

Bruxelles, 19 decembrie 2024
(OR. en)

17045/24

SOC 925
EMPL 623
EDUC 456
ECOFIN 1521

PROPUNERE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	18 decembrie 2024
Destinatar:	Dna Thérèse BLANCHET, Secretară Generală a Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2024) 701 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(2024) 701 final.

Anexă: COM(2024) 701 final



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 17.12.2024
COM(2024) 701 final

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

Cuprins

MESAJE PRINCIPALE	3
CAPITOLUL 1. PREZENTARE GENERALĂ A TENDINȚELOR DE PE PIAȚA MUNCII ȘI A TENDINȚELOR SOCIALE, A PROGRESERILOR ÎNREGISTRATE ÎN CEEA CE PRIVEȘTE OBIECTIVELE PENTRU 2030 ȘI A PRINCIPALELOR CONSTATĂRI ORIZONTALE PRIVIND CONVERGENȚA SOCIALĂ.....	28
1.1 Principalele tendințe ale pieței muncii	28
1.2 Tendințe sociale principale.....	32
1.3 Progresele înregistrate în ceea ce privește obiectivele principale ale UE și obiectivele naționale pentru 2030	35
1.4 Principalele constatări orizontale din analiza pe țări din prima etapă privind convergența socială	42
CAPITOLUL 2. REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ – PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA.....	51
2.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă.....	51
2.1.1 Indicatori-cheie	51
2.1.2 Măsuri luate de statele membre	65
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	69
2.2.1 Indicatori-cheie	69
2.2.2 Măsuri luate de statele membre	100
2.3 Orientarea 7: Îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social	109
2.3.1 Indicatori-cheie	109
2.3.2 Măsuri luate de statele membre	127
2.4 Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei.....	133
2.4.1 Indicatori-cheie	133
2.4.2 Măsuri luate de statele membre	165
CAPITOLUL 3. ANALIZA PE ȚĂRI DIN PRIMA ETAPĂ.....	172
Belgia	174
Bulgaria	176
Cehia	178
Danemarca.....	180
Germania	182

Estonia.....	184
Irlanda.....	186
Grecia	188
Spania.....	190
Franța	192
Croația.....	194
Italia	196
Cipru	198
Letonia.....	200
Lituania.....	202
Luxemburg	204
Ungaria.....	206
Malta	208
Țările de Jos	210
Austria	212
Polonia.....	214
Portugalia	216
România	218
Slovenia.....	220
Slovacia.....	222
Finlanda.....	224
Suedia.....	226

MESAJE PRINCIPALE

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă (RCOFM) al Comisiei Europene și al Consiliului monitorizează situația ocupării forței de muncă în Uniune și punerea în aplicare a Orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu articolul 148 din TFUE. Raportul oferă anual o imagine de ansamblu asupra principalelor evoluții ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale din Uniune, precum și asupra măsurilor de politică recente ale statelor membre, în conformitate cu Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre¹ și identifică domeniile-cheie prioritare conexe în care sunt necesare măsuri de politică. Acesta pune un accent puternic pe punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, în special prin intermediul unor casete tematice legate de diferite principii ale pilonului, abordate prin prisma perspectivelor socioeconomice și a celor mai recente inițiative de politică. Capitolul 1 din raport prezintă o imagine de ansamblu asupra principalelor tendințe ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale, precum și a progreselor înregistrate în ceea ce privește obiectivele principale ale UE și obiectivele naționale pentru 2030. De asemenea, raportează constatări orizontale bazate pe analiza riscurilor la adresa convergenței sociale ascendente. Capitolul 2 analizează provocările și răspunsurile politice din statele membre pentru fiecare dintre cele patru orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă. Capitolul 3 oferă o analiză pentru fiecare stat membru pe baza principiilor cadrului de convergență socială (CCS)². Analiza este în conformitate cu articolul 148 din TFUE. De asemenea, respectă articolul 3 alineatul (3) litera (b) din Regulamentul (UE) 2024/1263 privind coordonarea eficientă a politicilor economice și supravegherea bugetară multilaterală, pe baza căruia supravegherea de către Comisie a punerii în aplicare a liniilor directe privind ocuparea forței de muncă în cadrul semestrului european include un cadru de identificare a riscurilor la adresa convergenței sociale³. Abordarea provocărilor identificate în RCOFM va contribui la realizarea unei convergențe sociale ascendente, va consolida eforturile Uniunii de realizare a unei tranziții verzi și digitale echitabile și va ajuta Uniunea să facă față schimbărilor demografice, precum și să își realizeze obiectivele de dezvoltare durabilă și să pună în aplicare strategiile pentru o Uniune a egalității⁴. Pe baza propunerii Comisiei și în urma schimburilor din cadrul comitetelor consultative relevante ale Consiliului, textul final al raportului va fi adoptat de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO).

Raportul monitorizează progresele înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei, salutate, de asemenea, de liderii UE la Summitul social de la Porto și de

¹ Cea mai recentă versiune actualizată a orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă a fost adoptată de Consiliul Uniunii Europene în noiembrie 2024 ([JO L 2024/3134, 13.12.2024](#)).

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 În plus, considerentul 8 din același regulament prevede că „În 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 și Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap pentru perioada 2021-2030.

Consiliul European din iunie 2021. UE este pe cale să își îndeplinească obiectivul principal privind rata de ocupare a forței de muncă până în 2030, în pofida încetării creșterii economice, fiind necesare eforturi suplimentare semnificative pentru a atinge obiectivele principale ale UE în materie de competențe și de reducere a sărăciei:

- Rata de ocupare a forței de muncă în UE a atins 75,3 % în 2023, ceea ce reprezintă doar 2,7 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 2023, în condițiile în care cinci state le-au realizat deja ori le-au depășit.
- În ceea ce privește competențele, rata de participare a adulților la activități de învățare a înregistrat doar unele progrese limitate în UE, de la 37,4 % în 2016 la 39,5 % în 2022, ceea ce înseamnă cu mult sub obiectivul principal al UE de 60 %. De asemenea, majoritatea statelor membre au pierdut teren în procesul de îndeplinire a obiectivelor lor naționale. Acest aspect indică necesitatea unor eforturi suplimentare substanțiale, în conformitate cu obiectivul ambițios ca Europa să rămână competitivă, inovatoare și favorabilă incluziunii, în contextul transformării verzi și al transformării digitale, precum și al îmbătrânirii populației.
- Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a fost cu aproximativ 1,6 milioane mai mic în UE în 2023 decât în 2019, în pofida crizei provocate de pandemia de COVID-19, a costurilor ridicate ale energiei și a inflației. Aceasta înseamnă cu mult sub obiectivul principal al UE de cel puțin 15 milioane până în 2030. În aproape jumătate dintre statele membre, numărul persoanelor expuse riscului a crescut, indicând direcția opusă în comparație cu obiectivele ambițioase incluse în obiectivele naționale. În acest context, va fi necesară accelerarea în mod semnificativ a eforturilor până la sfârșitul deceniului.

Împreună cu fondurile politicii de coeziune, punerea în aplicare a reformelor și a investițiilor prevăzute în planurile de redresare și reziliență (PRR) ale statelor membre sprijină o creștere echitabilă, durabilă și favorabilă incluziunii. Pe lângă sprijinul acordat intervențiilor de politică în domeniile de politică respective prin Fondul social european Plus (FSE+), prin Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), prin Fondul pentru o tranziție justă (FTJ) și prin Instrumentul de sprijin tehnic (IST), Mecanismul de redresare și reziliență (MRR) promovează coeziunea economică, socială și teritorială a Uniunii prin îmbunătățirea competitivității, a rezilienței, a pregătirii pentru situații de criză, a capacității de adaptare și a potențialului de creștere al statelor membre și prin promovarea creării de locuri de muncă de înaltă calitate prin reforme și investiții relevante. În acest mod, mecanismul contribuie și la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale⁵. O sumă totală de aproximativ 162,5 miliarde EUR alocată statelor membre contribuie la cheltuielile sociale, ceea ce reprezintă aproximativ 25 % din totalul cheltuielilor estimate⁶. Până în prezent, Comisia a plătit aproximativ 269 de miliarde EUR în cadrul MRR, atât sub formă de granturi și împrumuturi, cât și sub formă de prefinanțare. Din cele 7 129 de jaloane și ținte incluse în cele 27 de planuri de redresare și reziliență, se preconizează că 2 201 vor contribui la politici sociale (aproximativ 31 %). Din cele 1 742 de jaloane și ținte atinse până la 14 noiembrie, 505 promovează politici sociale (aproximativ 30 %). Ca parte a analizei răspunsului politic, RCOFM menționează și o selecție de măsuri sprijinite prin fonduri europene, în special prin

⁵ Regulamentul (UE) 2021/241 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, JO L 57, 18.2.2021, p. 17.

⁶ 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 (UE) 2021/2105.

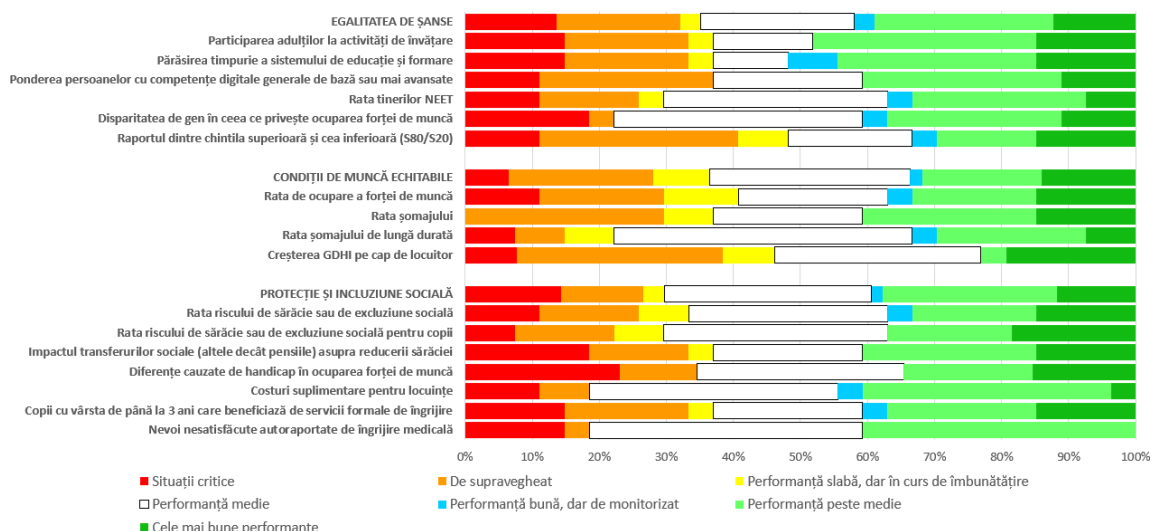
MRR, prin FSE+, prin FEDR, prin FTJ și prin IST. Toate acestea sprijină perspectivele de creștere economică și ocupare a forței de muncă, precum și coeziunea economică și socială și reziliența în cadrul Uniunii.

RCOFM din 2025 furnizează o analiză specifică fiecărei țări, bazată pe principiile cadrului de convergență socială (CCS), în conformitate cu articolul 3 alineatul (3) litera (b) din Regulamentul (UE) 2024/1263. Pe baza instrumentelor existente (tabloul de bord social și metodologia de tip semafor a RCOFM convenită), provocările statelor membre în ceea ce privește piața muncii, competențele și aspectele sociale sunt analizate pentru a identifica riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente care necesită o analiză mai aprofundată într-o a doua etapă. În ansamblu, analiza din prima etapă a CCS indică următoarele:

- i. continuarea convergenței ascendente pe piața forței de muncă în 2023, în timp ce rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă ale grupurilor subreprezentate necesită în continuare îmbunătățiri;
- ii. ușoare îmbunătățiri la nivelul UE în ceea ce privește competențele, deși persistă riscuri la adresa convergenței ascendente în acest domeniu;
- iii. stabilitatea generală a ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială la nivelul UE, în condițiile în care persistă unele riscuri la adresa convergenței ascendente în ceea ce privește rezultatele sociale.

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 țările pentru care sunt identificate riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în prima etapă. Acestea sunt Bulgaria, Estonia, Spania, Italia, Lituania, Ungaria, România, care se aflau și anul trecut în a doua etapă, precum și Grecia, Croația și Luxemburg, care au intrat pentru prima dată în acest an. În cazul Greciei, acest lucru se datorează unor deteriorări sau stabilității generale la niveluri care sunt încă departe de media UE în domeniul social (costuri suplimentare pentru locuințe; nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală; AROPE – în general și pentru copii; impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei; inegalități în privința veniturilor); provocările persistente pe piața forței de muncă pentru femei și tineri; precum și o participare scăzută și în curs de deteriorare a adulților la activități de învățare. În cazul Croației, identificarea pentru analiza din a doua etapă se referă la domeniul competențelor (participare scăzută și în curs de deteriorare la activități de învățare în rândul adulților; deteriorarea semnificativă a ponderii adulților având cel puțin competențe digitale de bază); o rată globală de ocupare a forței de muncă care rămâne sub media UE, în pofida îmbunătățirilor, și o situație încă dificilă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu handicap; precum și unele provocări în domeniul social (impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei; inegalități în privința veniturilor). În cazul Luxemburgului, identificarea pentru analiza din a doua etapă se referă la recenta înrăutățire semnificativă a anumitor indicatori sociali (AROPE – în general și pentru copii; impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei), precum și o rată constant ridicată a costurilor suplimentare pentru locuințe; deteriorarea recentă a tendințelor pieței forței de muncă (rata șomajului și rata șomajului de lungă durată; diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă), precum și scăderea ponderii adulților cu cel puțin competențe digitale de bază, chiar dacă statisticile se mențin cu mult peste media UE. O analiză mai detaliată este prezentată în capitolul 3 din raport pentru fiecare dintre cele 27 de state membre.

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 1.4.1 din secțiunea 1.4. Explicațiile legendelor sunt furnizate în anexa 6.

