (față de 55,6 % în UE), aceasta este în prezent „de supravegheat” din cauza deteriorării semnificative (cu -4,4 puncte procentuale) începând din 2021.



Notă: Fiabilitate scăzută a datelor privind șomerii și persoanele din afara forței de muncă (HR).
Sursa: Eurostat [special extraction from AES]

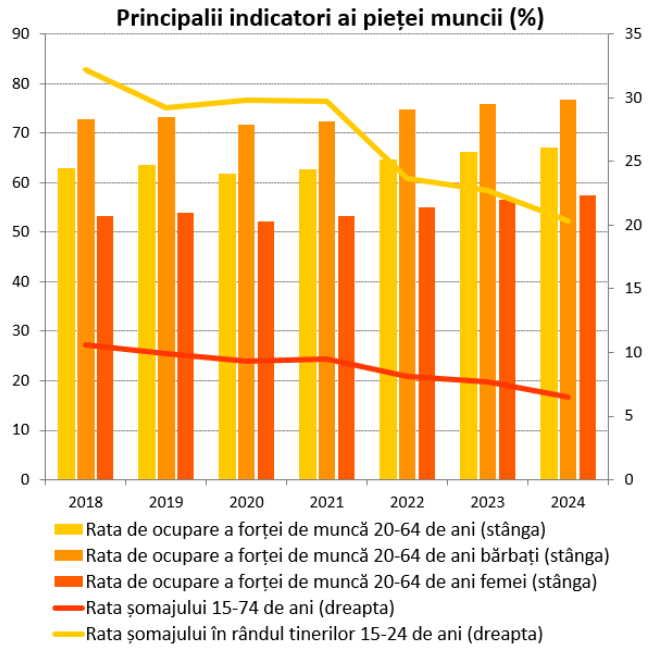
Piața muncii înregistrează o tendință ascendentă, dar persoanele cu handicap continuă să se confrunte cu provocări. Rata de ocupare a forței de muncă a crescut din 2021, dar a rămas sub media UE (73,6 % față de 75,8 %) în 2024, cu o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” (după o „situație critică” în anii precedenți). În același timp, susținute de o creștere economică încă relativ puternică, ratele șomajului și ale șomajului de lungă durată au continuat să scadă, ajungând la 5,0 % și, respectiv, la 1,8 %. Deși atât diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, cât și ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) au înregistrat o „performanță peste medie” în 2024, persoanele cu handicap au continuat să se confrunte cu obstacole importante. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (41,0 puncte procentuale față de 24,0 puncte procentuale în UE) au indicat o „situație critică”, după

o nouă extindere. Indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100), de 138,1 în 2024 a avut o „performanță peste medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special șase indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, din care trei se confruntă cu provocări de natură statistică[316], **Croația nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

[316] O întrerupere a seriei de timp în 2024 pentru toți indicatorii din acest domeniu, pe baza EU-SILC, nu permite interpretarea modificărilor. În special, întreruperea structurală se află în spatele situației „de supravegheat” atât pentru AROPE, cât și pentru AROPE pentru copii, ceea ce nu permite o interpretare economică corectă.

Italia



Note: Întrerupere a seriei în 2018.
Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EU-LFS.

În pofida unor îmbunătățiri continue, piața muncii din Italia se confruntă cu provocări importante. Rata de ocupare a forței de muncă a continuat să crească în 2024, ajungând la 67,1 %. Totuși, ea este în continuare una dintre cele mai scăzute din UE și constituie o „situație critică”. Atât sudul, cât și insulele au înregistrat o creștere semnificativă a ocupării forței de muncă, dar decalajul de nivel față de nord-vest rămâne mare, de peste 21 de puncte procentuale. În contextul îmbunătățirii la nivelul UE, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în Italia este în continuare una dintre cele mai mari (19,4 puncte procentuale față de 10,0 puncte procentuale pentru UE) și prezintă o „situație critică”. De asemenea, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, de 25,1 puncte procentuale, peste media UE de 24 de puncte procentuale, sunt „de supravegheat”[317]. În ceea ce privește aspectele pozitive, rata șomajului a scăzut la 6,5 % (față de 5,9 % în UE), în contextul unei creșteri a PIB-ului real de 0,7 %, înregistrând una dintre cele mai mari îmbunătățiri și reprezentând în prezent o „performanță peste medie” (de la „de supravegheat” anul trecut). În mod similar, rata șomajului de lungă durată a scăzut la 3,3 % și constituie în prezent o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” (după „situația critică” de anul trecut). În cele din urmă, indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) rămâne într-o „situație critică” (96,0 în 2024 față de 114,3 în UE), determinată de salariile mici din punct de vedere structural, ca urmare și a productivității scăzute și a intensității scăzută a muncii.

Există în continuare provocări în ceea ce privește dezvoltarea competențelor. În pofida scăderii cu 0,9 puncte procentuale din 2023, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) (15,2 %) rămâne printre cele mai ridicate din UE și reprezintă o „situație critică”. Deși proporția persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a continuat să scadă, nivelul acesteia este încă ridicat, iar situația este în prezent „de supravegheat”. În plus, ponderea persoanelor cu rezultate slabe în ceea ce privește competențele de bază este ridicată (29,3 % la matematică, PISA 2022). Atât ponderea adulților care participă la activități de învățare (29,0 % în 2022), cât și cea a adulților cu competențe digitale cel puțin de bază (45,8 % în 2023) sunt scăzute și „de supravegheat”.

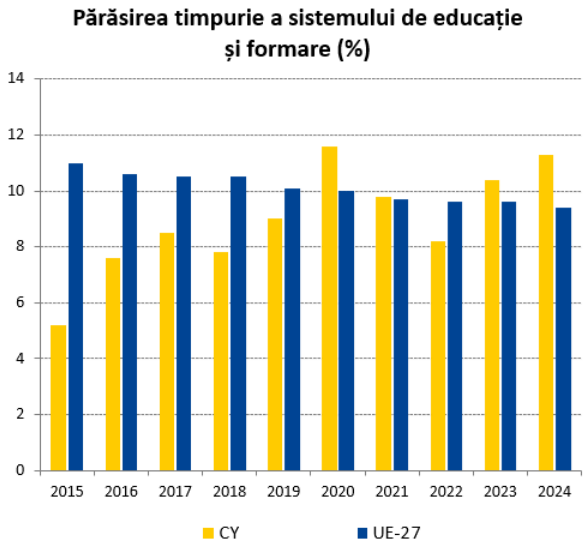
După o tendință descendentă începând din 2021, riscurile de sărăcie au crescut în 2024. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a crescut la 23,1 % pentru întreaga populație (de la 22,8 % în 2023) și a rămas stabilă la 27,1 % în cazul copiilor

[317] Există totuși o întrerupere a seriei în 2024.

(față de 21 % și, respectiv, 24,2 % în UE). Ambele situații sunt „de supravegheat", determinate de o pondere tot mai mare a gospodăriilor cu un grad foarte scăzut de ocupare, în timp ce impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei reprezintă o „performanță medie". Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, este, de asemenea, în creștere și „de supravegheat" (5,53 față de 4,66 în UE). În ceea ce privește aspectele pozitive, numărul copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a crescut cu 4,9 puncte procentuale, ajungând la 39,4 % (față de 39,2 % în UE). De asemenea, ponderea persoanelor care raportează nevoi nesatisfăcute de asistență medicală și a celor care sunt împovărate excesiv de costurile cu locuința este scăzută.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special 11 indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică" sau „de supravegheat", **Italia se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Cipru



Notă: Întrerupere a seriei de timp în 2021.
Sursa: Eurostat [edat_lfse_14], EU-LFS.

Dezvoltarea competențelor prezintă deteriorări și rămâne o provocare. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut și mai mult, de la 10,4 % în 2023 la 11,3 % în 2024, rămânând o situație „de supravegheat”. Mai mult de jumătate dintre tinerii în vârstă de 15 ani (53,2 % la matematică, PISA 2022) nu dispun de competențe de bază, una dintre cele mai accentuate scăderi din UE după 2018. Alfabetizarea digitală este deosebit de scăzută, după ce s-a diminuat, doar 49,5 % dintre adulți având cel puțin competențe digitale de bază în 2023 (față de 55,6 % în UE), situație care este „de supravegheat”. În timp ce, în 2024, 28,2 % dintre lucrătorii calificați cu studii superioare erau angajați în ocupații care nu necesitau acest nivel de calificare, ponderea studenților înscriși la disciplinele STEM ca procent din totalul înscrierilor în învățământul terțiar (ISCED 5-8) a fost printre cele mai scăzute, situându-se la doar 14,9 % în 2023 (față de 26,9 % în UE). Ponderea adulților care au participat la activități de învățare în ultimele 12 luni este și ea scăzută, situându-se la 28,3 % în 2022 (față de 39,5 % în UE), după o scădere semnificativă de la 44,8 % în 2016, ceea ce reprezintă o situație „de supravegheat”. Pe de altă parte, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a fost de 40,1 % în 2024 (față de 39,2 % în UE), după o nouă creștere, ceea ce reprezintă o „performanță medie”.