În pofida mediului economic slab din 2023, rezultatele de pe piața muncii au rămas, în medie, puternice în UE, cu o creștere încă accentuată a ocupării forței de muncă. Rata de ocupare a forței de muncă în UE a atins un nou nivel record de 75,3 % în 2023 (în creștere cu 0,7 puncte procentuale față de 2022), crescând în continuare la 75,8 % în T2-2024. Rata anuală de creștere de 1,1 % a marcat o revenire la mediile înregistrate anterior pandemiei de COVID-19 (2013-2019), în urma redresării rapide post-pandemie în 2022 (+ 2,3 %). În același timp, rata șomajului în UE a scăzut la nivelul minim record de 6,1 % în 2023 și a ajuns la 5,9 % în septembrie 2024. Deși scăderea șomajului a fost principalul factor determinant al creșterii ocupării forței de muncă înainte de pandemia de COVID-19, nivelurile scăzute ale șomajului au reorientat atenția către creșterea ocupării forței de muncă drept principală sursă a progreselor în materie de ocupare a forței de muncă. În 2023, aproximativ 90 % din creșterea ocupării forței de muncă a fost explicată de o expansiune a forței de muncă. Acest fapt a fost determinat în mare parte de lucrătorii din grupa de vârstă adultă (25-54 de ani) cu studii superioare, mulți dintre aceștia fiind resortisanți ai țărilor terțe, precum și de lucrătorii în vârstă cu studii secundare sau superioare. De asemenea, creșterea ocupării forței de muncă a fost mai puternică în sectoarele care se confruntă cu deficite semnificative de forță de muncă, cum ar fi TIC și construcțiile. Acest fapt poate fi atribuit atât ofertei în creștere de forță de muncă, cât și unei reorientări a alocării locurilor de muncă înspre aceste sectoare cu cerere ridicată. Per ansamblu, a fost observată o convergență a ratelor de ocupare a forței de muncă între statele membre, în ciuda persistenței unor disparități regionale semnificative în numeroase state membre. Concluziile recente ale Consiliului abordează aspectele legate de accesul la servicii de facilitare și de ocupare a forței de muncă pentru a promova incluziunea socială a persoanelor expuse riscului de sărăcie, inclusiv a romilor, prin reducerea inegalităților teritoriale⁷.

⁷ Aprobate de [Consiliul EPSCO la 2 decembrie 2024](#).

O piață a forței de muncă solidă, în pofida unei creșteri economice mai lente

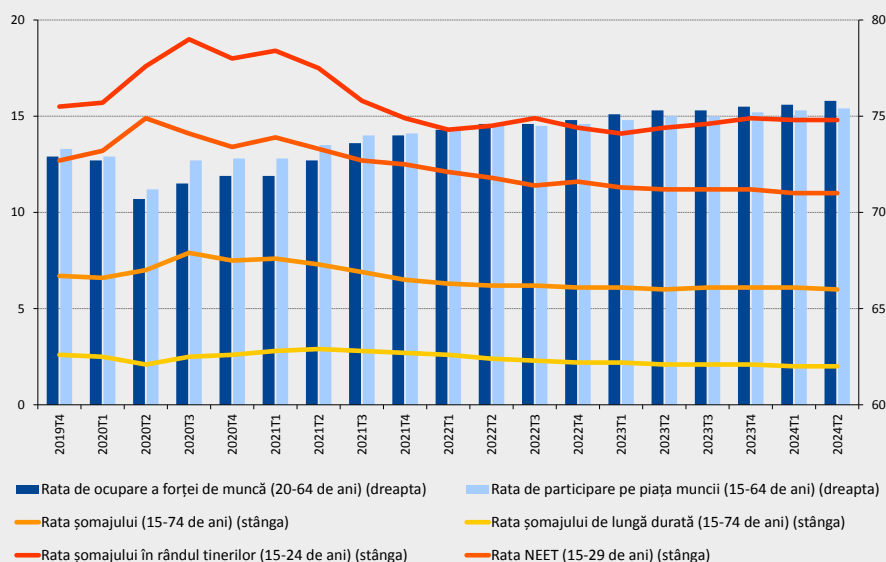
75,8 %
rata ocupării
forței de muncă
(20-64 de ani) în
T2-2024
(+ 0,5 puncte
procentuale de la
an la an)

75,4 %
rata de
participare la
forța de muncă
(15-64 de ani) în
T2-2024
(+ 0,4 puncte
procentuale de la
an la an)

6,0 %
rata șomajului
(15-74 de ani) în
T2-2024
(neschimbată de la
an la an)

14,8 %
rata șomajului în
rândul tinerilor
(15-24 de ani) în
T2-2024
(+ 0,4 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.

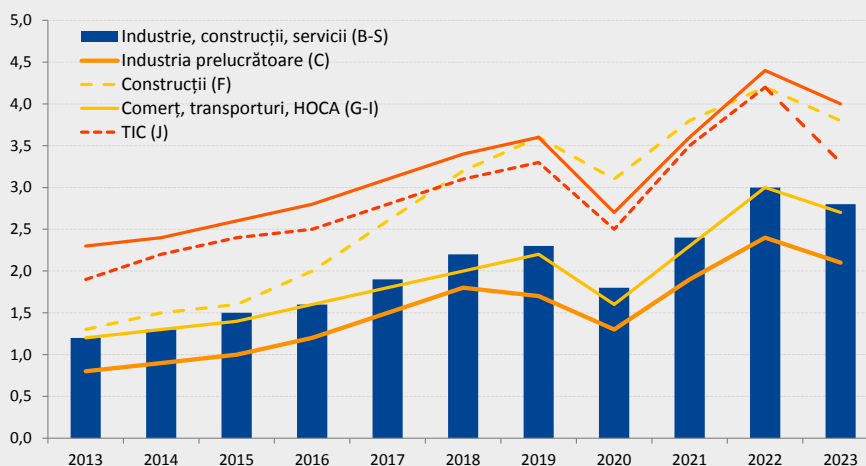
Creșterea productivității muncii în UE este lentă. Deși rata de creștere a productivității muncii a fost, în medie, de aproximativ 1,4 % pe an înainte de 2007, aceasta s-a redus la 0,8 % între 2010 și 2019 și a continuat să scadă la 0,7 % în 2023. Prin urmare, aceasta rămâne scăzută din punct de vedere structural și riscă să submineze competitivitatea globală a UE și performanța sa în ceea ce privește potențialul de creștere, crearea de locuri de muncă și standardele de viață în viitor. Principalul factor care stă la baza acestei creșteri reduse a productivității muncii este creșterea slabă a productivității totale a factorilor. Printre cauzele profunde ale acestei situații, raportul lui Mario Draghi privind viitorul competitivității europene evidențiază lacune semnificative în ceea ce privește specializarea, inovarea și investițiile de înaltă tehnologie ale UE, în special în comparație cu Statele Unite. Fragmentarea pieței unice și complexitatea reglementării sunt, de asemenea, menționați ca factori importanți. Este important de remarcat faptul că deficitul de forță de muncă și de competențe întârzie adoptarea tehnologiei și cresc costurile, reducând și mai mult cererea de forță de muncă. Astfel cum s-a subliniat în raportul lui Draghi, adaptarea sistemelor de educație și formare la evoluția nevoilor în materie de competențe, în special pentru dubla tranziție, acordarea de prioritate învățării în rândul adulților și educației și formării profesionale sunt esențiale pentru stimularea competitivității. Reducerea barierelor administrative, a sarcinilor de reglementare și de raportare, încurajarea inovării și sprijinirea unor negocieri colective eficiente pot contribui la asigurarea câștigurilor de productivitate și la susținerea creșterii salariilor și a competitivității.

Deficitele de forță de muncă rămân semnificative în Uniune

Ratele locurilor de muncă vacante de cel puțin 3 % în domeniul activităților profesionale, științifice și tehnice, al informației și comunicațiilor și al construcțiilor în 2023

Deficitul de forță de muncă a crescut cu 20 % în 2023 comparativ cu 2019

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



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]

Deficitul de forță de muncă și de competențe înregistrează o tendință descrescătoare, dar se menține la un nivel semnificativ în UE; abordarea acestora este esențială pentru a stimula competitivitatea, capacitatea de inovare și creșterea durabilă și favorabilă incluziunii la nivelul UE. În ultimul deceniu, deficitul de forță de muncă și de competențe a înregistrat o creștere în toate statele membre. Deși rata locurilor de muncă vacante ajustată sezonier a scăzut de la 2,9 % în T1-2023 la 2,4 % în T2-2024, reflectând o creștere economică mai slabă și așteptări mai modeste în materie de angajare, aceasta se menține cu mult peste media înregistrată anterior pandemiei (2013-2019) de 1,7 %. Aceste deficite sunt determinate de schimbările demografice, de cererea de noi competențe legate de evoluțiile tehnologice și de dubla tranziție (inclusiv competențele în domeniul ingineriei, de natură tehnică, științifică, operațională și de monitorizare)⁸, precum și de condițiile de muncă precare din anumite sectoare. Aceste deficite sunt raportate de întreprinderi de toate dimensiunile și din toate sectoarele și sunt deosebit de persistente în sectorul serviciilor de îngrijire, al educației, în domeniile STIM (în special TIC), al construcțiilor, al transporturilor și în cazul anumitor ocupații bazate pe servicii (de exemplu, bucătari și ospătari). Deși deficitul de forță de muncă poate indica o economie potențial puternică, oferindu-le lucrătorilor marja de manevră pentru a negocia salarii și condiții de muncă mai bune, în același timp, în special în contextul prelungirii, împiedică productivitatea și capacitatea de inovare, slăbind competitivitatea UE, stânjenește creșterea economică și împiedică progresele în ceea ce privește tranziția verde și cea digitală. Pentru a aborda aceste deficite, sunt esențiale acțiuni concertate și consolidate la nivelul UE, al statelor membre și la nivel regional, care să implice, de asemenea, partenerii sociali și alte părți interesate relevante. În martie 2024, Comisia a prezentat un plan de acțiune⁹ pentru a aborda deficitul de forță de

⁸ A se vedea UNIDO, *What are green skills?* (Ce sunt competențele verzi?), 2023.

⁹ A se vedea Comisia Europeană, *Comisia prezintă acțiuni de combatere a deficitului de forță de muncă și de competențe*, 2024.

muncă și de competențe, elaborat în strânsă cooperare cu partenerii sociali. Acesta se bazează pe numeroasele inițiative deja întreprinse și stabilește noi acțiuni pe care UE, statele membre și partenerii sociali le vor întreprinde sau ar trebui să le întreprindă pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe. Printre acestea se numără măsuri referitoare la activarea pe piața muncii a grupurilor subreprezentate; sprijin pentru competențe și educație; îmbunătățirea condițiilor de muncă; consolidarea mobilității echitabile intra-UE și completarea acesteia prin atragerea de talente din afara UE.

Creșterea salariilor în UE s-a menținut la un nivel solid în 2023, înregistrând însă variații semnificative de la un stat membru la altul. Creșterea anuală a remunerației nominale per angajat a atins un nivel record de 6,1 % (de la an la an) în UE, după 4,9 % în 2022, în contextul unei inflații încă ridicate și al unor piețe ale forței de muncă tensionate. Ulterior, aceasta a scăzut la 5,0 % în T2-2024, pe măsură ce inflația s-a atenuat. După o scădere substanțială (-3,7 %) în 2022, salariile reale au început să crească în a doua jumătate a anului 2023, ajungând la 2,4 % (de la an la an) în T2-2024. Această redresare a fost determinată de scăderea inflației și de continuarea creșterii accentuate a salariilor nominale. În pofida acestor îmbunătățiri recente, în 2024, salariile reale se mențin, în medie, sub nivelurile anterioare pandemiei în UE și în opt state membre (Cehia, Danemarca, Finlanda, Italia, Franța, Germania, Grecia și Suedia). Creșterile salariilor minime legale compensează în mare măsură pierderea puterii de cumpărare a lucrătorilor cu salariul minim în majoritatea statelor membre. Acestea au fost în principal rezultatul actualizărilor anuale de rutină din ianuarie 2023 și 2024, alături de ajustări substanțiale pe parcursul ambilor ani. Transpunerea Directivei privind salariile minime adecvate¹⁰ va fi esențială pentru protejarea puterii de cumpărare a persoanelor cu salarii mici, precum 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.

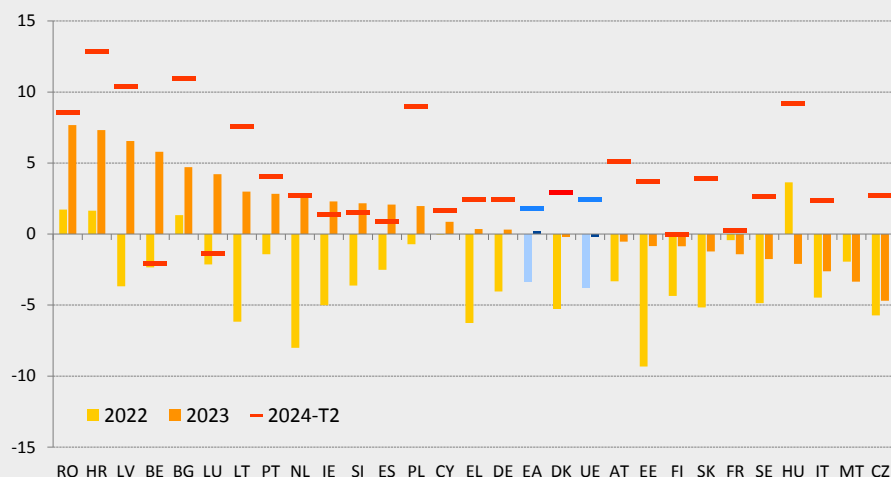
Salariile reale sunt în curs de redresare, însă nu au recuperat pierderile din anii anteriori

**Remunerația
nominală per
angajat a
crescut cu
6,1 % în 2023 și
cu 5 % în
T2-2024**

Salarii și alte drepturi de natură salarială brute reale per angajat
(variație procentuală anuală; 2022, 2023 și T2-2024)

¹⁰ Directiva (UE) 2022/2401 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).

Cu toate acestea, salariul real a scăzut cu 0,2 % în 2023 și a crescut cu 2,4 % în T2-2024



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 [prc_hicp_midx]. Pentru T2-2024: calcule EMPL bazate pe datele Eurostat, salarii și alte drepturi de natură salarială [namq_10_gdp], ocuparea totală a forței de muncă (concept intern) [namq_10_a10_e] și indicele armonizat al prețurilor de consum [prc_hicp_midx].

Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a înregistrat o ușoară scădere în UE în 2023, dar a afectat totuși unul din doisprezece lucrători și a fost semnificativ mai mare în cazul formelor atipice de muncă. În ansamblu, ponderea a scăzut la 8,3 % în 2023 de la 8,5 % în 2022 și a fost mai mică în comparație cu un deceniu mai devreme și chiar înainte de pandemia de COVID-19. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a scăzut în aproape jumătate dintre statele membre în 2023, în pofida faptului că multe dintre acestea se confruntau cu o inflație ridicată și scăderi semnificative ale salariilor reale în 2022. Acest fapt sugerează că, în aceste țări, veniturile mediane au înregistrat o scădere mai accentuată decât veniturile lucrătorilor săraci, care au fost susținute de actualizări ale salariilor minime și ale transferurilor sociale. Estimările timpurii ale Eurostat sugerează că sărăcia persoanelor încadrate în muncă se va menține la un nivel stabil în 2024 (cu referire la veniturile din 2023). La fel ca în anii precedenți, sărăcia persoanelor încadrate în muncă în întreaga UE a fost semnificativ mai mare în rândul cetățenilor din afara UE și al celor născuți în afara UE (22,5 % și, respectiv, 18,5 %), al lucrătorilor cu un nivel scăzut de educație (18,4 %), al angajaților cu fracțiune de normă și al lucrătorilor temporari (12,6 % pentru ambele categorii) și al gospodăriilor private cu copii aflați în întreținere (10,0 %). Nivelul de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă a fost mai mare pentru persoanele care prestează forme atipice de muncă (angajați temporari, lucrători cu fracțiune de normă, lucrători independenți), chiar dacă prestațiile de protecție socială au jucat un rol relativ mai important în reducerea riscurilor de sărăcie. Acoperirea în funcție de prestații sociale a variat foarte mult de la un stat membru la altul și pentru diferite categorii de lucrători. A fost mai puțin probabil ca lucrătorii independenți expuși riscului de sărăcie înainte de transferuri sociale să beneficieze de prestații sociale, cu o acoperire de 12,7 % în 2023 în UE. În ceea ce privește acoperirea formală¹¹, în primăvara anului 2023, în 15 state membre existau în continuare decalaje pentru cel puțin un grup de lucrători cu contracte atipice în cel puțin o ramură a protecției sociale, care erau cel mai adesea indemnizații de șomaj, prestații de boală și/sau prestații de maternitate.

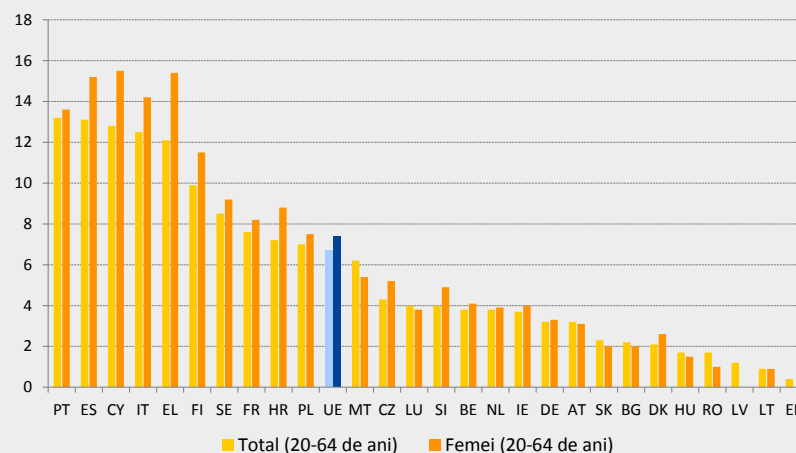
¹¹ Acoperirea oficială a unui grup înseamnă că, într-o anumită ramură a protecției sociale (de exemplu, vârstă înaintată, boală, șomaj, maternitate), legislația existentă sau un contract colectiv de muncă stabilește că persoanele din grup au dreptul să participe la un sistem de protecție socială care acoperă o anumită ramură.

Există diferențe mari în ceea ce privește componenta involuntară a muncii temporare între statele membre, cu o incidență mai mare în rândul femeilor

Angajați cu contracte temporare involuntare ca procent din numărul total de angajați (20-64 de ani) (în %, 2023)

12,3 %
dintre lucrători (20-64 de ani) cu contracte temporare în 2023 în UE

7,4 %
dintre femei (20-64 de ani) cu contracte temporare involuntare (față de 6,2 % în cazul bărbaților)



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

Deși flexibilitatea este foarte apreciată de unii lucrători, segmentarea pieței muncii care persistă în timp poate avea un impact negativ asupra echității sociale. Pentru unele grupuri, în special persoanele tinere și cu înaltă calificare, locurile de muncă temporare și locurile de muncă cu fracțiune de normă pot facilita intrarea pe piața muncii și dezvoltarea competențelor și pot oferi un nivel sporit de flexibilitate și echilibru între viața profesională și cea privată. Cu toate acestea, decalajele persistente în ceea ce privește siguranța locului de muncă și condițiile de muncă între lucrători (adesea cu consecințe în ceea ce privește accesul la protecție socială) creează decalaje care tind să accentueze inegalitățile. În special, locurile de muncă temporare sunt asociate cu o mai mare nesiguranță a locului de muncă atunci când nu acționează ca un pas înainte către un număr mai mare de contracte pe durată nedeterminată. Precaritatea care rezultă din aceasta contribuie, de asemenea, la condiții de muncă mai puțin favorabile în anumite sectoare și ocupații cu un deficit ridicat și persistent de forță de muncă. În contextul unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă în UE, ponderea lucrătorilor cu contracte temporare în rândul tuturor angajaților a scăzut ușor (de la 12,9 % în 2022 la 12,3 % în 2023), cu variații substanțiale de la un stat membru la altul (de la peste 15 % în unele la sub 3 % în altele). În special, unele state membre continuă să se confrunte cu o pondere ridicată a contractelor temporare, concomitent cu rate scăzute de tranziție către locuri de muncă permanente. Contractele temporare continuă, de asemenea, să fie mai răspândite în rândul persoanelor tinere și al femeilor. În plus, în 2023, peste jumătate dintre lucrătorii temporari au avut în mod involuntar astfel de contracte în UE, cu o ușoară scădere în comparație cu 2022 (și, din nou, diferențe semnificative între statele membre), precum și o incidență mai mare pentru femei. În același timp, ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă a crescut ușor în UE în 2023. În pofida îmbunătățirilor, acestea din urmă prezintă în continuare și o componentă involuntară semnificativă în mai multe state membre. Segmentarea pieței muncii poate fi abordată, printre altele, prin politici active adaptate în domeniul pieței muncii, care să încurajeze tranzițiile profesionale ascendente, precum și prin stimulente pentru ca angajatorii să angajeze și să păstreze lucrători.

Platformele digitale de muncă reprezintă o parte din ce în ce mai importantă a economiei UE, oferind oportunități de angajare, dar și provocări specifice, în special

legate de statutul profesional al lucrătorilor. În perioada 2016-2020, veniturile din economia platformelor din UE au crescut de aproape cinci ori și se estimează că peste 28 de milioane de persoane vor lucra prin intermediul platformelor digitale de muncă în 2020, numărul acestora fiind în creștere constantă¹². Majoritatea acestor persoane desfășoară în mod autentic o activitate independentă, în timp ce se estimează că 5,5 milioane de persoane au fost încadrate în mod incorect ca lucrători independenți. Mai mult de jumătate dintre persoanele care lucrează prin intermediul platformelor câștigă mai puțin decât salariul minim¹³. În acest context, Directiva privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme¹⁴ urmărește, printre altele, să abordeze problema activităților independente fictive pe platformele digitale de muncă prin facilitarea stabilirii corecte a statutului profesional printr-o prezumție legală a raportului de muncă. În plus, aceasta oferă atât lucrătorilor angajați, cât și lucrătorilor independenți pe platforme noi drepturi care asigură mai multă transparență, echitate și responsabilitate în ceea ce privește gestionarea algoritmică. Directiva consolidează, de asemenea, dialogul social și negocierile colective.

Progresele rapide în domeniul inteligenței artificiale (IA) și al altor tehnologii digitale, inclusiv al analizei datelor, al lumilor virtuale, al securității cibernetice, al informaticii cuantice, al tehnologiei de tip cloud și al tehnicii de calcul la margine, determină transformări profunde pe piața forței de muncă, care necesită o monitorizare atentă și răspunsuri politice adecvate. Se preconizează că acestea vor avea un impact asupra cantității și calității locurilor de muncă, precum și asupra calității vieții lucrătorilor. Deși studiile recente¹⁵ confirmă că, pe termen scurt, principalul impact net asupra ocupării forței de muncă al adoptării IA ar putea fi pozitiv, sporind cererea de competențe necesare pentru dezvoltarea și adoptarea acestora, câștigurile în materie de ocupare a forței de muncă ar trebui să fie puse în balanță cu prudență cu potențialul IA de a înlocui locurile de muncă de rutină¹⁶. În plus, spre deosebire de valurile anterioare de automatizare, IA generativă ar putea avea un impact semnificativ asupra lucrătorilor cu înaltă calificare. În plus, automatizarea prin intermediul tehnologiilor robotizate avansate bazate pe IA poate avea un impact puternic asupra proceselor de producție și a furnizării de servicii, schimbând în același timp profilurile profesionale și sporind nevoia de competențe digitale, analitice și non-tehnice¹⁷. În acest context, Regulamentul privind inteligența artificială¹⁸ (care a intrat în vigoare în august 2024)

¹² Comisia Europeană, [Document de lucru al serviciilor Comisiei – 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](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

¹³ Comisia Europeană, [Studiu pentru colectarea de dovezi privind condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁴ [Directiva \(UE\) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme](#), JO L, 2024/2831, 11.11.2024.

¹⁵ A se vedea Albanesi, S., Da Silva, A., Jimeno, J., Lamo, A., & Wabitsch, A., *New technologies and jobs in Europe* (Noi tehnologii și locuri de muncă în Europa), Documentul de lucru al BCE nr. 2023/2831, 2023, și Hayton, J., Rohenkohl, B., Christopher, P., Liu, HY, *What drives UK firms to adopt AI and robotics, and what are the consequences for jobs?*, (Ce determină societățile din Regatul Unit să adopte IA și robotica și care sunt consecințele pentru locurile lor de muncă), Universitatea din Sussex, 2023.

¹⁶ Comisia Europeană, [Inteligența artificială: Impact economic, oportunități, provocări, implicații asupra politicilor](#) (Document de dezbatere 210), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁷ Eurofound, [Human-robot interaction: What changes in the workplace?](#) (Interacțiunea om-robot: Ce se schimbă la locul de muncă?), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁸ Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a

urmărește să asigure faptul că IA este de încredere, sigură și în conformitate cu drepturile fundamentale ale UE.

Telemunca oferă oportunități precum o mai mare autonomie și flexibilitate. În același timp, noul model de lucru bazat pe formule de lucru hibride poate promova, de asemenea, o cultură a „conexiunii permanente” (*always-on*), care poate duce la un program de lucru suplimentar frecvent și imprevizibil, care poate afecta echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sănătatea și bunăstarea lucrătorilor. Dovezile sugerează că, deși factorii de stres, cum ar fi intensitatea muncii, interferența dintre viața profesională și cea privată și munca în timpul liber afectează toți lucrătorii, efectul lor este mai puternic pentru angajații care lucrează de la distanță decât pentru cei care lucrează la sediul angajatorului lor. Anxietatea, oboseala emoțională, epuizarea cauzată de expunerea prelungită la reuniuni virtuale și izolarea reprezintă unele dintre cele mai raportate probleme de sănătate mintală în rândul telelucrătorilor¹⁹. Pentru a atenua riscurile unei culturi a „conexiunii permanente”, „dreptul de a se deconecta” ar putea contribui la stabilirea unor limite mai clare între viața profesională și cea privată, contribuind astfel la sănătatea, siguranța și echilibrul dintre viața profesională și cea privată a lucrătorilor. În acest context, în urma unei rezoluții a Parlamentului European de a prezenta o propunere legislativă privind dreptul de a se deconecta și un cadru legislativ al UE pentru telemuncă²⁰, Comisia a lansat un studiu pentru a colecta dovezi și a analiza valoarea adăugată și impactul posibilelor opțiuni de politică ale unei inițiative privind telemunca și dreptul de a se deconecta și a inițiat o consultare oficială în două etape.