Piața muncii din Cipru înregistrează, în general, rezultate bune, dar unele grupuri de populație se confruntă în continuare cu provocări. Pe fondul unei creșteri economice solide, rata de ocupare a forței de muncă a continuat să crească, ajungând la 79,8 % în 2024 (față de 75,8 % în UE), iar rata șomajului și rata componentei sale de lungă durată au scăzut la 4,9 % și, respectiv, 1,3 % (toate înregistrând o „performanță peste medie”). Ca urmare a unei creșteri cu 1,0 puncte procentuale față de 2023, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (de 10,0 puncte procentuale) este în prezent „de supravegheat”. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au rămas la nivelul unei „performanțe medii”. Deși rata șomajului în rândul tinerilor a fost sub media UE (13,0 % față de 14,9 % în UE), ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a rămas ridicată, situându-se la 12,9 % (față de 11,1 % în UE), și este în prezent o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, după o scădere de 1,0 puncte procentuale. În sfârșit, indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) rămâne scăzut, situându-se la 107,7, chiar și după o îmbunătățire față de 102,7 în 2023, rămânând „de supravegheat”.

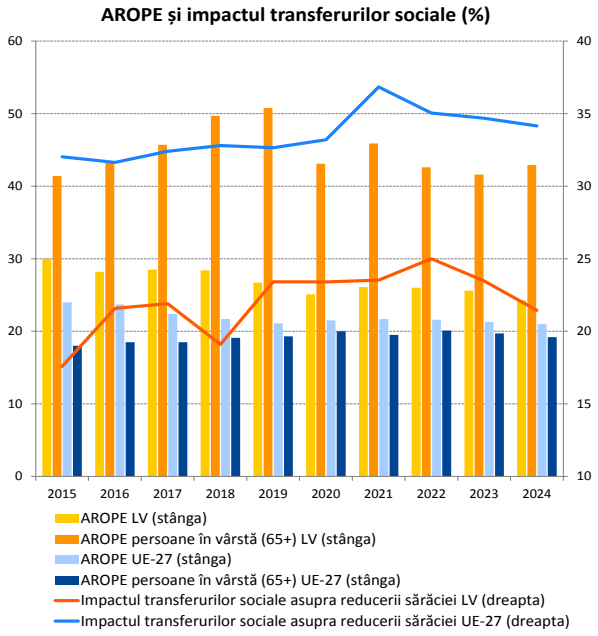
Cipru a înregistrat rezultate sociale bune. Riscul de sărăcie sau de excluziune socială a fost de 17,1 % în ansamblu în 2024 și de 14,8 % în cazul copiilor (față de 21,0 % și, respectiv, 24,2 % în UE), cu o „performanță peste medie” și, respectiv, cu „cele mai bune performanțe”. Acest lucru reflectă, printre altele, impactul stabil al transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, care prezintă o „performanță medie” (30,5 % față de 34,2 % în UE) și rata scăzută a costurilor suplimentare pentru locuințe, de 2,4 %,

pentru care Cipru înregistrează „cele mai bune performanțe”. Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, de 0,1 %, sunt printre cele mai scăzute din UE și prezintă o „performanță peste medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special cinci indicatori care arată încadrarea în categoria „de supravegheat”, **Cipru nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Letonia

Provocările din domeniul social persistă. În contextul unei stagnări a PIB-ului, în 2024, inegalitatea veniturilor și riscurile de sărăcie au rămas ridicate în Letonia. Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară este printre cele mai ridicate din UE, situându-se la 6,28 (față de 4,66 ca medie la nivelul UE), ceea ce evidențiază o „situație critică". În acest context, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a continuat să scadă în 2024 (cu 2 puncte procentuale), ajungând la 21,5 % (față de 34,2 % în UE). După două deteriorări consecutive, aceasta este în prezent o „situație critică". Deși ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut de la 25,6 % la 24,3 % în 2024 (cu o scădere semnificativă observată în cazul copiilor, la 17,9 %), rata globală rămâne cu mult peste media UE de 21,0 %. Aceasta este o situație „de supravegheat". În special, rata AROPE pentru persoanele în vârstă (peste 65 de ani) era deja ridicată și a crescut în continuare, ajungând la 42,9 % în 2024 (de la 41,6 % în anul precedent), fiind legată și de gradul scăzut de adecvare al pensiilor. Sărăcia ridicată în rândul persoanelor în vârstă este strâns legată de rezultatele slabe în materie de sănătate și de costurile aferente ale asistenței medicale. Rata AROPE pentru persoanele cu handicap a crescut și mai mult, de la 38,5 % la 39,4 %, și este cu mult peste media UE de 28,7 %. Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală au rămas într-o „situație critică", crescând la 8,4 % în 2024 (de la 7,8 % în 2023) față de 2,5 % în UE.



Notă: Întrerupere a seriei de timp (LV) în 2022.
Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], [tespm050], EU-SILC.

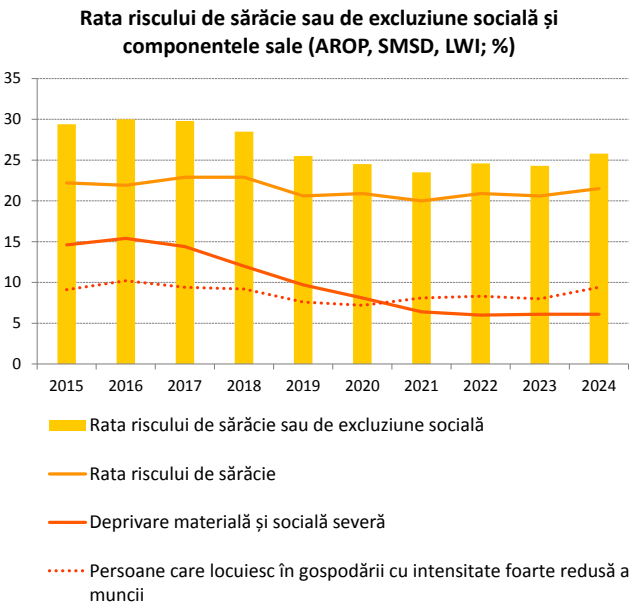
În 2024 s-a observat o oarecare deteriorare în ceea ce privește rezultatele de pe piața muncii. În urma redresării pieței muncii după criza provocată de pandemia de COVID-19, creșterea ocupării forței de muncă a încetinit în 2024 în contextul stagnării. Deși rata de ocupare a forței de muncă (de 77,4 %) a reprezentat o „performanță medie", rata șomajului și rata șomajului de lungă durată au crescut la 6,9 % și, respectiv, 2,2 % (față de 5,9 % și, respectiv, 1,9 % în UE). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a crescut cu 0,7 puncte procentuale, ajungând la 10,7 % (față de 11,1 % în UE). Toți acești trei indicatori sunt „de supravegheat" în 2024. În ceea ce privește aspectele pozitive, Letonia are una dintre cele mai reduse diferențe de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă din UE și are „cele mai bune performanțe". De asemenea, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă rămân „peste medie", în pofida unei extinderi recente.

Performanța în materie de educație și competențe rămâne „medie", dar cu unele deteriorări. Rata de participare a adulților la activități de învățare (în ultimele 12 luni) a fost de 34,1 % (față de 39,5 % în UE). În plus, ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază a fost de 45,3 % în 2023 (sub media UE de 55,6 %) și a rămas „de supravegheat" în raport cu necesitatea de a sprijini tranziția digitală. În același timp, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a înregistrat una dintre cele mai mari scăderi din UE, ceea ce a dus la o pondere de 24,9 % (față de 39,2 % în UE) și este

în prezent „de supravegheat”. Deși părăsirea timpurie a școlii nu este predominantă, iar tinerii letoni în vârstă de 15 ani au, în general, rezultate bune la competențele de bază, școlile urbane au rezultate semnificativ mai bune decât cele din zonele rurale. Procentul studenților înscriși la programe STEM este scăzut (25,1 % față de 26,9 % în UE), în special în rândul femeilor.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special nouă indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Letonia se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Lituania



Note: Date provizorii în 2024.
Surse: Eurostat [ilc_peps01n], [tepsr_lm430], [ilc_li02], [tespm030], EU-SILC.

Situația privind incluziunea și protecția socială s-a deteriorat în 2024. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a crescut (cu 1,5 puncte procentuale) la 25,8 %[318] în 2024 (față de 21,0 % în UE), una dintre cele mai mari valori înregistrate și creșteri anuale, constituind o „situație critică". Persoanele din zonele rurale și grupurile vulnerabile, cum sunt șomerii, persoanele în vârstă și persoanele cu handicap, au fost deosebit de expuse. Persoanele cu handicap au înregistrat una dintre cele mai ridicate rate AROPE din UE (45,8 % în 2024 față de 28,7 % în UE). Cu toate acestea, în rândul copiilor, rata AROPE a rămas o „performanță medie". Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut de la 29,9 % în 2023 la 25,9 % în 2024 (una dintre cele mai mari scăderi), față de 34,2 % în UE. Acest lucru reflectă gradul scăzut de adecvare și de acoperire a prestațiilor sociale și este în prezent „de supravegheat". În plus, inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a fost printre cele mai ridicate din UE în 2024 (6,54 față de 4,66), cu una dintre cele mai mari creșteri, și prezintă din nou o „situație critică". În cele din urmă, deși se situează în continuare sub media UE de 8,2 %, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a crescut substanțial pentru al doilea an consecutiv, ajungând la 6,2 % în 2024, și este în prezent, de asemenea, „de supravegheat".

Lituania se confruntă cu provocări din ce în ce mai mari legate de dezvoltarea competențelor. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a înregistrat o „situație critică" în 2024, după o creștere considerabilă (+1,2 puncte procentuale, ajungând la 14,7 %, față de 11,1 % în UE). În același timp, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a crescut cu 2 puncte procentuale, ajungând la 8,4 % în 2024 (față de 9,4 % în UE), situație care este „de supravegheat". Ambii indicatori s-au deteriorat pentru al doilea an consecutiv. De asemenea, ponderea elevilor cu rezultate slabe la nivelul competențelor de bază este ridicată (27,8 % la matematică, PISA 2022). În plus, participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni este „de supravegheat", fiind cu mult sub media UE (27,4 % față de 39,5 % în 2022). În ceea ce privește aspectele pozitive, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a crescut la 36,9 % în 2024 (față de 39,2 % în UE).

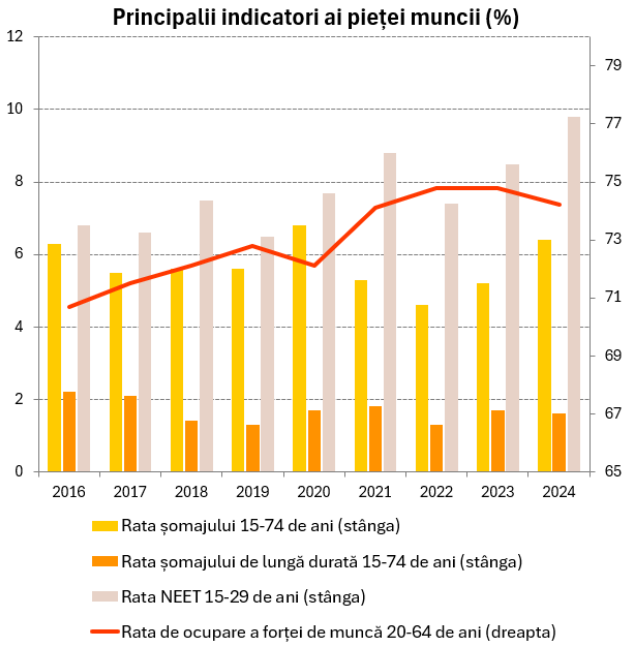
Situația pieței muncii din Lituania s-a redresat parțial în 2024. Rata de ocupare a forței de muncă a crescut cu 0,7 puncte procentuale, ajungând la 79,2 % în 2024 (față de 75,8 % în UE), pe fondul unei creșteri economice solide. Cu toate acestea, rata șomajului a crescut în

[318] Datele Eurostat din 2024 pentru toți indicatorii sociali pentru Lituania sunt provizorii.

continuare, ajungând la 7,1 % (de la 6,9 % în 2023), cu 1,2 puncte procentuale peste media UE, și rămâne „de supravegheat”. Rata șomajului de lungă durată a rămas stabilă (la 2,3 %) pentru al treilea an consecutiv, cu doar 0,4 puncte procentuale peste media UE. Pe baza indicatorului principal din tabloul de bord social, nivelul diferențelor cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă a crescut de la 32,4 puncte procentuale în 2023 la 39,9 puncte procentuale în 2024 (față de 24,0 puncte procentuale în UE), indicând o „situație critică”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special nouă indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv doi care s-au deteriorat în timp, **Lituania se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Luxemburg



Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [lfsi_neet_a], EU-LFS.

Tendințele recente indică provocări legate de performanța pieței muncii. În 2024, în contextul unei creșteri economice modeste și al neconcordanței persistente de competențe, rata de ocupare a forței de muncă a scăzut ușor la 74,2 %, decuplându-se și mai mult de tendința generală ascendentă a UE (75,8 % în 2024). Această situație este în prezent „de supravegheat”. Rata șomajului a crescut din nou în 2024 la 6,4 % (față de 5,9 % în UE), după una dintre cele mai mari creșteri (cu 1,2 puncte procentuale), și a rămas „de supravegheat”. Pe de altă parte, rata șomajului de lungă durată a scăzut (cu 0,1 puncte procentuale) la 1,6 % și constituie în prezent o „performanță medie”. Indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100), de 113,1 (față de 114,3 în UE), în ușoară creștere față de nivelul de 112,1 din 2023, este, de asemenea, „de supravegheat”. În acest context, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a crescut semnificativ (cu 1,3 puncte procentuale), pentru al doilea an consecutiv, ajungând la 9,8 % în 2024, și este în prezent „de supravegheat”. Pe de altă parte, țara a înregistrat o „performanță peste medie” în diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

Luxemburg are rezultate bune în ceea ce privește educația și competențele în general, dar cu deteriorări în anumite privințe. Ponderea adulților care au participat la activități de învățare în ultimele 12 luni a fost ridicată, situându-se la 45,2 % în 2022, cu mult peste media UE de 39,5 %. Deși o proporție ridicată a populației adulte (60,1 %) are cel puțin competențe digitale de bază (față de 55,6 % în UE), situația este „de supravegheat”, având în vedere deteriorarea semnificativă (cu 3,6 puncte procentuale) a datelor din 2023. Acest lucru este valabil și pentru ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, care a crescut cu 1 punct procentual, ajungând la 7,8 % în 2024[319] (sub media UE de 9,4 %). În cele din urmă, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii de îngrijire a reprezentat o „performanță peste medie”.

Situația socială s-a stabilizat în Luxemburg în 2024, deși există în continuare provocări. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut semnificativ (de la 21,4 % în 2023 la 20,0 % în 2024, față de 21 % în UE) și reprezintă în prezent o „performanță medie”. Acest lucru a fost determinat în principal de o scădere a ratei AROP, de la 18,8 % la 18,1 %, însoțită de o scădere ușoară (cu 0,2 puncte procentuale) a deprivării materiale și sociale severe, pe măsură ce inflația s-a atenuat. Cu toate acestea, rata AROPE în cazul copiilor a rămas peste media UE (25,6 % în 2024 față de 24,2 % în UE) și „de supravegheat”. Acest lucru se explică parțial prin impactul limitat al transferurilor sociale

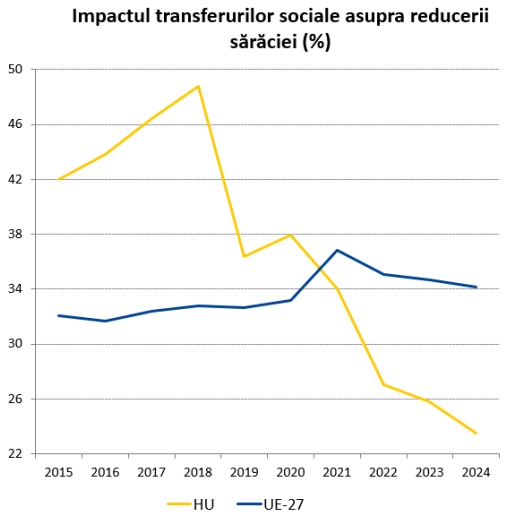
[319] Valorile din perioada 2023-2024 pentru persoanele care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare sunt totuși marcate ca fiind „puțin fiabile”.

(altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, care a scăzut la 27,0 % în 2024 (față de 34,2 % în UE) și rămâne „de supravegheat”. Ponderea persoanelor împovărate excesiv de costurile cu locuința a înregistrat o „performanță peste medie” în 2024, scăzând de la 11,5 % la 8,0 % (față de 8,2 % în UE). Această îmbunătățire a adus beneficii în special chiriașilor, inclusiv datorită unei subvenții extinse și mai generoase pentru chirii.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special opt indicatori care arată încadrarea în categoria „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Luxemburg se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Ungaria

Ungaria a înregistrat unele îmbunătățiri în ceea ce privește sărăcia și excluziunea socială, dar există în continuare provocări sociale. Ratele riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) atât pentru întreaga populație, cât și pentru copii s-au îmbunătățit în 2024, de la un nivel „de supravegheat” la o „performanță medie”, după ce au scăzut la 19,3 % și, respectiv, la 22,9 %[320]. Cu toate acestea, deprivarea materială și socială severă rămâne ridicată (9,3 % față de 6,4 % în UE), iar sărăcia monetară (după transferurile sociale) a continuat să crească, în special pentru adulții tineri. În combinație cu o rată stabilă a sărăciei monetare înainte de transferuri, acest lucru a condus la o scădere a impactului transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (la 23,5 %, față de 34,2 % în UE). Această situație este „de supravegheat”. Inegalitatea veniturilor a rămas o „performanță medie”. Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a înregistrat una dintre cele mai mari creșteri (1,7 puncte procentuale), de la 7,3 % la 9 % în 2024 (față de 8,2 % în UE) și este în prezent „de supravegheat”.



Notă: Întrerupere a seriei de timp (HU) în 2022.
Sursa: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

Ungaria are rezultate bune în ceea ce privește dezvoltarea competențelor adulților în general, dar se confruntă cu provocări, în special în legătură cu participarea la îngrijirea copiilor, părăsirea timpurie a școlii și inegalitățile educaționale. După o creștere substanțială în 2023, participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a scăzut de la 20,5 % în 2023 la 16,6 % în 2024, unul dintre cele mai scăzute niveluri din UE (față de o medie de 39,2 %), aflându-se în prezent într-o „situație critică”. Rata persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare s-a îmbunătățit (cu 1,3 puncte procentuale, ajungând la 10,3 % în 2024 față de 9,4 % în UE), trecând de la o „situație critică” la o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Ea rămâne totuși cu mult peste media romilor, a persoanelor cu handicap și a celor care locuiesc în zonele rurale. În plus, ponderea elevilor cu rezultate slabe este ridicată (29,5 % la matematică, PISA 2022), iar mediul socioeconomic are un impact semnificativ asupra performanței elevilor la competențele de bază[321]. Ungaria are o „performanță peste medie” la competențele digitale și este o țară cu „cele mai bune performanțe” în privința învățării în rândul adulților. În același timp, persoanele cu un nivel scăzut de instruire, șomerii și persoanele de peste 55 de ani au rezultate semnificativ mai slabe decât populația totală în domeniul învățării în rândul adulților.