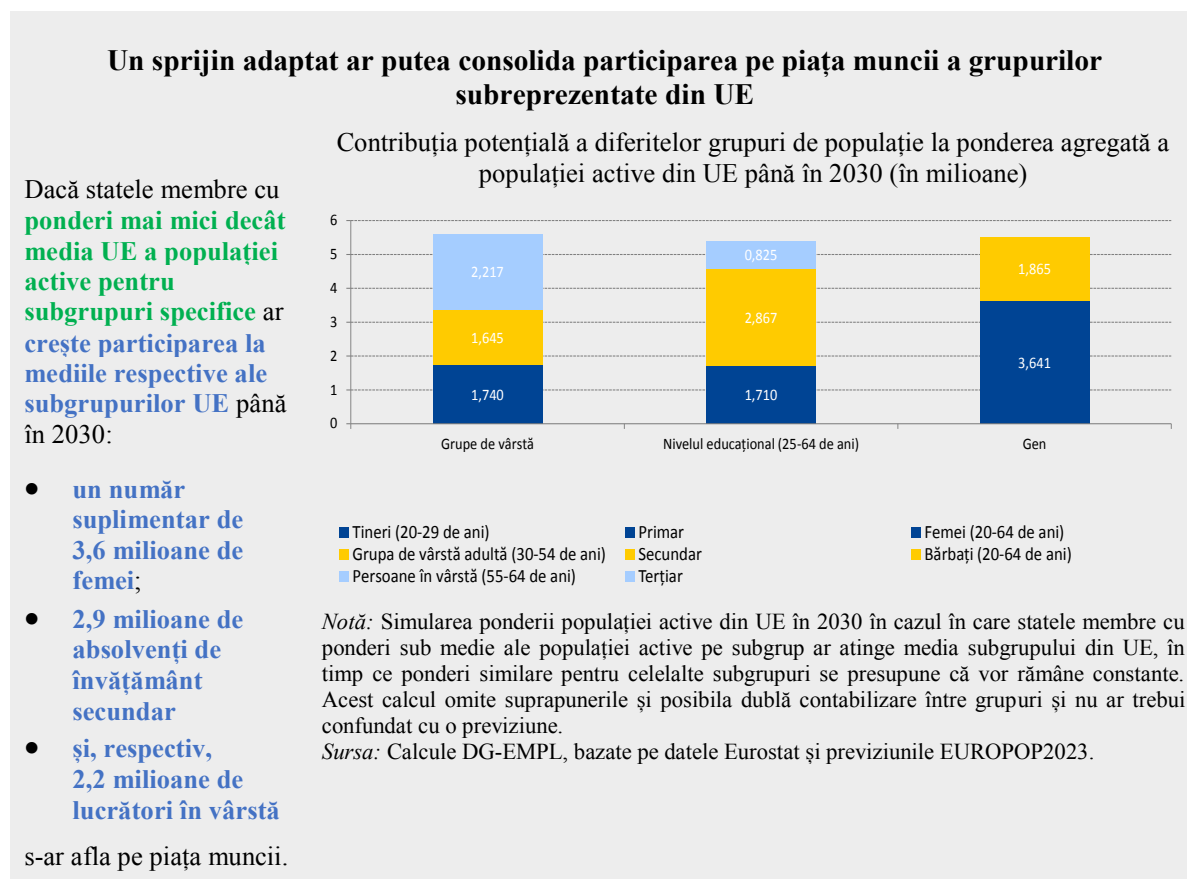
Deși ratele șomajului în rândul tinerilor sunt din nou în creștere în majoritatea statelor membre în contextul unei creșteri economice mai slabe, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) continuă să scadă, dar cu disparități de gen și provocări pentru tinerii proveniți dintr-un context de migrație. După o redresare constantă de la apogeul pandemiei de COVID-19, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) a rămas la 14,5 % în 2023, fără nicio modificare în comparație cu anul precedent, pe fondul unei creșteri economice mai slabe. Deși ratele au continuat să scadă în țările cu niveluri foarte ridicate, confirmând o tendință de convergență în întreaga UE în ultimii cinci ani, acestea au început să crească din nou în multe altele. În același timp, rata șomajului în rândul tinerilor se menține la un nivel de peste două ori mai mare decât rata globală a șomajului și este deosebit de răspândită în rândul tinerilor cu un nivel scăzut de calificare și al celor născuți în afara UE. În ceea ce privește aspectele pozitive, ponderea tinerilor NEET continuă să scadă, ajungând la 11,2 % în 2023. Această tendință se aliniază la creșterea participării tinerilor pe piața forței de muncă, prezentând unele semne de convergență în întreaga UE. Cu toate acestea, ratele tinerilor NEET continuă să fie mai mari (cu 2,4 puncte procentuale) în cazul femeilor decât în cazul bărbaților, precum și în cazul persoanelor născute în afara UE în comparație cu persoanele născute în UE (cu 9,3 puncte procentuale). Toate acestea subliniază necesitatea continuării acțiunilor pentru a aborda provocările structurale care împiedică progresul tinerilor pe piața forței de muncă, în special având în vedere tranziția verde și digitală, deficitul generalizat de

Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 ([Regulamentul privind inteligența artificială](#)), JO L, 2024/1689, 12.7.2024.

¹⁹ Comisia Europeană, [Studiu privind explorarea contextului social, economic și juridic și a tendinței telemuncii și a dreptului de a se deconecta, în contextul digitalizării și al viitorului muncii, în timpul pandemiei de COVID-19 și după aceasta](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

²⁰ P9_TA (2021)0021 [Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta](#) [2019/2181(INL)].

forță de muncă și de competențe, precum și riscurile pe termen mai lung pe care le prezintă pentru perspectivele lor de carieră integrarea întârziată pe piața forței de muncă. În acest context, 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 formale²¹.



Deși ratele de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă au crescut considerabil din 2009, persistă variații semnificative de la un stat membru la altul. În pofida îmbunătățirilor recente, se preconizează că îmbătrânirea populației va spori dependența economică în UE și va avea un impact negativ asupra competitivității pe termen lung și a potențialului de creștere economică în absența unor măsuri de politică. Până în 2045, la fiecare 10 pensionari vor fi doar 16 lucrători, în scădere de la 22 în 2022, existând posibilitatea unei noi scăderi până la 14 până în 2070²². În contextul îmbătrânirii societăților, participarea pe piața forței de muncă a persoanelor în vârstă și îmbătrânirea activă capătă o importanță deosebită, cu atât mai mult având în vedere deficitul considerabil de forță de muncă. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă (55-64 de ani) a ajuns la 63,9 %, cu aproape 20 de puncte procentuale mai mare decât în 2009, rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor înregistrând creșteri mai mari. Deși creșterea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă a fost de peste patru ori mai mare

²¹ [Recomandarea Consiliului](#) din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret 2020/C 372/01, JO C 372, 4.11.2020, p. 1.

²² Comisia Europeană, [Raportul din 2024 privind îmbătrânirea populației](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

decât în cazul populației din grupa de vârstă adultă (25-54 de ani), rata de ocupare a forței de muncă în rândul acestora a rămas cu 18 puncte procentuale mai mică, ceea ce evidențiază o marjă semnificativă de progres. Creșterea înregistrată a fost atribuită în principal creșterii ratei de menținere a locurilor de muncă, mai degrabă decât noilor angajări, care s-au menținut la niveluri constant scăzute în această perioadă. În special, persoanele în vârstă cu studii superioare tind să rămână mai mult timp pe piața forței de muncă, în timp ce persoanele cu un nivel mai scăzut de educație sunt mai predispuse să se retragă anticipat. Condițiile de muncă precare – atât fizice, cât și psihologice – sunt factori-cheie care determină pensionarea anticipată și, de asemenea, împiedică reintegrarea pe piața forței de muncă²³. În plus, boala sau handicapul sunt motive importante pentru a rămâne inactiv, alături de responsabilitățile de îngrijire, factorii legați de locul de muncă și barierele instituționale, cum ar fi reglementările privind securitatea socială și pensiile, care trebuie abordate pentru a permite o participare sporită pe piața forței de muncă, în conformitate cu setul de instrumente privind demografia.

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și disparitatea salarială de gen contribuie la persistența inegalităților de gen de pe piața muncii, existând doar semne modeste de convergență. În 2023, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în UE a fost de 10,2 puncte procentuale. Această disparitate s-a redus ușor în ultimii ani, reflectând o creștere mai puternică a ocupării forței de muncă în rândul femeilor, dar se menține la un nivel substanțial și prezintă disparități majore între statele membre și între regiuni. Având în vedere prevalența mai mare a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor (de aproape patru ori mai mare decât în cazul bărbaților), disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă se adâncește dacă se ține seama de acest aspect (la 15,7 puncte procentuale „în echivalent normă întreagă”). Disparitățile 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 majoritatea țărilor, acest decalaj este evident atât în ceea ce privește ratele mai scăzute de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, cât și rata mai ridicată a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor. În cele din urmă, deși diferența de remunerare între femei și bărbați s-a redus în ultimul deceniu, aceasta se menține la un nivel substanțial în majoritatea statelor membre. Diferența a fost, în medie, de 12,7 % în UE în 2022. Diferențele de remunerare sunt determinate, printre alți factori, de diferențele de gen 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. În timp, agregarea acestor decalaje în materie de venituri (la care se adaugă întreruperile activității profesionale pentru îngrijire) duce la disparități de gen substanțiale în ceea ce privește pensiile. Prin urmare, există posibilitatea unor măsuri de politică susținute pentru a aborda barierele din calea participării femeilor pe piața forței de muncă, inclusiv prin îmbunătățirea furnizării și accesibilității unor servicii de educație și îngrijire timpurie a copiilor și a unor servicii de îngrijire pe termen lung de calitate și la prețuri accesibile, precum și a funcționării sistemului fiscal pentru a crea stimulente mai bune și în conformitate cu obiectivele stabilite în Strategia UE privind egalitatea de gen 2020-2025, cu Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor (inclusiv

²³ A se vedea: Eurofound, [Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms](#) (Menținerea în câmpul muncii a lucrătorilor în vârstă: politici, practici și mecanisme), Document de lucru al Eurofound, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

cu noile obiective de la Barcelona) și cu Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar²⁴.

Deteriorarea competențelor de bază în rândul elevilor europeni, coroborată cu deficitul persistent de cadre didactice riscă să afecteze productivitatea muncii, competitivitatea și coeziunea socială. Competențele de bază servesc drept elemente constitutive pentru a le permite oamenilor să facă față complexității vieții, să continue procesul de învățare ulterior pe parcursul vieții și să contribuie în mod semnificativ la societate și la economie. Ele sprijină productivitatea muncii și ritmul inovării impuse de tranziția digitală. Rezultatele Programului OCDE pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA) 2022 au arătat că aproape unul din trei tineri de 15 ani nu are competențe de bază și nu reușește să atingă nivelul minim de competențe în domeniul matematicii și unul din patru în domeniul citirii și al științelor. În prezent, UE se îndepărtează și mai mult de obiectivul Spațiului european al educației ca cel mult 15 % dintre tinerii în vârstă de 15 ani să obțină rezultate slabe până în 2030. Declinul cel mai puternic înregistrat a fost la matematică (-6,6 puncte procentuale din 2018). Performanțele de vârf au scăzut, de asemenea, în majoritatea statelor membre, iar tendința de înrăutățire vizează întreaga distribuție socioeconomică, ceea ce indică provocări globale majore în dezvoltarea competențelor de bază. În același timp, întrucât rezultatele slabe sunt mult mai frecvente în rândul elevilor defavorizați, inegalitățile educaționale s-au accentuat și mai mult. Aproape jumătate (48 %) dintre elevii defavorizați au rezultate slabe la matematică, după o creștere semnificativă de la 38,2 % în 2018. În acest context, lipsa permanentă de cadre didactice calificate în întreaga UE, agravată în ultimii ani, printre altele, de pandemia de COVID-19, amenință să agraveze provocarea de a îmbunătăți competențele de bază ale tinerilor. În același timp, rezultatele Studiului internațional de competență informatică și de informare (ICILS) 2023 arată că 43 % dintre tinerii cu vârste cuprinse între 13 și 14 ani nu dispun deloc de competențe digitale sau dispun doar de competențe digitale limitate. Aceste tendințe recente evidențiază necesitatea unor eforturi reînnoite și consolidate pe baza inițiativelor existente și a stimulării în continuare a punerii în aplicare a Recomandării privind căile către succesul școlar²⁵.

²⁴ [Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030 2022/C 484/01](#) 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](#).

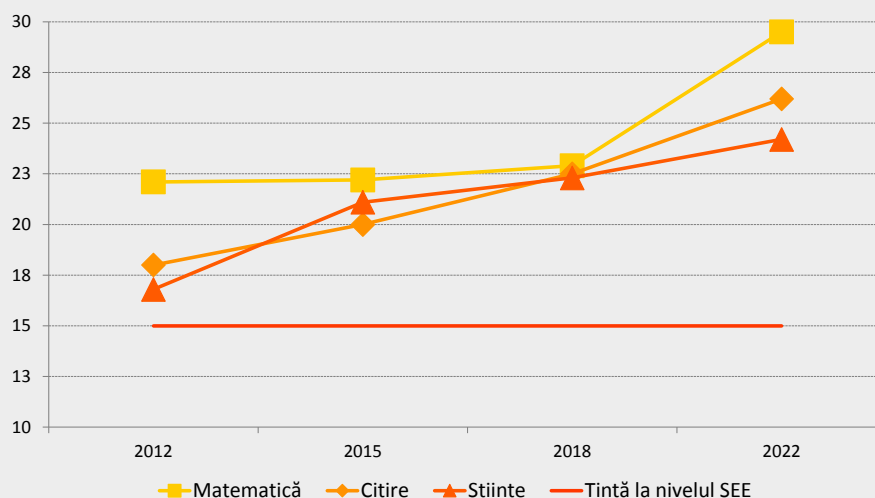
²⁵ [Recomandarea Consiliului din 28 noiembrie 2022 privind căile către succesul școlar](#) și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 28 iunie 2011 privind politicile de reducere a părăsirii timpurii a școlii 2022/C 469/01.

Competențele de bază ale elevilor europeni continuă să se deterioreze

Ponderea elevilor care nu sunt în măsură să atingă criteriul de referință privind competențele minime PISA nivelul 2 (%)

Ratele rezultatelor slabe la învățatură au crescut în mare măsură la **matematică** (+ 6,6 puncte procentuale) și la **citire** (+ 3,7 puncte procentuale) și, într-o măsură mai moderată, la **științe** (+ 1,9 puncte procentuale)

Rata performanțelor de vârf a scăzut: **-3,1 puncte procentuale la matematică** și **-1,6 puncte procentuale la citire**, înregistrând o ușoară creștere la **științe** (+ 0,6 puncte procentuale)



Notă: Interpretarea valorii UE pentru 2022 necesită prudență: Danemarca, Irlanda, Letonia și Țările de Jos nu au îndeplinit unul sau mai multe standarde de eșantionare PISA [a se vedea OCDE, [Rezultatele PISA 2022 \(volumul 1\)](#), A2 și A4]. Nu există date pentru 2012 pentru Malta.

Sursa: OCDE, [PISA 2012](#), [2015](#), [2018](#), [2022](#), calcule efectuate de DG EAC.