În general, piața muncii din Ungaria continuă să aibă rezultate bune. Rata de ocupare a forței de muncă (81,1 % față de 75,8 % în UE) și rata șomajului (4,5 % față de 5,9 % în UE) au continuat să aibă o „performanță peste medie”, deși ratele de ocupare a forței de muncă (15-64 de ani) pentru persoanele slab calificate în 2024 (38,5 %) și pentru romi în 2023 (47,3 %) au fost cu mult sub media țării. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional

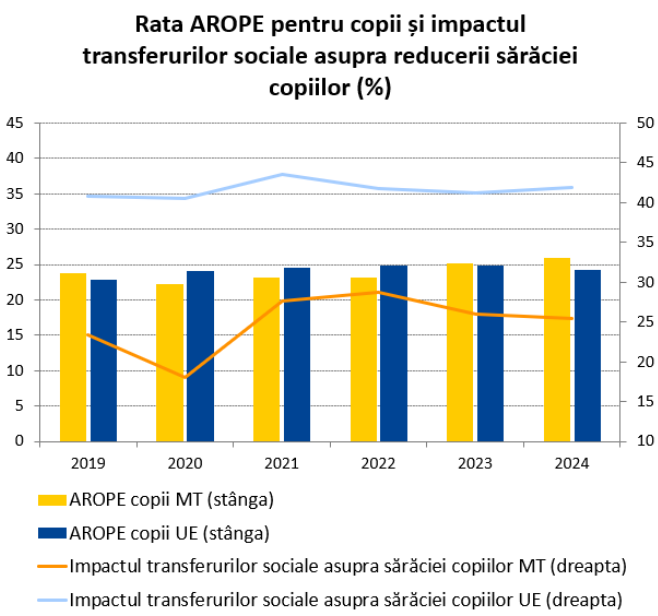
[320] Datele EU-SILC și indicatorii aferenți au fost revizuiți de Ungaria pentru perioada 2019-2024, a se vedea nota aferentă.
[321] OCDE, PISA 2022.

și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a rămas o „performanță medie”. Cu toate acestea, rata șomajului în rândul tinerilor s-a deteriorat semnificativ în ultimii doi ani, împreună cu o încetinire rapidă a creșterii economice, de la 10,6 % în 2022 la 15,2 % în 2024 (față de 14,9 % în UE).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special trei indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Ungaria nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Malta

Rezultatele sociale ale Maltei rămân mixte, copiii confruntându-se cu provocări din ce în ce mai mari. Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a rămas o „performanță medie” în 2024, la 19,7 % (față de 21,0 % în UE), reflectând și nivelurile în creștere ale indicelui venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) (171,7 față de 114,3 în UE în 2024), pentru care Malta are „cele mai bune performanțe”. Cu toate acestea, rata AROPE pentru copii a continuat să crească, ajungând la 25,9 % (față de 24,2 % în UE). În plus, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a înregistrat o scădere semnificativă în 2024 în UE (-6,9 puncte procentuale), deși a rămas peste media UE (44,1 % față de 39,2 %). Ambele sunt în prezent „de supravegheat”. În paralel, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a rămas scăzut, situându-se la 26,0 % (față de 34,2 % în UE), fiind, de asemenea, „de supravegheat”. În special, impactul este ușor mai scăzut în cazul copiilor (25,4 %) în comparație cu populația generală (26 %), în timp ce UE înregistrează situația inversă (41,9 % față de 34,2 %). Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a scăzut de la 5,30 în 2023 la 4,87 în 2024 (față de 4,66 în UE), înregistrând o „performanță peste medie”. Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a scăzut ușor, la 5,8 % și a constituit o „performanță medie”. Nevoile nesatisfăcute în materie de asistență medicală au fost resimțite de doar 0,3 % din populație (față de 2,5 % în UE), printre cele mai mici ponderi din UE.



Notă: Impactul transferului social asupra reducerii sărăciei în rândul copiilor se calculează utilizând ratele AROP înainte și după transfer. Întrerupere a seriei cronologice a AROP (MT) în 2022.
Sursa: Eurostat [ilc_peps_01n], [ilc_li10], [ilc_li02] EU-SILC.

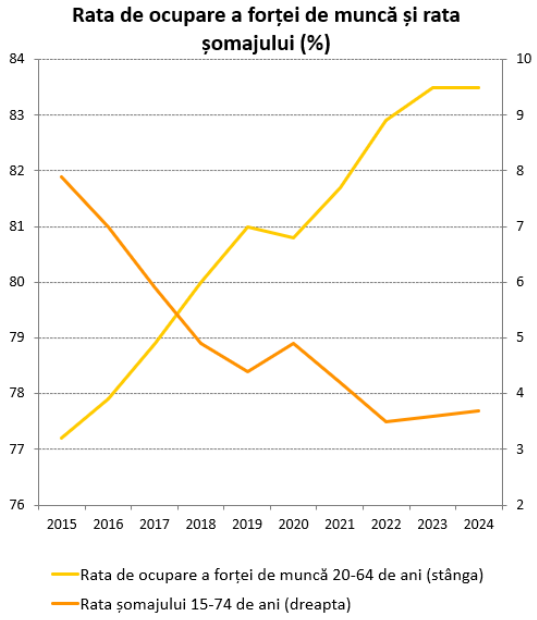
Se înregistrează în continuare progrese în domeniul educației și al competențelor, dar persistă unele provocări. După o reducere suplimentară, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut la 9,6 % în 2024 (față de 9,4 % în UE) și constituie în prezent o „performanță medie”. Cu toate acestea, ponderea persoanelor cu rezultate slabe la competențele de bază rămâne deosebit de ridicată (32,6 % la matematică, PISA 2022). În plus, blocaje în carierele STEM apar deja la nivelul învățământului secundar, unde puțini elevi urmează discipline științifice-cheie. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut în continuare la 7,2 % în 2024 (sub media UE de 11,1 %), țara trecând la „cele mai bune performanțe”. În același timp, participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni a fost de 39,9 % în 2022 și a înregistrat o „performanță peste medie”, chiar mai mare, de 65,9 %, în rândul persoanelor cu studii superioare. În mod similar, 63,0 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază în 2023 (față de 55,6 % în UE), ceea ce a reprezentat o „performanță medie”, deși s-a înregistrat o variație ridicată între grupurile de populație.

Pe o piață a muncii puternică, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă rămâne ridicată. În 2024, sprijinită de o creștere economică puternică, Malta a avut

una dintre cele mai ridicate rate de ocupare a forței de muncă din UE (83,0 %) și o rată scăzută a șomajului (3,1 %), inclusiv componenta sa de lungă durată (0,7 %), și a înregistrat „cele mai bune performanțe” la toți trei indicatorii. Nivelul diferențelor cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă s-a redus la 25,3 puncte procentuale (față de 24,0 puncte procentuale în UE). Deși diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a scăzut, de asemenea, la 13,4 puncte procentuale, aceasta a rămas cu 3,4 puncte procentuale mai mare decât media UE și printre cele mai mari din UE, prezentând în continuare o „situație critică”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special patru indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Malta nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Țările de Jos



Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EU-LFS.

Piața muncii continuă să aibă rezultate relativ bune. În contextul redresării creșterii economice, rata de ocupare a forței de muncă a rămas neschimbată, situându-se la 83,5 % în 2024, una dintre cele mai ridicate din UE. Rata șomajului a rămas scăzută, în pofida unei ușoare creșteri la 3,7 %. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a rămas printre cele mai scăzute din UE, în pofida faptului că a continuat să crească (cu 0,2 puncte procentuale, ajungând la 4,9 %). Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă s-au redus din nou, ajungând la 20,9 puncte procentuale. Țările de Jos au „performanțe peste medie" sau „cele mai bune performanțe" în toate aceste domenii. Totuși, riscul unei piețe a muncii extrem de segmentate rămâne o provocare structurală semnificativă. Deși diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a fost de 7,6 puncte procentuale (față de 10,0 puncte procentuale în UE, deci o „performanță medie") în 2024, ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă a fost larg răspândită, în special în rândul femeilor. Acest lucru duce la una dintre cele mai mari diferențe de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă din UE (41,9 puncte procentuale față de o medie de 20,1 puncte procentuale) și la o diferență substanțială de pensii între femei și bărbați (36,3 % față de 24,5 % în UE). În cele din urmă, pe baza datelor din 2024, indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) nu a ținut pasul cu media UE (112,4 și, respectiv, 114,3) și rămâne „de supravegheat".

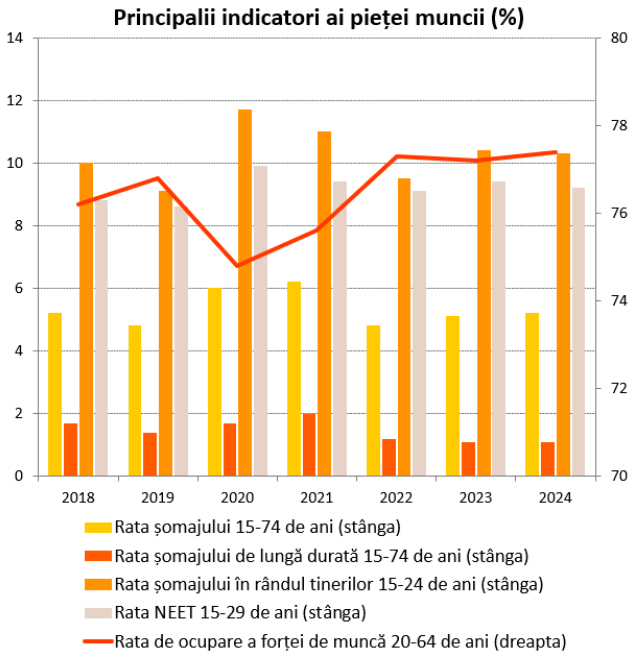
Țările de Jos continuă să înregistreze, în general, o performanță ridicată în ceea ce privește formarea competențelor. În 2022, 56,1 % dintre adulți au participat la activități de învățare, iar în 2023, 82,7 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază, ambele înregistrând cele mai mari ponderi din UE. Ca urmare a unei creșteri de 0,8 puncte procentuale, rata persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare reprezintă în prezent o „performanță medie" (7,0 % în 2024). Deteriorarea competențelor generale de bază ale elevilor și creșterea rezultatelor slabe, în special în rândul elevilor defavorizați, justifică monitorizarea situației. Informarea eficace în ceea ce privește perfecționarea și recalificarea persoanelor aflate într-o situație nefavorabilă pe piața muncii (cum ar fi persoanele slab calificate, persoanele cu contracte de muncă flexibile sau pe durată determinată, persoanele provenite dintr-un context de migrație și persoanele cu handicap) își menține caracterul important.