Deși părăsirea timpurie a școlii, rata de absolvire a învățământului superior și rezultatele pe piața muncii ale absolvenților EFP s-au îmbunătățit, există în continuare provocări legate de sistemele de educație și formare, cum ar fi diferențele regionale, disparitățile de gen, inegalitățile sociale și oferta insuficientă de absolvenți din domeniile STIM. Părăsirea timpurie a școlii a înregistrat o ușoară scădere în UE din 2022, afectând 9,5 % dintre tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani în 2023 (cu 2,3 puncte procentuale mai puțin decât în urmă cu 10 ani). Cu toate acestea, nu există niciun semn de convergență ascendentă între statele membre. Bărbații tineri sunt mult mai predispuși să părăsească timpuriu școala. Deși tendința pozitivă din ultimul deceniu continuă în cazul fetelor, aceasta pare să fi stagnat în cazul băieților. În plus, tinerii născuți în afara UE, tinerii romi și tinerii cu handicap sunt mai predispuși să părăsească timpuriu sistemul de educație și formare. UE este pe cale să își atingă obiectivul de absolvire a învățământului terțiar, ca urmare a creșterilor înregistrate în ultimii cinci ani în toate statele membre, cu excepția a trei dintre acestea. În 2023, 43,1 % dintre tinerii cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani dețineau o diplomă de învățământ terțiar în UE, acesta reprezentând cel mai frecvent nivel de absolvire în rândul tinerilor adulți (tinerele fiind totuși mult mai predispuse să dețină o diplomă de învățământ terțiar decât tinerii). Diferențele de gen în alegerea subiectelor persistă (de exemplu, educația și sănătatea sunt dominate de femei, iar TIC și ingineria de bărbați). Întrucât accesul la învățământul superior pentru tinerii care provin din medii defavorizate rămâne o provocare, disparitățile socioeconomice deja existente riscă să fie sporite. Având în vedere creșterea ratei de absolvire a învățământului terțiar, creșterea flexibilității și a relevanței pentru piața forței de muncă a învățământului superior este importantă pentru a aborda lipsa de personal calificat, în special în domeniile STIM. Rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă

pentru proaspeții absolvenți ai educației și formării profesionale (EFP) au continuat să se îmbunătățească în întreaga UE. Patru din cinci proaspeți absolvenți ai EFP au fost angajați și aproape două treimi au dobândit experiență la un loc de muncă în 2023, ceea ce a determinat ca aceștia să aibă rate de ocupare a forței de muncă mai mari decât colegii lor fără o astfel de experiență (84,8 % față de 71,5 %). Cu toate acestea, persistă diferențe mari între țări, atât în ceea ce privește învățarea la locul de muncă, cât și perspectivele de angajare ale absolvenților EFP.

Îmbunătățirea competențelor adulților este esențială pentru productivitate, competitivitate și pentru menținerea coeziunii sociale și consolidarea incluziunii pe piața forței de muncă, sprijinind în același timp dubla tranziție; cu toate acestea, participarea la învățarea în rândul adulților variază semnificativ de la un stat membru la altul și de la un grup de populație la altul. Potrivit unui sondaj Eurobarometru realizat în mai 2023 în rândul întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri)²⁶, mai mult de jumătate dintre IMM-uri au raportat dificultăți în găsirea lucrătorilor cu competențele adecvate, iar aproximativ un sfert dintre acestea (26 %) au indicat că acest lucru este „relativ dificil”. Activitățile comerciale generale pentru aproape două treimi sunt ținute în loc din cauza acestei situații. În același timp, rezultatele recente ale Programului OCDE de evaluare internațională a competențelor adulților (PIAAC)²⁷ arată că nivelul de alfabetizare în rândul adulților (15-64) s-a îmbunătățit în cinci dintre cele douăzeci de state membre participante în ultimul deceniu, înregistrând o stagnare sau o scădere semnificativă în majoritatea acestora (douăsprezece). În ceea ce privește competențele numerice, rezultatele ilustrează o imagine oarecum mai favorabilă, întrucât zece state membre au înregistrat creșteri ale performanței, în timp ce în doar șase dintre acestea nivelul de competență al populației adulte stagnează sau a scăzut semnificativ. În plus, în 2023, zece dintre statele membre participante au depășit în mod semnificativ ori s-au apropiat de medie în ceea ce privește capacitatea lor de soluționare adaptabilă a problemelor. În acest context și având în vedere deficitul de forță de muncă și de competențe, precum și îmbătrânirea populației, promovarea unei participări largi la învățarea în rândul adulților este esențială pentru a asigura actualizarea competențelor forței de muncă din UE. Cu toate acestea, cifrele recente din Ancheta privind educația adulților (AEA) indică doar o ușoară creștere a ratelor de participare la învățarea în rândul adulților (excluzând formarea ghidată la locul de muncă) în ultimele 12 luni, de la 37,4 % în 2016 la 39,5 % în 2022 în cazul UE, cu diferențe semnificative între statele membre. De asemenea, progresele în ceea ce privește competențele digitale au fost, în general, lente și cu diferențe semnificative între țări. În pofida faptului că peste 90 % dintre persoanele din UE au utilizat internetul cel puțin o dată pe săptămână în 2023²⁸, doar 55,6 % aveau cel puțin competențe digitale de bază, ceea ce reflectă doar o creștere modestă față de 2021 (53,9 %). În ritmul actual, doar 59,8 % dintre adulți ar avea cel puțin competențe digitale de bază până la sfârșitul deceniului, cu mult sub obiectivul UE de 80 %²⁹. Participarea la dezvoltarea competențelor pe tot parcursul vieții este

²⁶ A se vedea Comisia Europeană, [Eurobarometru Flash 529 – Deficitul de competențe, strategiile de recrutare și de reținere a personalului în întreprinderile mici și mijlocii](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

²⁷ 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), Studiile OCDE privind competențele, OECD Publishing, Paris, 2024. Extras după publicarea din 10 decembrie 2024.

²⁸ A se vedea Comisia Europeană, [Digitalizarea în Europa – ediția 2024](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

²⁹ A se vedea [Anexa la Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor Stadiul evoluției deceniului digital – 2024](#) [COM(2024) 260 final].

deosebit de importantă pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare (și anume cel mult învățământ secundar inferior), pentru șomeri, pentru persoanele inactive și pentru populația în vârstă, care ar avea totodată cel mai mult nevoie de aceasta. În acest context, Agenda europeană pentru competențe din 2020 a solicitat o creștere radicală a perfecționării și recalificării. În continuare, Recomandarea Consiliului din iunie 2022 privind conturile personale de învățare prezintă modul în care statele membre pot combina sprijinul financiar cu sprijinul nefinanciar într-un mod eficace, astfel încât adulții să aibă capacitatea de a-și dezvolta competențele pe tot parcursul vieții profesionale³⁰. Pe baza Recomandării Consiliului din iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor, acestea din urmă au, de asemenea, un rol important de jucat în acest sens, deoarece pot stimula participarea lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la perfecționarea și recalificarea specifică³¹.

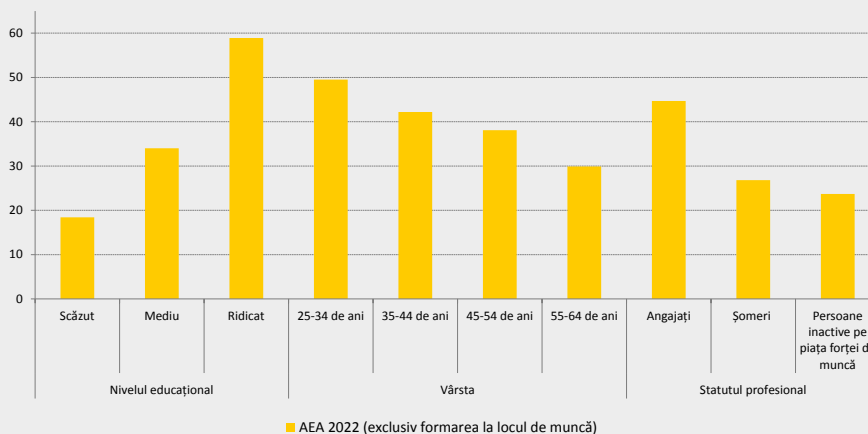
Participarea la învățarea în rândul adulților se caracterizează prin variații considerabile între grupurile de populație

Rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni pe subgrup (25-64 de ani, excluzând formarea ghidată la locul de muncă, %)

58,9 % dintre **adulții cu înaltă calificare** au participat la activități de învățare în fiecare an, față de doar **18,4 %** dintre adulții cu un nivel scăzut de calificare

Doar **26,8 %** dintre **șomeri** au participat la activități de învățare în fiecare an, față de **44,7 %** dintre **persoanele angajate**

Aproape unul din doi tineri adulți (25-34 de ani) au participat la activități de învățare în fiecare an, față de **mai puțin de o treime** dintre persoanele cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani



■ AEA 2022 (exclusiv formarea la locul de muncă)

Notă: În octombrie 2024, Grupul pentru indicatori al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă a convenit asupra cadrului de monitorizare a obiectivului în materie de competențe, utilizând AEA, excluzând formarea ghidată la locul de muncă pentru moment.

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

Venitul disponibil brut real al gospodăriilor (GDHI) și-a reluat creșterea în UE în 2023 și 2024, ceea ce a facilitat recuperarea de către gospodării a puterii de cumpărare și prevenirea creșterii nivelului sărăciei. În ansamblu, veniturile reale ale gospodăriilor au crescut mai rapid decât PIB-ul începând cu T2-2023, inversând tendința de încetinire înregistrată în ultimii doi ani. În timp ce remunerarea lucrătorilor independenți a crescut într-

³⁰ A se vedea: [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare 2022/C 243/03](#).

³¹ A se vedea: [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională 2022/C 243/02](#).

un ritm moderat, remunerarea angajaților a crescut mai rapid în T4-2023 și T1-2024. Acest fapt a compensat mai mult decât efectul impozitelor, care au început să reprezinte o piedică în calea creșterii veniturilor la sfârșitul anului 2023, după ce au avut o contribuție pozitivă în cursul anului precedent, în special ca urmare a măsurilor temporare legate de inflație. Prestațiile sociale nete au avut o contribuție pozitivă în prima jumătate a anului 2024.

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut ușor în UE în 2023, inclusiv datorită măsurilor de politică decisive luate pentru a atenua efectele sociale negative ale costului ridicat al vieții, însă provocări există în continuare, înregistrându-se diferențe notabile între regiuni. Cu toate acestea, aproximativ una din cinci persoane a rămas expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROP) în 2023 în UE, în timp ce numărul total a scăzut cu aproximativ 1,6 milioane în comparație cu 2019 (comparativ cu obiectivul pentru 2030 de cel puțin 15 milioane). Eterogenitatea între statele membre și în interiorul acestora, precum și disparitățile dintre grupurile de populație au fost ridicate, cu riscuri mai mari de sărăcie în rândul copiilor, al persoanelor în vârstă, al persoanelor cu handicap, al persoanelor născute în afara UE și al romilor. Estimările-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2023 indică faptul că ratele AROP au rămas stabile în medie în UE și în majoritatea statelor membre. Lipsa locurilor de muncă a rămas un factor-cheie al sărăciei, în timp ce prestațiile sociale nu au ajuns la toate gospodăriile aflate în dificultate. Impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei a scăzut ușor în 2023, cu unele divergențe între statele membre, subliniind importanța consolidării în continuare a eforturilor de asigurare a unui sprijin și a unei acoperiri adecvate pentru venit. În pofida îmbunătățirilor din ultimii ani, practic în toate statele membre, sprijinul conferit de venitul minim nu este, în general, suficient pentru a scoate oamenii din sărăcie. Punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind venitul minim care să asigure incluziunea activă în toate statele membre este esențială pentru abordarea acestei provocări³². Sărăcia energetică (măsurată în funcție de ponderea persoanelor care se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire) a crescut în UE pentru al doilea an consecutiv în 2023. Faptul că respectiva creștere a fost mai mică decât în 2022, în timp ce șocul prețurilor a fost semnificativ mai mare în iarna anului 2022 comparativ cu iarna anului 2021, sugerează că măsurile excepționale de sprijin adoptate de UE și de statele sale membre au atenuat în mod eficace impactul. Evaluările impactului distributiv al reformelor și al investițiilor sunt deosebit de importante pentru a ține seama de impactul asupra riscurilor de sărăcie și a inegalității veniturilor și pentru a contribui la elaborarea politicilor *ex ante*.

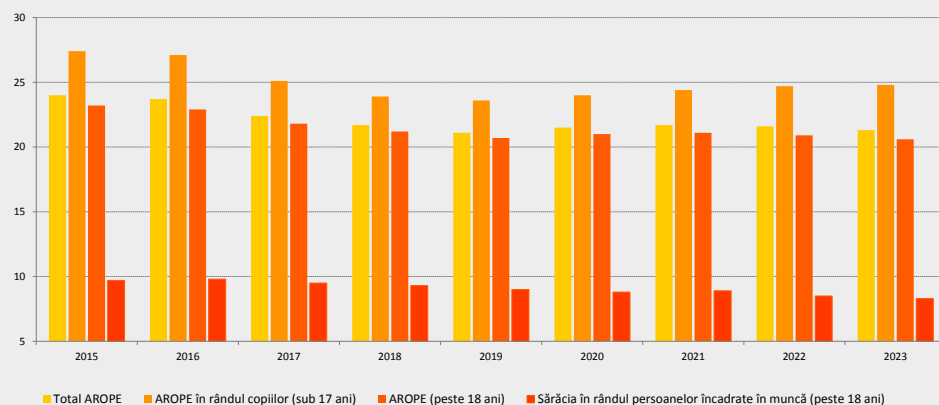
³² [Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă \(2023/C 41/01\)](#).

Ratele sărăciei sau ale excluziunii sociale variază semnificativ de la o grupă de vârstă la alta, copiii fiind cel mai adesea expuși riscului, afectând totodată și persoanele încadrate în muncă

Ratele riscului de sărăcie sau de excluziune socială – total și pe grupe de vârstă sub și peste 18 ani; rata sărăciei în rândul persoanelor încadrate în muncă (18+) (%)

Una din cinci persoane și unul din patru copii erau expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE în 2023

Unul din 12 lucrători erau expuși riscului de sărăcie în UE în 2023



Notă: Întrerupere a seriei pentru 2020. Valori estimate pentru perioada 2015-2019 pentru angajații AROP (cel puțin 18 ani)

Sursa: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], [[ilc_li02](#)], [[ilc_li04](#)], EU-SILC.