Situația socială din Țările de Jos este, în general, bună. Ponderea populației în ansamblu și a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas stabilă și printre cele mai scăzute din UE (15,4 % și, respectiv, 15,8 %). Persistă provocări pentru anumite grupuri, cum ar fi persoanele cu handicap sau persoanele provenite dintr-un context de migrație, în special copiii. Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a scăzut cu 2,4 puncte procentuale și a fost de 6,9 % în 2024 (față de 8,2 % în UE, în prezent o „performanță peste medie").

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special un indicator care arată încadrarea în categoria „de supravegheat”, **Țările de Jos nu par să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu vor necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Austria

În pofida celor trei ani de recesiune, piața muncii din Austria rămâne relativ puternică. Performanța este „medie” sau „peste medie” pentru aproape toți indicatorii pieței muncii din tabloul de bord social. După o ușoară scădere în anul precedent, rata de ocupare a forței de muncă a crescut cu 0,2 puncte procentuale, ajungând la 77,4 % în 2024 (față de 75,8 % în UE), în timp ce rata șomajului, de 5,2 %, a rămas sub media UE (5,9 %), la fel ca și componenta sa de lungă durată (1,1 %). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), de 9,2 %, a fost, de asemenea, sub media UE (11,1 %). Rata de ocupare a femeilor a fost ridicată (73,9 %) și în creștere, cu o reducere a diferenței de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (6,9 puncte procentuale față de 10 puncte procentuale în UE). Acest lucru este sprijinit de acțiunile de politică recente care au condus la o creștere semnificativă (cu 6,1 puncte procentuale) a ponderii copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire, care a ajuns la 30,2 % (față de 39,2 % în UE). În același timp, țara a înregistrat una dintre cele mai mari și în creștere diferențe de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă, situându-se la 38,9 puncte procentuale în 2024. În cele din urmă, indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) a fost încă scăzut, situându-se la 102,8 în 2024, situație care este „de supravegheat”.



Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [lfsi_neet_a], EU-LFS.

În domeniul competențelor, țara continuă să înregistreze performanțe bune în general. Ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază este ridicată (64,7 % în 2023), iar ponderea celor care participă la activități de învățare este cu mult peste media UE (52,2 % în 2022, față de 39,5 % în UE, chiar și după o scădere), ambele reprezentând o „performanță peste medie”. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a înregistrat o „performanță medie” de 8,1 % în 2024. În același timp, aproximativ un sfert dintre tinerii austrieci nu au un nivel minim de competență la matematică, citire și științe. Acest procent este în continuă creștere din 2012 (PISA 2022). De asemenea, 42,2 % dintre șomeri au absolvit cel mult învățământul secundar inferior[322], ceea ce îi face deosebit de vulnerabili. În acest context, îmbunătățirea competențelor de bază ale oamenilor poate contribui la îmbunătățirea rezultatelor în materie de ocupare a forței de muncă.

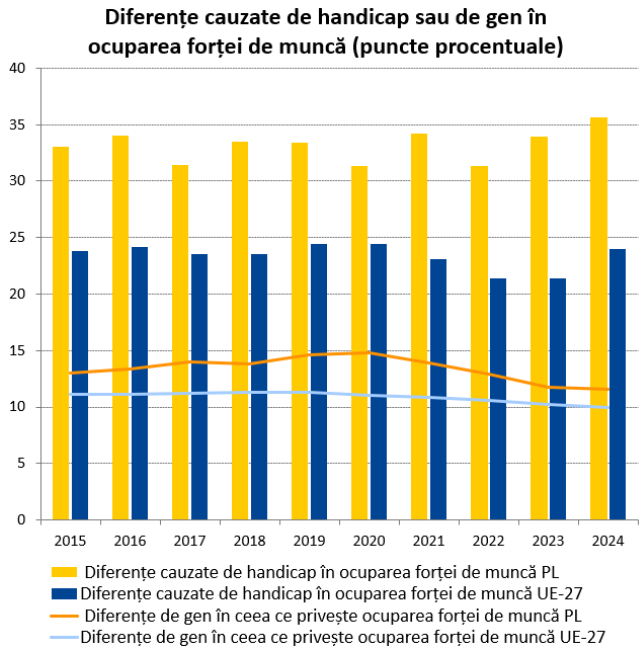
Austria are rezultate relativ bune în domeniul protecției și incluziunii sociale. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut la 16,9 % în 2024 și înregistrează o „performanță peste medie”. În rândul copiilor, rata a scăzut semnificativ în comparație cu 2023, ajungând la 20,9 %, și reprezintă o „performanță medie”.

[322] AMS, *Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen 2024*, 2025.

Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a crescut cu 0,3 puncte procentuale, ajungând la 6,3 %, și reprezintă, de asemenea, o „performanță medie”. În cele din urmă, impactul relativ ridicat al transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei și nivelul scăzut al nevoilor nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală continuă să descrie „performanțe peste medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special un indicator care arată încadrarea în categoria „situație critică”, Austria **nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Polonia



Note: Date cu fiabilitate scăzută ale DEG în 2023 și întrerupere a seriei GEG în 2019 pentru PL.
Sursa: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC și [tesem060], EU-LFS.

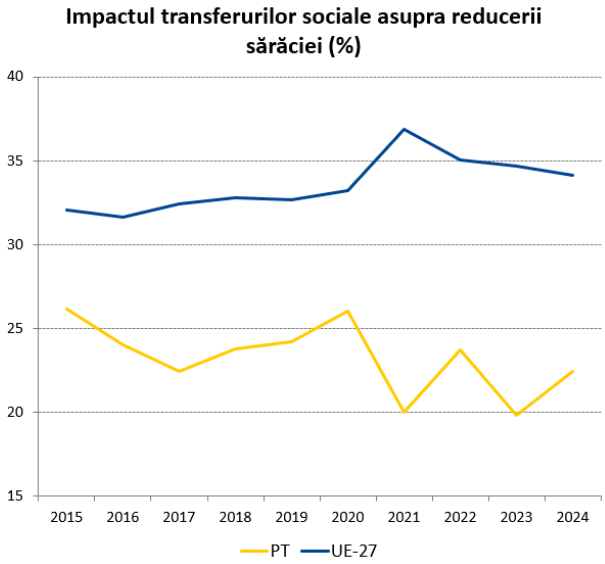
Piața muncii rămâne solidă, dar femeile și persoanele cu handicap continuă să se confrunte cu provocări semnificative. În contextul unei creșteri economice solide în 2024 (3,0 %), rata de ocupare a forței de muncă a continuat să crească, ajungând la 78,4 % (față de 75,8 % în UE), iar rata șomajului a fost printre cele mai scăzute din UE, situându-se la 2,9 %, ceea ce face ca Polonia să fie una dintre țările cu „cele mai bune performanțe” din UE. Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a scăzut ușor, dar a rămas „de supravegheat”, la 11,6 puncte procentuale, peste media UE de 10,0 puncte procentuale. Acest lucru este legat de faptul că femeile tind să aibă mai multe responsabilități de îngrijire a copiilor și a persoanelor care au nevoie de îngrijire pe termen lung, iar în plus au o vârstă de pensionare mai mică. Deși ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a crescut în 2024 la 15,1 %, aceasta a rămas cu mult sub media UE de 39,2 % și constituie o „situație critică”. Această rată scăzută poate avea un impact asupra perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor și asupra participării femeilor pe piața muncii. Cu o creștere de 1,7 puncte procentuale până la 35,6 puncte procentuale în 2024, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au fost printre cele mai mari din UE (media UE a fost de 24,0 puncte procentuale în UE), indicând o „situație critică”.

Nivelurile competențelor digitale și participarea adulților la învățare sunt foarte scăzute, iar competențele de bază ale tinerilor au scăzut. Ponderea adulților care au participat la activități de învățare (în ultimele 12 luni) a fost de 20,3 % în 2022, cu mult sub media UE de 39,5 %, ceea ce reprezintă o „situație critică”. Acest lucru a rezultat în principal din participarea scăzută la educația non-formală. În plus, ponderea persoanelor cu competențe digitale cel puțin de bază (44,3 %) a fost cu mult sub media UE în 2023 (55,6 %) și este, de asemenea, o „situație critică”. În cadrul sondajului PISA din 2022, ponderea elevilor în vârstă de 15 ani care nu ating nivelurile minime de competențe de bază a crescut la 23 % la matematică, 22,2 % la citire și 18,6 % la științe, ceea ce rămâne sub media UE. Cu toate acestea, creșterea rezultatelor slabe începând din 2018 a fost printre cele mai ridicate din UE. Pe de altă parte, Polonia are în continuare „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (4,1 % față de 9,4 % în UE în 2024). Procentul studenților din învățământul terțiar înscriși în programe STEM rămâne sub media UE (21,2 % față de 26,9 % în UE).