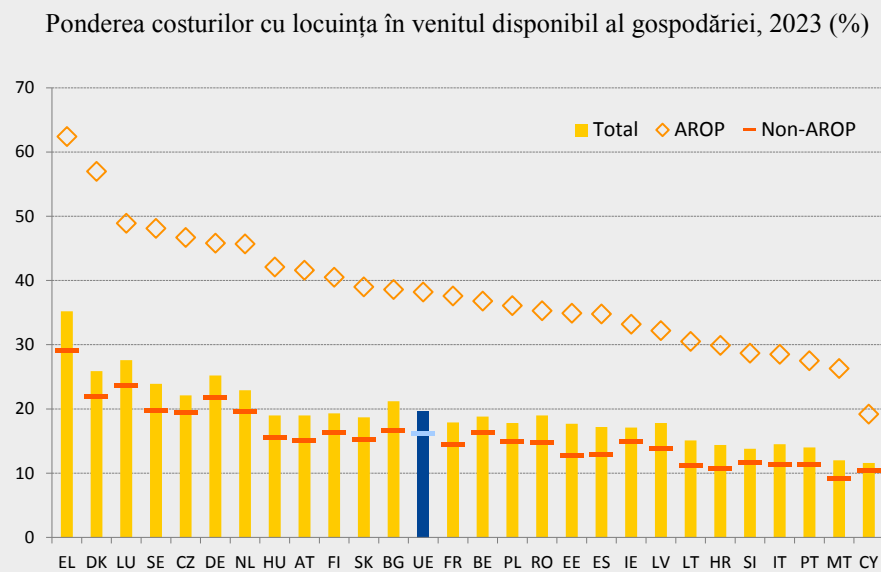
Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE a rămas, în linii mari, stabilă, în timp ce numărul acestora a scăzut ușor în 2023, iar situația persoanelor cu handicap s-a înrăutățit și mai mult. În acest an, pentru prima dată de la pandemia de COVID-19, numărul copiilor care se confruntă cu riscuri de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut ușor în UE (19,9 milioane față de aproximativ 20 de milioane în 2022). Aproape unul din patru copii din UE a rămas expus riscului de sărăcie sau de excluziune socială, numărul total crescând cu 0,6 milioane comparativ cu 2019, îndepărtându-se de obiectivul UE pentru 2030 de reducere cu cel puțin 5 milioane. 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 sărăciei de la o generație la alta. Punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii³³ în toate statele membre este esențială în acest sens. Riscurile de sărăcie sau de excluziune socială rămân ridicate și pentru persoanele cu handicap. Rata AROPE pentru acestea din urmă (de 28,8 % în 2023) a fost cu 10,8 puncte procentuale mai ridicată decât pentru restul populației în 2023. Diferența încă ridicată în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă între persoanele cu handicap și cele fără handicap și probabilitatea crescută ca cele dintâi să părăsească timpuriu sistemul de învățământ sunt strâns legate de riscurile de sărăcie mai ridicate observate în statistici pentru aceste persoane.

³³ [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 2023, 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



Sursa: Eurostat [ilc_mdcd01].

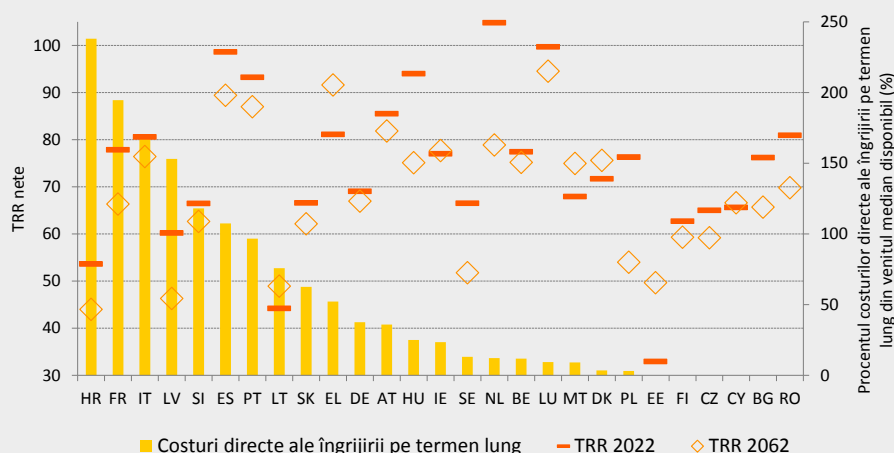
Accesul la locuințe sociale sau la asistență pentru locuințe de bună calitate pentru persoanele aflate în dificultate reprezintă o prioritate-cheie a UE. Accesul la locuințe este fundamental pentru protejarea împotriva riscurilor de sărăcie sau de excluziune socială și pentru stabilirea accesului la educație și la locuri de muncă, având, în același timp, un impact asupra mobilității profesionale în interiorul statelor membre și pe piața unică a UE. Costurile locuințelor afectează bugetele gospodăriilor din UE, afectând în mod deosebit persoanele care se confruntă deja cu riscuri de sărăcie. Acestea au fost considerate o „povară financiară” de aproape jumătate din gospodăriile din UE în 2023. În același timp, 8,9 % din populația UE locuia într-o gospodărie în care costurile totale cu locuința reprezentau peste 40 % din venitul total disponibil al gospodăriei, fiind împovărată excesiv de costurile cu locuința. Această rată a ajuns la 33,5 % pentru persoanele care se confruntă deja cu riscuri de sărăcie. Creșterea chiriilor și a prețurilor proprietăților care au depășit creșterea veniturilor a deteriorat accesibilitatea locuințelor, în special în principalele orașe din UE. De asemenea, furnizarea de locuințe sociale în multe țări nu este suficientă pentru a acoperi nevoile, înregistrându-se un stoc în scădere și liste lungi de așteptare. Cele mai importante bariere în calea investițiilor în locuințe sociale sunt legate de obstacolele generale din sectorul construcțiilor, cum ar fi procedurile de autorizare și utilizarea terenurilor; constrângerile bugetare, accesul la finanțare și disponibilitatea forței de muncă calificate. În cele din urmă, fiind o provocare extremă în ceea ce privește accesul la locuințe, lipsa de adăpost a fost, de asemenea, agravată și mai mult de creșterea costului vieții. Mai mult de un sfert dintre persoanele cu vârste cuprinse între 30 și 54 de ani care se confruntă cu riscuri de sărăcie sau de excluziune socială au raportat dificultăți de închiriere în ultimele 12 luni. Statele membre au pus deja în aplicare diverse reforme și programe de investiții în materie de reglementare și de altă natură pentru a sprijini accesibilitatea locuințelor și pentru a-și spori fondul de locuințe sociale. Fondurile UE pot sprijini punerea în aplicare a acestor reforme și investiții.

Costurile aferente îngrijirii pe termen lung sunt prevăzute să crească în continuare, în timp ce ratele de înlocuire a pensiilor sunt prevăzute să scadă

Costurile directe ale îngrijirii pe termen lung au depășit venitul median disponibil al persoanelor care au nevoie de aceasta într-o cincime din statele membre ale UE

Este posibil ca scăderile preconizate privind ratele de înlocuire a pensiilor să sporească povara costurilor ridicate ale îngrijirii pe termen lung

Ratele nete teoretice de înlocuire a pensiilor (TRR), 2022, 2062 (bărbați, puncte procentuale); Costurile directe ale îngrijirii pe termen lung ca procent din venitul median disponibil (%)



Notă: TRR sunt aferente unei cariere de 40 de ani care se încheie la vârsta de pensionare, o persoană cu venituri medii, 2022 și 2062. Costurile directe ale îngrijirii pe termen lung se aplică pentru o persoană cu nevoi acute, după sprijinul public. Pentru detalii privind metodologia, a se vedea notele la graficul din caseta 7.

Sursa: Calcule proprii ale Comisiei, pe baza datelor furnizate de OCDE și de statele membre. Raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor și analiza OCDE pe baza chestionarului OCDE privind protecția socială pentru îngrijirea pe termen lung, SHARE (valul 8, 2019, cu excepția PT, care se referă la valul 6, 2015) și TILDA (valul 3, 2015).

Modernizarea sistemelor de protecție socială poate contribui la o creștere economică favorabilă incluziunii, cu o protecție socială și servicii sociale adecvate și durabile. În pofida unor îmbunătățiri din ultimii ani, accesul la protecție socială rămâne diferit de la un stat membru la altul. Punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă ar trebui consolidată pentru a aborda provocările structurale persistente³⁴. În acest context, este important să se asigure transparența și simplificarea accesului la protecție socială. Soluțiile digitale pot contribui la îmbunătățirea transparenței, a eficienței și a eficacității în ceea ce privește accesul la protecție socială, însă este necesar să se prevină riscurile crescute ale unui decalaj digital. Într-o societate în curs de îmbătrânire, asigurarea caracterului adecvat și a sustenabilității fiscale a pensiilor și a îngrijirii pe termen lung necesită un mix amplu de politici, care include investiții în îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, prelungirea vieții profesionale și sprijinirea unor formule de lucru adaptate și flexibile, alături de sisteme de pensii și de îngrijire pe termen lung eficace și eficiente. Inegalitățile socioeconomice, precum și creșterea formelor atipice de muncă reprezintă, de asemenea, provocări din ce în ce mai mari, odată cu creșterea longevității. Deși ratele de înlocuire a pensiilor³⁵ sunt prevăzute să scadă în următoarele patru decenii, se preconizează că nevoile în materie de îngrijire pe termen lung vor crește. Adecvarea pensiilor va depinde din ce în ce mai mult de prelungirea carierelor. În același timp, pensiile mai mici ar îngreuna,

³⁴ [Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă 2019/C 387/01.](#)

³⁵ Ratele teoretice de înlocuire măsoară modul în care veniturile ipotetice din pensie ale unui pensionar în primul an după pensionare ar fi comparate cu veniturile imediat anterioare pensionării acestuia.

de asemenea, acoperirea costurilor directe ale îngrijirii pe termen lung. Acestea din urmă pot fi foarte ridicate pentru persoanele cu nevoi acute de îngrijire, existând diferențe mari între țările UE. Pe termen lung, se preconizează că schimbările demografice vor duce la o creștere cu 6,6 milioane a numărului de persoane care ar putea avea nevoie de îngrijire pe termen lung până în 2050³⁶, ceea ce va exacerba provocările structurale actuale legate de disponibilitatea, accesibilitatea și calitatea îngrijirii pe termen lung. În acest context, Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar³⁷ solicită statelor membre să asigure servicii de îngrijire pe termen lung adecvate, precum și locuri de muncă de calitate și condiții de muncă echitabile în domeniul îngrijirii, abordând nevoile în materie de competențe ale lucrătorilor, sprijinind în același timp îngrijitorii informal. Concluziile Consiliului din iunie 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor³⁸ reafirmă necesitatea de a continua reformele, inclusiv prin îmbunătățirea participării pe piața muncii, a accesului și a contribuțiilor la sistemele de protecție socială pentru toți, precum și prin consolidarea accesului la servicii de sănătate și de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar. În plus, Concluziile Consiliului privind provocările legate de sustenabilitatea finanțelor publice generate de îmbătrânirea populației reafirmă necesitatea de a aborda în continuare consecințele economice și bugetare ale îmbătrânirii populației, inclusiv prin adoptarea unor finanțe publice solide, prin sporirea productivității, precum și a ratelor de participare la forța de muncă și de ocupare a forței de muncă și prin adaptarea sistemelor de pensii, de asistență medicală și de îngrijire pe termen lung la aceste provocări³⁹.

Buna funcționare a dialogului social și a negocierilor colective este esențială pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și atenuarea deficitului de forță de muncă. La summitul partenerilor sociali de la Val Duchesse din 31 ianuarie 2024, Comisia, președinția belgiană și partenerii sociali intersectoriali au semnat o „Declarație tripartită în favoarea unui dialog social dinamic”. Aceasta reprezintă un angajament reînnoit de consolidare a dialogului social la nivelul UE și de unire a forțelor în abordarea principalelor provocări cu care se confruntă economiile și piețele forței de muncă din cadrul UE⁴⁰. Dialogul periodic și consultarea cu organizațiile societății civile sunt, de asemenea, esențiale pentru punerea în aplicare a unor politici cu impact și favorabile incluziunii. Astfel cum s-a recunoscut în Declarația de la La Hulpe din 2024 privind viitorul Pilonului european al drepturilor sociale, societatea civilă joacă un rol esențial în combaterea excluziunii sociale și a inegalităților, precum și în ceea ce privește politicile care vizează grupurile subreprezentate și vulnerabile. La nivelul UE, partenerii sociali și organizațiile societății civile sunt implicați activ în semestrul european, cu schimburi periodice de opinii și discuții tematice cu privire la domenii deosebit de relevante.

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

³⁶ Conform proiecțiilor din scenariul de referință. A se vedea: Comisia Europeană, DG ECFIN (2024), Raportul din 2024 privind îmbătrânirea populației – Proiecții economice și bugetare pentru statele membre ale UE (2022-2070), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

³⁷ A se vedea 2022/C 476/01.

³⁸ A se vedea Concluziile Consiliului privind caracterul adecvat al pensiilor din 20 iunie 2024, 11398/24.

³⁹ A se vedea Concluziile Consiliului din 14 mai 2024, 9159/24.

⁴⁰ A se vedea: [Declarația tripartită în favoarea unui dialog social european dinamic](#).