Situația socială este relativ stabilă în Polonia. În 2024, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (16,0 % în rândul populației generale și 16,1 % în rândul copiilor) și inegalitatea veniturilor (raportul dintre chintila superioară și cea inferioară de 3,85) s-au menținut la o „performanță peste medie” (comparativ cu 21,0 %, 24,2 % și, respectiv, 4,66 în UE).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special cinci indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Polonia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Portugalia



Notă: Întrerupere a seriei de timp (PT) în 2022.
Sursa: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

În pofida îmbunătățirilor, eficacitatea sistemului de protecție socială în ceea ce privește atenuarea riscurilor de sărăcie și reducerea inegalităților rămâne scăzută și au apărut provocări în materie de locuințe. În 2024, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a crescut cu 2,6 puncte procentuale, ajungând la 22,4 %, situându-se în continuare cu mult sub media UE de 34,2 % și sub nivelurile anterioare pandemiei și reprezentând o „situație critică”. Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a scăzut de la 5,60 în 2023 la 5,20 (peste media UE de 4,66) și constituie în prezent o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, în timp ce ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a rămas o „performanță medie”, la un nivel de 19,7 % (față de 21 % în UE). În pofida îmbunătățirilor înregistrate în regiunile ultraperiferice în ansamblu, riscurile de sărăcie au continuat să fie deosebit de ridicate în Insulele Azore (28,4 %). Ponderea populației împovărate excesiv de costurile cu locuința a fost de 6,9 %, totuși sub media UE de 8,2 %, dar a înregistrat una dintre cele mai mari creșteri din UE (+2,0 puncte procentuale) și este în prezent „de supravegheat”. Acest lucru reflectă creșterea continuă a prețurilor locuințelor și a chiriilor în ultimii ani.

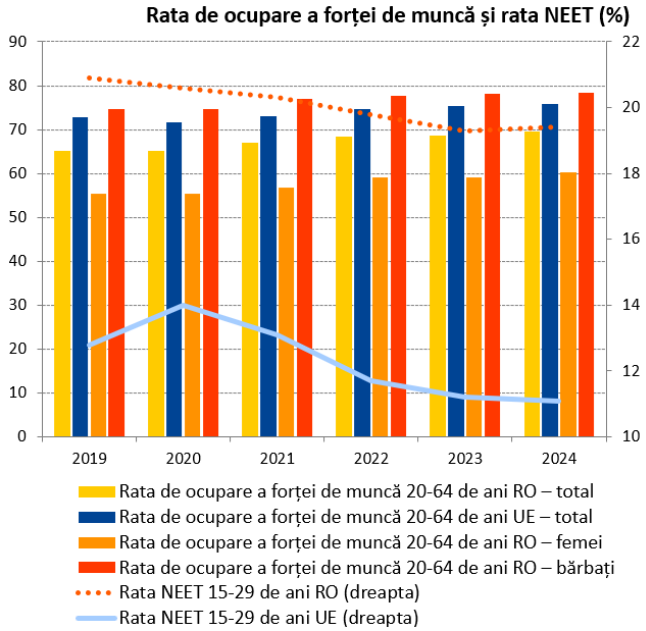
Piața muncii este, în general, rezilientă, dar creșterea șomajului în rândul tinerilor și rata încă ridicată a șomajului de lungă durată necesită atenție. Urmând o tendință pozitivă începând din 2021, rata de ocupare a forței de muncă s-a îmbunătățit cu 0,5 puncte procentuale, ajungând la 78,5 % în 2024, și a rămas o „performanță medie” în contextul unei creșteri economice solide. Același lucru a fost valabil și pentru rata șomajului, neschimbată, de 6,5 % (față de 5,9 % în UE). Deși rata șomajului de lungă durată a continuat să scadă ușor (la 2,4 % în 2024), aceasta a rămas peste media UE (1,9 %) și, prin urmare, este „de supravegheat”. Țara a înregistrat o „performanță peste medie” în ceea ce privește ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), dar, în același timp, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) a crescut în ultimii doi ani la 21,6 % în 2024 față de 14,9 % în UE. În cele din urmă, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (21,3 puncte procentuale) au rămas sub media UE (24 %), dar au înregistrat una dintre cele mai mari creșteri din UE și reprezintă în prezent o „performanță bună, dar de monitorizat”.

Deși Portugalia are, în general, rezultate medii în domeniul competențelor, unele aspecte merită o monitorizare atentă. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut cu 1,5 puncte procentuale, la 6,6 % în 2024, și înregistrează în prezent o „performanță peste medie”. Persistă totuși disparități regionale, care variază de la 19,8 % în Azore la 5,2 % în regiunea nordică. De asemenea, ponderea elevilor cu rezultate slabe la nivelul competențelor de bază este ridicată (29,7 % la matematică, PISA 2022). Țara înregistrează o „performanță medie” în ceea ce privește ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază și a adulților care au participat la activități de învățare

(în ultimele 12 luni). Totuși, aceasta din urmă a scăzut de la 38,0 % în 2016 la 33,4 % în 2022, în pofida nevoii de perfecționare și recalificare, având în vedere și neconcordanța de competențe, tranziția digitală și tranziția verde și îmbătrânirea populației.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special trei indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Portugalia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

România



Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a],[lfsi_neet_a], EU-LFS.

Situația de pe piața muncii se îmbunătățește, dar anumite grupuri rămân subreprezentate. În contextul unei creșteri economice slabe în 2024, rata de ocupare a forței de muncă a continuat să crească (0,8 puncte procentuale), ajungând la 69,5 %, totuși sub media UE (75,8 %), ceea ce indică o „situație critică". Disparitățile regionale sunt mari (de la 81,1 % în București-Ilfov la 62,6 % în Sud-Est). Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a îmbunătățit, dar a rămas una dintre cele mai mari din UE (18,1 puncte procentuale față de 10,0 puncte procentuale). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a fost în continuare la un nivel foarte ridicat (19,4 % față de 11,1 % în UE). Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au crescut semnificativ, cu 15,6 puncte procentuale în 2024, ajungând la 44,8 puncte procentuale (față de 24,0 puncte procentuale în UE). Pentru toți acești indicatori, datele indică „situații critice". Pe de altă parte, rata globală a șomajului și componenta sa de lungă durată au fost sub sau la nivelul mediei UE și s-au îmbunătățit în 2024.

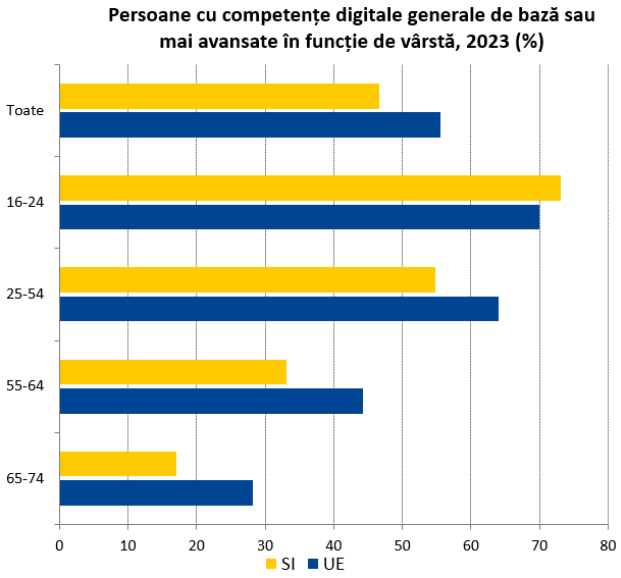
Provocările persistente cu care se confruntă educația și dezvoltarea competențelor pun în pericol competitivitatea și convergența. În 2024, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a scăzut în continuare, ajungând la 11,4 % (de la 12,3 % în 2023, față de 39,2 % în UE). În mod similar, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a ajuns la 16,8 % în 2024 (față de 9,4 % în UE). Ambele sunt printre cele mai slabe din UE și indică „situații critice". Nivelul competențelor de bază este deosebit de scăzut (48,6 % la matematică, PISA 2022). Acest lucru are un impact asupra perspectivelor sociale și de ocupare a forței de muncă ale tinerilor, în special în zonele rurale și în rândul persoanelor defavorizate, și poate, de asemenea, să împiedice inovarea și competitivitatea. În plus, ponderea persoanelor cu competențe digitale cel puțin de bază a fost de 27,7 % în 2023, față de 55,6 % în UE, ceea ce indică, de asemenea, o „situație critică" în raport cu necesitatea de a sprijini tranziția digitală. Participarea adulților la activități de învățare a înregistrat o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire" (19,1 % în 2022, față de 39,5 % în UE), în contextul unui deficit semnificativ de competențe și al unui declin demografic preconizat.