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 ale adulților pentru a asigura competitivitatea, 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 tranziția verde și cea digitală – inclusiv prin integrarea utilizării instrumentelor de informații privind competențele; prin consolidarea furnizării de drepturi individuale la formare, cum ar fi conturile personale de învățare și prin promovarea dezvoltării, a punerii în aplicare și a recunoașterii microcertificatelor – în conformitate cu recomandările Consiliului privind conturile personale de învățare și privind o abordare europeană a microcertificatelor;
- 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, servicii de consiliere, informații privind competențele și formarea personalului – cu scopul de a sprijini crearea de locuri de muncă de calitate și tranzițiile;
- în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale și cu respectarea deplină a rolului și a autonomiei partenerilor sociali, să promoveze evoluții salariale care să amortizeze scăderea puterii de cumpărare, în special pentru persoanele cu venituri salariale mici, promovând în același timp convergența socială ascendentă, ținând seama de evoluțiile productivității, crearea de locuri de muncă de calitate și protejând competitivitatea;
- să asigure disponibilitatea schemelor de sprijin concepute astfel încât să mențină și să dezvolte în continuare capitalul uman prin perfecționarea și recalificarea asociate, cu scopul de a sprijini procesele de restructurare echitabile acolo unde este necesar, de a facilita tranzițiile profesionale și de a contribui la modernizarea economiei;
- să ofere sprijin 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 de ocupare a forței de muncă și măsuri de formare eficiente; programe de ocupare a forței de muncă bine concepute, clar direcționate și cu termen precis, stimulente pentru angajare și tranziție; securitatea adecvată a veniturilor, însoțită de o abordare a incluziunii active și promovarea antreprenoriatului, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică;
- să promoveze mobilitatea în cadrul UE și să aibă în vedere atragerea de lucrători calificați resortisanți ai țărilor terțe; în plus, să asigure respectarea și asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor și a drepturilor de protecție socială și să canalizeze resortisanții țărilor terțe care intră în UE prin căi legale de migrație către ocupații care se confruntă cu deficite, sprijinite de o politică eficientă de integrare, în deplină complementaritate cu valorificarea talentelor din interiorul Uniunii;
- 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 trecerea de la impozitarea veniturilor salariale la taxele de mediu;
- să asigure medii de lucru sănătoase, sigure și bine adaptate;

- să promoveze negocierile colective și dialogul social, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind consolidarea dialogului social, 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 ceea ce privește punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență ale statelor membre și în contextul semestrului european;
- să îmbunătățească perspectivele tinerilor pe piața muncii – inclusiv prin formarea și educația profesională, precum și învățământul terțiar de calitate și incluzive; sprijin specific din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă (inclusiv prin mentorat, orientare și consiliere); precum și ucenicii și stagii de calitate, în conformitate cu Garanția pentru tineret consolidată;
- să sprijine echitatea, calitatea și relevanța pentru piața muncii a învățământului superior, precum și recunoașterea automată a calificărilor, pentru a aborda deficitul și neconcordanțele în materie de competențe, inclusiv prin creșterea numărului de absolvenți în unele discipline STIM, prin reducerea disparităților de gen și prin capacitatea universităților de a deveni actori ai schimbării în tranziția verde și în cea digitală;
- 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, 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 a copiilor și îngrijirea pe termen lung) și la concedii din motive familiale și la formule flexibile de lucru pentru părinți și alți îngrijitori informal, în conformitate cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire;
- 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 bună calitate și la prețuri accesibile și prin combaterea părăsirii timpurii a școlii și a deficitului de cadre didactice; 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 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 eficiente de predare, învățare și evaluare, prin sprijinirea practicii profesionale a educatorilor și a directorilor unităților de învățământ, prin promovarea unor medii de învățare favorabile, prin oferirea de sprijin specific școlilor și cursanților defavorizați și prin abordarea deficitului de cadre didactice și creșterea atractivității profesiei de cadru didactic (inclusiv prin crearea unor cadre de carieră atractive, prin sprijinirea educatorilor pe parcursul carierei lor și prin sprijinirea adecvată a cadrelor didactice din zonele defavorizate, rurale și îndepărtate);
- să stimuleze abilitățile și competențele digitale ale elevilor și adulților de toate vârstele, să consolideze gândirea critică și alfabetizarea mediatică 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;

- 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; 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 dezvolte și să consolideze sisteme de venit minim care să ofere 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 să promoveze accesul 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 ofere tuturor copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială acces gratuit și efectiv la asistență medicală, la educația și îngrijirea timpurie a copiilor, 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 sprijine accesul la locuințe de calitate și accesibile ca preț, la locuințe sociale sau la asistență pentru locuințe, după caz; să abordeze problema lipsei de adăpost ca pe o formă extremă de sărăcie; să promoveze renovarea clădirilor rezidențiale și a locuințelor sociale, precum și serviciile sociale integrate;
- 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 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 incluzive și sustenabile, care să facă posibilă obținerea de venituri adecvate la bătrânețe, precum și echitatea intergenerațională.

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

CAPITOLUL 1. PREZENTARE GENERALĂ A TENDINTELOR DE PE PIATA MUNCII ȘI A TENDINTELOR SOCIALE, A PROGRESERILOR ÎNREGISTRATE ÎN CEEA CE PRIVEȘTE OBIECTIVELE PENTRU 2030 ȘI A PRINCIPALELOR CONSTATĂRI ORIZONTALE PRIVIND CONVERGENȚA SOCIALĂ

1.1 Principalele tendințe ale pieței muncii

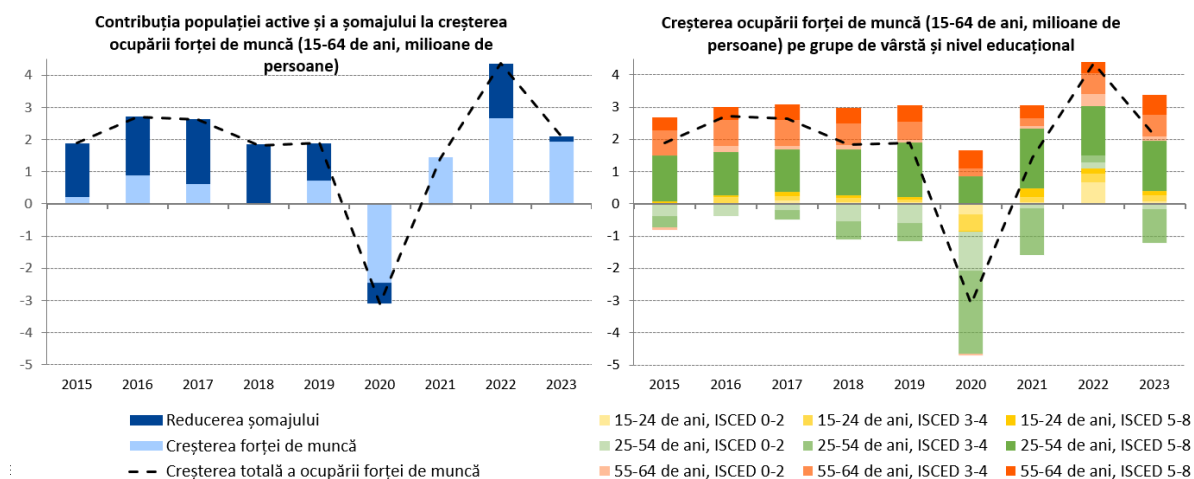
În pofida mediului economic dificil din 2023, ocuparea forței de muncă în UE a înregistrat în continuare o creștere puternică în majoritatea sectoarelor, deși mai lentă decât creșterea remarcabilă înregistrată în anul precedent. Ocuparea forței de muncă a crescut în ansamblu cu 2,4 milioane de persoane, ajungând la un total de 217,5 milioane. În acest context, rata de ocupare a forței de muncă (grupa de vârstă 20-64 de ani⁴¹) a atins un nou nivel record de 75,3 %, crescând în continuare la 75,8 % în T2-2024. Rata anuală de creștere de 1,1 % marchează o revenire la mediile înregistrate anterior pandemiei de COVID-19 (2013-2019), în urma redresării rapide post-pandemie în 2022 (+ 2,3 %). Creșterea ocupării forței de muncă a fost relativ echilibrată între sectoare, variind de la 0,9 % la 1,7 % în cazul majorității sectoarelor, cu câteva excepții. Sectorul TIC a crescut cu 4,3 %, reflectând tendința sa puternică pe termen lung și tranziția digitală în curs. În schimb, ocuparea forței de muncă în industrie a stagnat în linii mari (+ 0,1 %). Sectorul agricol a înregistrat cea mai drastică contracție, cu o scădere de 1,9 %, în concordanță cu tendința sa pe termen lung. După ce a pierdut aproape 18 % din lucrători în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, sectorul serviciilor de cazare și alimentație publică a crescut cu 5,6 % în 2023 și, prin urmare, a depășit pentru prima dată nivelul maxim de ocupare a forței de muncă înregistrat înainte de pandemie, în timp ce sectorul construcțiilor nu a reușit încă să se redreseze pe deplin la nivelurile anterioare crizei financiare, în pofida accentului sporit pe locuințe și renovările verzi. Privind în perspectivă, creșterea ocupării forței de muncă este estimată la 0,8 % în 2024, la 0,6 % în 2025 și la 0,5 % în 2026⁴².

⁴¹ Capitolul 1 utilizează întotdeauna grupa de vârstă 20-64 de ani pentru indicatorul „rata de ocupare a forței de muncă”, cu excepția cazului în care se prevede altfel.

⁴² Pe baza [previziunilor Comisiei Europene din toamna anului 2024 \(15 noiembrie 2024\)](#).

Figura 1.1.1: Creșterea ocupării forței de muncă în 2023 a fost generată de o expansiune a forței de muncă determinată de lucrătorii cu studii superioare și de lucrătorii în vârstă

Creșterea ocupării forței de muncă (15-64 de ani) defalcată în funcție de creșterea populației active și reducerea șomajului, precum și de o secțiune transversală a grupelor de vârstă și a nivelurilor de instruire



Sursa: Calcule proprii bazate pe Eurostat [lfsa_agan], [lfsa_ugan], [lfsa_egaed].

În contextul unui nivel minim istoric al șomajului și al scăderii populației în vârstă de muncă, creșterea ocupării forței de muncă a fost determinată în principal de creșterea forței de muncă, cu contribuții importante din partea resortisanților țărilor terțe și a lucrătorilor în vârstă. După un nivel minim record în 2022, rata șomajului în UE⁴³ a scăzut cu 0,1 puncte procentuale, ajungând la 6,1 % în 2023 în termeni anuali și la 5,9 % în septembrie 2024. Deși scăderea șomajului a fost principalul factor determinant al creșterii ocupării forței de muncă înainte de pandemia de COVID-19 (2015-2019), nivelurile scăzute ale șomajului au reorientat atenția către creșterea ocupării forței de muncă drept principală sursă a progreselor în materie de ocupare a forței de muncă în prezent și în viitor. În 2023, aproximativ 92 % din creșterea ocupării forței de muncă în grupa de vârstă 15-64 de ani s-a datorat unei expansiuni a forței de muncă (în timp ce mai puțin de 8 % din creșterea ocupării forței de muncă s-a datorat reducerii șomajului). Această expansiune a fost determinată în mare măsură de lucrătorii cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani cu studii superioare, mulți dintre aceștia fiind resortisanți ai țărilor terțe, precum și de lucrătorii în vârstă (55-64 de ani) cu studii secundare sau terțiare – a se vedea figura 1.1.1. Acest aspect este în concordanță cu creșterea nivelului de profesionalizare și cu realocarea treptată a locurilor de muncă către ocupații cu înaltă calificare. În același timp, persistă disparități regionale semnificative în statele membre, ratele de ocupare a forței de muncă fiind în mod constant mai scăzute în regiunile ultraperiferice și în multe zone rurale.

Rezultatele de pe piața muncii ale grupurilor subreprezentate s-au îmbunătățit în mod constant, existând însă posibilitatea realizării unor îmbunătățiri considerabile. Lucrătorii în vârstă, tinerii și persoanele cu un nivel scăzut de calificare, precum și femeile, resortisanții țărilor terțe și persoanele cu handicap continuă să aibă rate de ocupare a forței de muncă și de participare pe piața muncii (cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) cu mult sub mediile respective ale UE (75,3 % și 75,0 % în 2023). În plus, ratele șomajului în rândul tinerilor, al persoanelor cu un nivel scăzut de calificare și al resortisanților țărilor terțe sunt de

⁴³ Capitolul 1 utilizează întotdeauna grupa de vârstă 15-74 de ani pentru indicatorul „rata șomajului”, cu excepția cazului în care se prevede altfel.

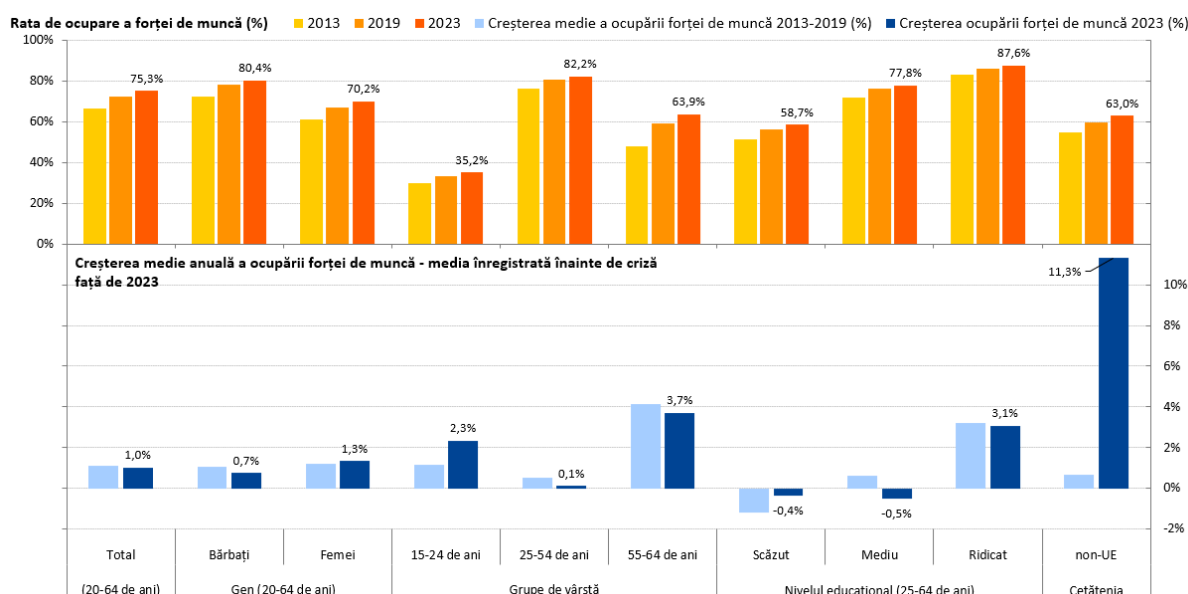
aproximativ două ori mai mari decât media UE. Cu toate acestea, îmbunătățirile sunt vizibile pentru aproape toate grupurile. Populația cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani, care s-a extins mai rapid decât orice altă grupă de vârstă în ultimele două decenii, a înregistrat o creștere rapidă a participării pe piața forței de muncă, ajungând la 67,0 % în 2023, parțial ca urmare a creșterii speranței de viață, a îmbunătățirii asistenței medicale și a creșterii vârstelor de pensionare. Rata de ocupare a forței de muncă în rândul acestora a crescut, de asemenea, la 63,9 % în 2023, ponderea în totalul locurilor de muncă aproape dublându-se (de la 10 % în 2003 la aproape 20 % în 2023). Participarea tinerilor (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) pe piața forței de muncă (41,2 %) și ratele de ocupare a forței de muncă (35,2 %) au revenit în 2023 la nivelurile anterioare crizei financiare din 2008, iar rata tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET, 15-29 de ani) a atins un nou nivel minim record de 11,2 %. În plus, disparitățile de gen în ceea ce privește participarea și ocuparea forței de muncă și-au continuat tendința descendentă pe termen lung în 2023, situându-se în prezent la 10,4 puncte procentuale și la 10,2 puncte procentuale în ansamblu, dar sunt în continuare de peste două ori mai mari în cazul resortisanților țărilor terțe și al persoanelor cu un nivel scăzut de calificare. Persoanele cu studii superioare au înregistrat de departe cea mai ridicată rată de ocupare a forței de muncă (86,3 % în 2023) și continuă să contribuie în mod semnificativ la creșterea ocupării forței de muncă⁴⁴, susținută de creșterea ponderii populației în rândul acestora. Cu toate acestea, ratele de ocupare a forței de muncă au crescut la toate nivelurile de educație în 2023, decalajul dintre ratele de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) cu rezultate școlare deosebite și slabe scăzând la o valoare în continuare considerabilă de 28,0 puncte procentuale. În ultimii doi ani s-a înregistrat o creștere neobișnuit de mare a numărului de resortisanți ai țărilor terțe în rândul populației active din UE, aproape trei sferturi dintre aceștia fiind ucraineni⁴⁵, iar 40 % având studii superioare. Aceasta a reprezentat mai mult de jumătate din creșterea forței de muncă în 2022 și 2023, chiar dacă resortisanții țărilor terțe reprezintă în continuare doar 6,7 % din populația în vârstă de muncă (în creștere de la 5,7 % în 2021). Rata lor de participare pe piața muncii a crescut la 68,5 %, iar rata de ocupare a forței de muncă a ajuns la 63,0 %. Între timp, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au crescut ușor cu 0,1 puncte procentuale în 2023 (cu 4,1 puncte procentuale mai mult în cazul bărbaților decât al femeilor), după un nivel minim record de 21,4 puncte procentuale înregistrat în 2022.