În pofida anumitor progrese înregistrate, în România riscurile de sărăcie rămân ridicate, în special pentru grupurile vulnerabile și în zonele rurale. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut substanțial, de la 46,0 % în 2016 la 32,0 % în 2023 și la 27,9 % în 2024 (față de 21,0 % în UE). Rata AROPE pentru copii a scăzut, de asemenea, semnificativ în 2024 (la 33,8 %, de la 39,0 % în 2023, față de 24,2 % în UE). Ambele au constituit „performanțe slabe, dar în curs de îmbunătățire" timp de doi ani la rând, deși sunt în continuare printre cele mai ridicate din UE. Deși raportează una dintre cele mai mari îmbunătățiri, sistemul de protecție socială continuă să prezinte o eficacitate scăzută, întrucât transferurile sociale (altele decât pensiile) reduc sărăcia

cu doar 18,8 % (față de 34,4 % în UE), ceea ce reprezintă o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Atât inegalitatea veniturilor (4,62 față de 4,66 în UE), cât și nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală (2,2 %, în scădere de la 5,2 % în 2023, față de 2,5 % în UE) s-au îmbunătățit considerabil în 2024. Cu toate acestea, persoanele din zonele rurale și grupurile vulnerabile, cum sunt romii, se confruntă în continuare cu dificultăți mai mari decât alte persoane în ceea ce privește accesul la servicii esențiale și sociale.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special șapte indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică”, **România se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Slovenia



Sursa: Eurostat [isoc_sk_dskl_i21], Sondajul ESS ICT.

Slovenia se confruntă cu provocări legate de participarea scăzută a adulților la învățare și de nivelurile scăzute de competențe digitale. În 2022, doar 26,5 % din totalul adulților au participat la activități de învățare. Acest procent este cu mult sub media UE de 39,5 % și reprezintă o scădere cu 13,8 puncte procentuale față de 2016, fiind, prin urmare, „de supravegheat”. În plus, doar 46,7 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază în 2023, cu mult sub media UE (55,6 %), ceea ce reflectă o scădere de 3,0 puncte procentuale față de 2021. Această situație este, de asemenea, „de supravegheat”. În plus, unul din patru elevi din Slovenia nu are nivelul minim de competență la matematică și citire (PISA 2022) și se observă o tendință descendentă. Ca aspect pozitiv, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare rămâne mai mică decât media UE (9,4 %) și a scăzut cu 0,4 puncte procentuale, ajungând la 5,0 % în 2024. La rândul său, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut cu 0,2 puncte procentuale, ajungând la 7,6 % în 2024, ceea ce reprezintă o „performanță peste medie”.

Piața muncii continuă să aibă rezultate bune în general, în contextul unei creșteri economice moderate, deși persistă anumite provocări. În 2024, rata de ocupare a forței de muncă a crescut moderat, cu 0,8 puncte procentuale, ajungând la 78,3 %, peste media UE de 75,8 %. Atât rata șomajului, cât și componenta sa de lungă durată au înregistrat o „performanță peste medie” în 2024, situându-se la 3,7 % și, respectiv, la 1,1 %. Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, de 6,0 puncte procentuale, a constituit o „performanță medie”, deși participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a fost de 57,8 % în 2024, cu mult peste media UE (39,2 %). Cu toate acestea, factori structural precum îmbătrânirea rapidă a populației și neconcordanța de competențe riscă să agraveze deficitul existent de forță de muncă.

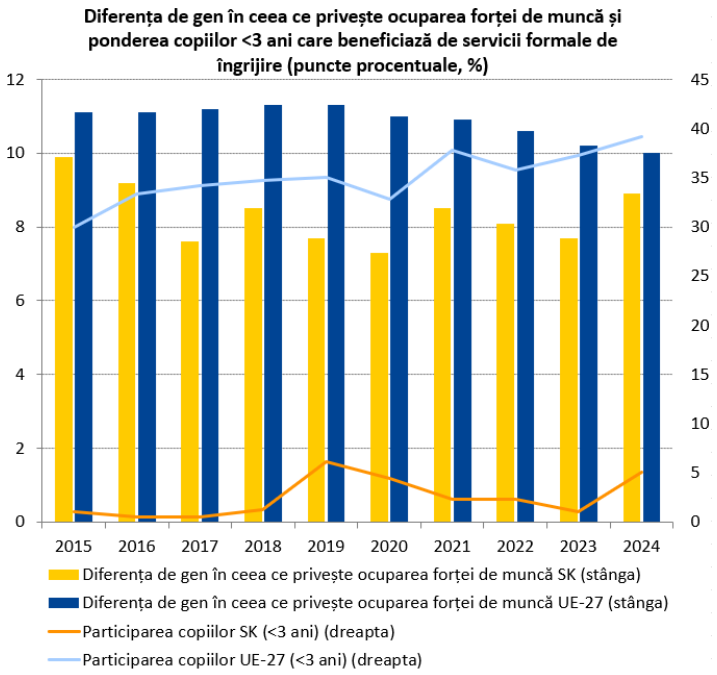
Slovenia are, în general, rezultate sociale bune. La fel ca în anii precedenți, în 2024, ponderea populației totale și a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a fost printre cele mai scăzute din UE, situându-se la 14,4 % și, respectiv, la 11,8 % (Slovenia a înregistrat „cele mai bune performanțe” în ambele cazuri). Cu toate acestea, unele grupuri vulnerabile, inclusiv femeile cu vârsta de peste 65 de ani, persoanele cu un nivel scăzut de instruire, șomerii, gospodăriile monoparentale și persoanele născute în afara UE, s-au confruntat cu riscuri de sărăcie mult mai mari. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei înregistrează în prezent o „performanță medie” de 37,7 %, dar tot mai puțin eficace pentru persoanele în vârstă (peste 65 de ani)[323]. Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, de 3,42 în 2024,

[323] A se vedea Institutul de analiză macroeconomică și dezvoltare din Slovenia, *Quality of Life in Slovenia – Development Report* (Calitatea vieții în Slovenia – Raport privind dezvoltarea), 2025.

a rămas una dintre cele mai scăzute din UE („cele mai bune performanțe” și în acest domeniu).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special doi indicatori care arată încadrarea în categoria „de supravegheat”, **Slovenia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Slovacia



Sursa: Eurostat [tesem060], EU LFS și [tepsr_sp210], EU-SILC.

Slovacia se confruntă cu provocări multiple în ceea ce privește dezvoltarea competențelor. Rata de participare a copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a crescut de la 1,0 % în 2023 la 5,1 % în 2024, dar a rămas cu mult sub media UE (39,2 % în 2024) și într-o situație critică. În plus, rata de participare a continuat să fie una dintre cele mai scăzute din UE și pentru copiii cu vârsta de peste 3 ani (80,8 % față de 94,6 % în 2023), inclusiv în rândul copiilor romi. Ponderea tinerilor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a fost relativ scăzută (7,5 % față de 9,4 % în UE în 2024), dar cu una dintre cele mai mari creșteri (+1,1 puncte procentuale), situație care este „de supravegheat”. Aceasta a crescut constant în zonele rurale începând din 2021, ajungând la 9,8 % în 2024. Conform testului PISA din 2022, o treime din tinerii în vârstă de 15 ani nu aveau competențe de bază la matematică și citire. În cele din urmă, ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază a fost de 51,3 % în 2023, după o scădere de la 55,2 % în 2021, ceea ce prezintă un risc suplimentar pentru tranziția digitală, situație care este „de supravegheat”. În ceea ce privește aspectele pozitive, ponderea adulților care au participat la activități de învățare în ultimele 12 luni a înregistrat o „performanță peste medie”.

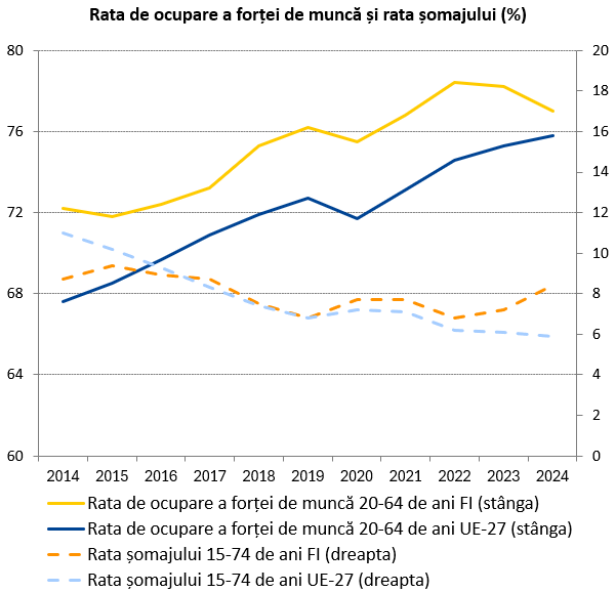
Piața muncii are rezultate bune în general, dar prezintă unele provocări. În 2024, în contextul unei creșteri economice solide, rata de ocupare a forței de muncă a atins un nivel record de 78,1 %, iar rata șomajului a atins un nivel minim record de 5,3 % (față de 75,8 % și, respectiv, 5,9 % în UE). Rata șomajului de lungă durată se află totuși într-o „situație critică”, întrucât s-a îmbunătățit puțin în 2024, ajungând la 3,5 % de la 3,8 % în 2023, dar a rămas printre cele mai ridicate din UE. Disparitățile regionale se mențin, de asemenea, ridicate. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) s-a îmbunătățit, de asemenea, scăzând de la 11,2 % în 2023 la 10,7 % în 2024 („performanță medie”). În același timp, rata șomajului în rândul tinerilor, de 19,2 %, a rămas peste media UE de 14,9 %. Atât diferențele cauzate de handicap, cât și diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-au accentuat din 2023 (la 23,8 puncte procentuale și 8,9 puncte procentuale față de 24,0 puncte procentuale și, respectiv, 10,0 puncte procentuale în UE), cea din urmă fiind în prezent „de supravegheat”. Creșterea indicelui venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) a fost de 133,6 în 2024, reprezentând o „performanță medie”.

Slovacia are în prezent riscuri generale de sărăcie scăzute, dar există în continuare provocări pentru unele regiuni și grupuri. În ceea ce privește inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, Slovacia a avut „cele mai bune performanțe”, în timp ce rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a constituit o „performanță medie”, de 18,3 % în 2024 (față de 21,0 % în UE). Totuși, partea de

est a țării a prezentat riscuri mai mari de sărăcie. Rata AROPE în cazul copiilor a scăzut cu 2,7 puncte procentuale, ajungând la 22,6 % în 2024, și a reprezentat o „performanță peste medie”. De asemenea, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei s-a îmbunătățit ușor, ajungând la 36,7 % în 2024 („performanță medie”). Țara are una dintre cele mai mari populații de romi din UE, mii de persoane locuind în zone izolate, fără acces la servicii esențiale. Ponderea gospodăriilor împovărate excesiv de costurile cu locuința a crescut la 6,4 % în 2024 („performanță medie”), în timp ce nevoile medicale nesatisfăcute au înregistrat o „performanță peste medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special cinci indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Slovacia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Finlanda



Sursa: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EU-LFS.

Piața muncii din Finlanda se confruntă cu provocări legate de scăderea ocupării forței de muncă și de șomaj. În contextul unei creșteri limitate, rata de ocupare a forței de muncă a continuat să scadă în 2024, ajungând la 77,0 % (-1,2 puncte procentuale față de 2023, comparativ cu media UE de 75,8 %). Situația rămâne „de supravegheat" din cauza scăderii relativ mari față de o îmbunătățire la nivelul UE. Deși diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a crescut la 0,7 puncte procentuale în 2024 (de la 0,2 puncte procentuale în 2023), ea constituie în prezent o „performanță bună, dar de monitorizat", cu mult sub media UE de 10,0 puncte procentuale. Rata șomajului a crescut pentru a doua oară consecutiv (+1,2 puncte procentuale în 2024), ajungând la 8,4 % (față de 5,9 % în UE), ceea ce evidențiază o „situație critică". Șomajul în rândul tinerilor a crescut la 18,8 %, cu mult peste media UE de 14,9 %. Rata șomajului de lungă durată a crescut, de asemenea, la 1,8 % în 2024 (față de 1,9 % în UE) și este în prezent „de supravegheat". Acest lucru este valabil și pentru indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100), situat la 108,7 în 2024, sub media UE de 114,3 și după o îmbunătățire relativ mică (de la 107,9 în 2023).

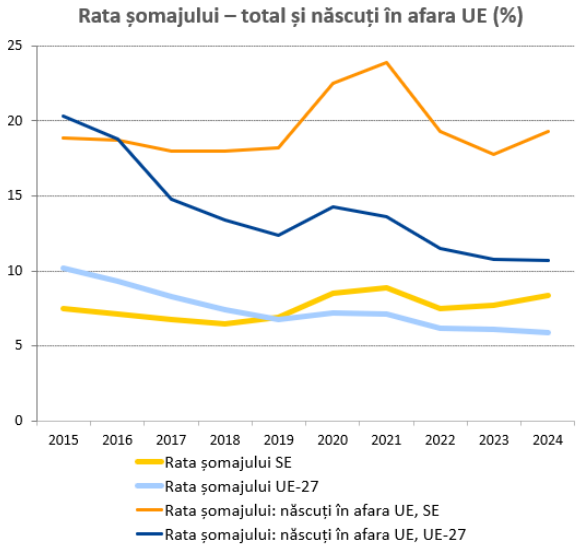
În general, țara dispune de un sistem eficace de protecție socială care oferă o acoperire adecvată, dar se confruntă cu provocări din ce în ce mai mari. În special, ponderea populației care raportează nevoi nesatisfăcute de asistență medicală a crescut și mai mult în 2024 (cu 0,6 puncte procentuale), ajungând la un nivel (8,5 %) care este printre cele mai ridicate din UE (2,5 % în medie) și constituie o „situație critică". Deși timpul de așteptare în domeniul asistenței medicale primare a început să scadă, nevoile nesatisfăcute de asistență specializată fără caracter urgent, de exemplu de servicii de sănătate mintală, au rămas considerabile. Deficitul de personal a scăzut ușor, dar rămâne un blocaj, în special în ceea ce privește îngrijirea specializată. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a crescut cu 1 punct procentual, ajungând la 16,8 % în 2024, și chiar mai mult în cazul copiilor (+3,5 puncte procentuale, ajungând la 17,3 %). Cu toate acestea, ambele rămân sub mediile UE de 21,0 % și, respectiv, de 24,2 % și reprezintă „performanțe bune, dar de monitorizat" (comparativ cu „cele mai bune performanțe" anul trecut). Pe de altă parte, în pofida unei ușoare scăderi, Finlanda are în continuare „cele mai bune performanțe" în ceea ce privește impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, cu un nivel de 46,4 % în 2024 (față de 34,2 % în UE).

Finlanda continuă să aibă rezultate bune în ceea ce privește competențele în general. În 2023, 82,0 % din populația adultă avea cel puțin competențe digitale de bază, Finlanda situându-se printre țările cu „cele mai bune performanțe". De asemenea, ponderea participării adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni a înregistrat o „performanță peste medie", situându-se la 51,8 % în 2022. Cu toate acestea, rata de absolvire a învățământului terțiar a stagnat sub media UE (39,1 % față de 44,1 % în 2024). După ce a crescut timp de doi ani la rând, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a rămas la 9,6 % în 2024 și constituie în prezent o „performanță medie". În același timp, rezultatele

PISA 2022 confirmă faptul că ponderea elevilor cu rezultate slabe la competențele de bază a crescut constant în ultimul deceniu, ceea ce necesită atenție. În 2022, proporția elevilor cu rezultate slabe la citire a fost de 21,4 % față de 26,2 % în UE, la matematică a fost de 24,9 % față de 29,5 % în UE, iar la științe a fost de 18,0 % față de 24,2 % în UE.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus, în special cinci indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Finlanda se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).

Suedia



Notă: Întrerupere a seriei de timp în 2018 și în 2021 (SE și UE).
Sursa: Eurostat [lfsa_urgacob], EU-LFS

Suedia s-a confruntat cu o înrăutățire a rezultatelor în materie de ocupare a forței de muncă și de șomaj în 2024. Deși țara are în continuare una dintre cele mai ridicate rate de ocupare a forței de muncă din UE (81,9 % în 2024 față de 75,8 % în medie), aceasta a scăzut în 2024 cu 0,7 puncte procentuale, după o perioadă prelungită de creștere economică slabă și în pofida creșterilor înregistrate în general în UE. Aceasta este o „performanță bună, dar de monitorizat". În același timp, rata șomajului a crescut (cu 0,7 puncte procentuale) la 8,4 % în 2024 și este în prezent una dintre cele mai ridicate din UE (față de 5,9 % în medie) după a doua deteriorare pe rând, aflându-se într-o „situație critică". Deși rata șomajului a fost de 5,7 % pentru persoanele născute în Suedia, ea a fost de 19,3 % pentru persoanele născute în afara UE. De asemenea, pentru persoanele cu un nivel scăzut de competențe (ISCED 0-2), rata a fost de 26,1 % față de 4,8 % pentru persoanele cu un nivel înalt de calificare (ISCED 5-8). Țara a rămas cu „cele mai bune performanțe" în ceea ce privește ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), situându-se la 6,3 %, în pofida unei creșteri. Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a înregistrat o „performanță peste medie" în 2024 (4,0 puncte procentuale față de 10 puncte procentuale în UE), sprijinită și de o pondere ridicată a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (57,7 % față de 39,2 % în UE, „cele mai bune performanțe"). În cele din urmă, indicele venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100) s-a îmbunătățit ușor, de la 120,2 în 2023 la 120,6 în 2024 și constituie o „performanță medie".

Situația socială este bună în Suedia în ansamblu, dar persistă anumite provocări. Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a scăzut ușor (la 4,34 în 2024) și constituie în prezent o „performanță medie". Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut de la 18,4 % în 2023 la 17,5 % în 2024 și înregistrează în prezent o „performanță peste medie". Totuși, această rată globală ascunde diferențe mari. Persoanele născute în afara UE prezintă riscuri de sărăcie mult mai mari decât cele născute în Suedia (35,5 % față de 12,1 %), iar persoanele slab calificate prezintă riscuri mai mari decât persoanele înalt calificate (26,7 % față de 11,1 %). Rata AROPE în cazul copiilor a scăzut de la 21,6 % în 2023 la 20,9 % în 2024 („performanță medie"). În același timp, transferurile sociale (altele decât pensiile) au redus riscurile de sărăcie cu 40,6 % în 2024, după o creștere de la 36,9 % în 2023, și au în prezent o „performanță peste medie". Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a rămas ridicată în 2024, situându-se la 10,6 % (față de 8,2 % în UE) și este „de supravegheat".

Suedia are rezultate bune în ceea ce privește competențele, dar persistă inegalități în sistemul de învățământ și formare. Țara are „cele mai bune performanțe" în ceea ce privește participarea adulților la activități de învățare, situându-se la 66,5 % în 2022, și are o „performanță peste medie" în ceea ce privește ponderea adulților cu competențe digitale cel puțin de bază. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a

continuat să scadă în 2024 (la 7,2 %) și constituie în prezent o „performanță medie”. Totuși, această pondere este de peste două ori mai mare (12,6 %) în rândul persoanelor născute în afara UE în comparație cu cele născute în Suedia (5,9 %). În plus, ponderea elevilor cu rezultate slabe a crescut considerabil între 2015 și 2022 (cu 8,4 puncte procentuale, ajungând la 27,2 %, PISA 2022).

Având în vedere constatările de mai sus ale analizei din prima etapă, în special doi indicatori care arată încadrarea în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Suedia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, prin urmare nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta 3.1.1).