⁴⁴ O creștere de + 3,1 % a ocupării forței de muncă pentru persoanele cu un nivel înalt de calificare față de -0,5 % pentru persoanele cu un nivel mediu de calificare și -0,4 % pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare în 2023. „Cu un nivel scăzut de calificare” se referă la persoanele care nu au studii corespunzătoare învățământului primar și secundar inferior (nivelurile ISCED 0-2). „Cu un nivel mediu de calificare” se referă la învățământul liceal și învățământul postliceal (ISCED 3-4).

⁴⁵ Conform estimărilor, a se vedea caseta 1 din documentul Comisiei Europene intitulat *Labour market and wage developments in Europe 2024* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

Figura 1.1.2: Rezultatele pe piața muncii s-au îmbunătățit pentru majoritatea grupurilor subreprezentate

Rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă în UE-27 în funcție de gen, grupa de vârstă, nivelul de instruire și cetățenie



Sursa: Eurostat [[lfsa_ergaedn](#)], [[lfsa_egaed](#)], [[lfsa_egan](#)].

Ponderea lucrătorilor temporari și a lucrătorilor cu fracțiune de normă se menține cu mult sub nivelurile anterioare pandemiei, dar și numărul de ore lucrate per persoană. În 2023, numărul total de ore lucrate a crescut cu 0,9 %, ușor sub creșterea de 1,1 % a ocupării totale a forței de muncă, continuând scăderea pe termen lung a numărului de ore lucrate per angajat (principala excepție fiind agricultura, silvicultura și sectorul pescuitului). Această tendință este determinată în principal de scăderea numărului de ore lucrate la locuri de muncă cu normă întreagă. Deși ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă (pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) a crescut până la 17,1 % în 2023, aceasta se menține la niveluri minime istorice. În 2023, 15,2 % dintre lucrătorii cu fracțiune de normă și-au exprimat dorința de a lucra un număr mai mare de ore, în scădere de la 16,0 % în 2022 și 22,5 % cu un deceniu înainte. Contractele cu fracțiune de normă s-au menținut, de asemenea, la un nivel de răspândire de 3,6 ori mai mare în cazul femeilor decât al bărbaților, deși este mai puțin probabil ca acestea să aibă caracter involuntar pentru femei (13,3 % față de 20,8 % pentru bărbați în 2023). În același timp, ponderea locurilor de muncă temporare a scăzut la cel mai redus nivel înregistrat în 2023 (10,6 %), afectând în principal muncitorii cu un nivel scăzut de calificare, persoanele cu studii secundare (superioare) inferioare sau nevocaționale și resortisanții țărilor terțe. Majoritatea (54,9 %) dintre toți angajații temporari dețineau astfel de contracte deoarece se aflau în incapacitatea de a obține un post permanent.

Deficitul de forță de muncă și de competențe rămâne ridicat, împiedicând creșterea productivității și competitivitatea, deși încetinirea creșterii economice, îmbunătățirea corelării competențelor și creșterea imigrației resortisanților țărilor terțe în vârstă de muncă au contribuit într-o anumită măsură la reducerea acestora. În momentul înregistrării valorii maxime în 2022, peste o treime din întreprinderile din întreaga UE au raportat că deficitul de forță de muncă este un factor care le limitează producția⁴⁶. Deși

⁴⁶ [Ancheta europeană privind întreprinderile și consumatorii](#) octombrie 2024.

această cotă a scăzut în 2023, ea s-a menținut la 18 % în octombrie 2024 și, prin urmare, continuă să reprezinte o provocare pentru competitivitatea la nivel european. Rata locurilor de muncă vacante a atins un nivel maxim de 3,0 % în 2022, apoi a scăzut la 2,8 % în 2023 și la 2,4 % în T2-2024, reflectând o creștere economică mai slabă și așteptări mai modeste în materie de angajare. Rata rămâne aproape de două ori mai mare decât în urmă cu un deceniu, dar unii factori care determină deficitul de forță de muncă par să înregistreze o scădere. Scăderea numărului de posturi vacante la un nivel stabil al șomajului ar putea sugera o mai mare eficiență a corelării, susținută de reduceri atât în ceea ce privește neconcordanțele legate de educație (măsurate prin decalajele macroeconomice dintre competențe⁴⁷ și ratele de supracalificare), cât și neconcordanțele sectoriale (măsurate prin fluctuația ratelor posturilor vacante la nivel sectorial), însă ar putea fi și o evoluție ciclică, deoarece posturile vacante reacționează, de obicei, la evoluțiile economice mai rapid decât șomajul. În 2023, sectoarele cu rate peste medie ale posturilor vacante (servicii de cazare și alimentație, TIC, construcții, sprijin administrativ, precum și activități profesionale, științifice și tehnice) au înregistrat cele mai mari scăderi ale acestor rate, în timp ce sectoarele mineritului și furnizării de energie au continuat să înregistreze cele mai scăzute rate ale posturilor vacante. Afluxul de resortisanți ai țărilor terțe în vârstă de muncă a contribuit, de asemenea, la reducerea deficitului de forță de muncă și de competențe în 2023. Cu toate acestea, multe dintre aceste deficite de forță de muncă și de competențe sunt de natură structurală, determinate de cererea de forță de muncă în schimbare, având în vedere dubla tranziție și îmbătrânirea populației, și trebuie abordate prin politici specifice în materie de competențe, activare, mobilitate a forței de muncă și migrație⁴⁸.

Creșterea salariilor s-a menținut la un nivel stabil în 2023, alimentată și de deficitul de forță de muncă, dar a fost în continuare depășită de inflație. Pe o piață a forței de muncă tensionată, remunerația nominală per angajat a crescut cu 4,9 % în 2022 și cu 6,1 % în 2023. Cu toate acestea, nu a reușit să țină pasul cu inflația, ceea ce a dus la pierderi salariale reale de 3,7 % în 2022 și de 0,2 % în 2023⁴⁹. Privind în perspectivă, se preconizează că salariile reale vor crește cu 2,1 % în 2024⁵⁰, pe fondul persistenței dezinflației și al creșterii salariale nominale (în scădere treptată, dar în continuare solidă). Cu toate acestea, ar rămâne cu 1,1 % sub nivelurile din 2019 în medie în 2024 (față de 3,3 % în 2023). În ultimii doi ani, creșterile salariului minim au depășit inflația în aproape toate statele membre, ceea ce a redus sărăcia persoanelor încadrate în muncă (18-64 de ani) într-o mică măsură la 8,3 % în 2023 (cu referire la veniturile din 2022). Totuși, acest lucru nu pare să se fi tradus prin scăderea deprinderii, deoarece ratele deprinderilor materiale și sociale ale persoanelor încadrate în muncă (18-64 de ani) au crescut de la 7,2 % în 2021 la 9,1 % în 2023.

1.2 Tendințe sociale principale

Venitul disponibil brut real al gospodăriilor (GDHI) și-a reluat creșterea în UE în 2023 și s-a accelerat și mai mult în 2024. În ansamblu, veniturile gospodăriilor au crescut mai rapid decât PIB-ul începând cu T2-2023, inversând tendința de încetinire înregistrată în 2021 și 2022. În timp ce remunerarea lucrătorilor independenți a continuat să crească într-un ritm

⁴⁷ A se vedea Comisia Europeană, [Notă web analitică – Măsurarea decalajelor dintre competențe](#) – 7/2015, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2015.

⁴⁸ A se vedea [Planul de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe prezentat de Comisia Europeană în martie 2024](#).

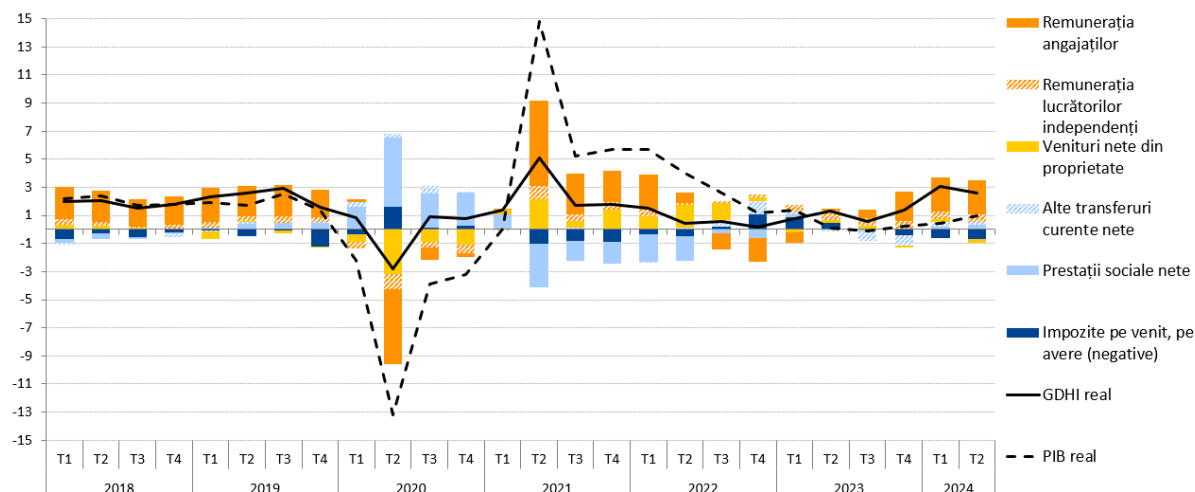
⁴⁹ Utilizând IAPC ca deflator.

⁵⁰ Conform [previziunilor Comisiei Europene din toamna anului 2024](#).

moderat, remunerarea angajaților a crescut mai rapid în T4-2023 și T1-2024, menținându-se la un nivel solid în T2-2024. După ce au contribuit în mod pozitiv la creșterea veniturilor în primele trei trimestre ale anului 2023, în T4-2023 și T1-2024, impozitele au avut un efect negativ, în timp ce prestațiile sociale nete au avut o contribuție ușor pozitivă.

Figura 1.2.1: Venitul disponibil brut real al gospodăriilor (GDHI) și-a reluat creșterea în 2023 și s-a accelerat la începutul anului 2024

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



Notă: calcule efectuate de DG EMPL. GDHI nominal este corectat utilizându-se indicele de preț al cheltuielii pentru consum final al gospodăriilor populației. Rata creșterii reale a GDHI pentru UE este estimată ca medie ponderată a valorilor statelor membre pentru cele cu date trimestriale disponibile bazate pe SEC 10 (în total 95 % din GDHI al UE).

Sursa: [Eurostat, conturile naționale](#) [nasq_10_nf_tr] și [namq_10_gdp]. Neajustate sezonier.

Sărăcia a înregistrat o ușoară scădere în UE în 2023. Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost de 21,3 %, în scădere de la 21,6 % și 21,7 % în 2022 și, respectiv, 2021, continuându-și tendința în general descrescătoare începând din 2015. Această îmbunătățire suplimentară reflectă eficacitatea măsurilor de politică decisive la nivelul UE și la nivel național menite să atenueze impactul social al prețurilor ridicate la energie și al costului vieții. În 2023, două dintre cele trei subcomponente ale AROPE au prezentat scăderi la nivelul UE. Rata riscului de sărăcie (AROP) a scăzut cu 0,3 puncte procentuale, ajungând la 16,2 % (pe baza veniturilor din 2022), în timp ce estimările-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2023 au indicat stabilitatea generală⁵¹. De asemenea, ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a scăzut cu 0,3 puncte procentuale în 2023, ajungând la 8,0 % (pe baza activității din 2022). În schimb, ponderea persoanelor care se confruntă cu deprivare materială și socială severă a rămas, în linii mari, stabilă, situându-se la 6,8 %, comparativ cu 6,7 % în 2022. În cele din urmă, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut ușor în UE în 2023, însă, la 34,7 %, era în continuare mai mare decât nivelurile anterioare pandemiei, prezentând totuși variații mari de la un stat membru la altul. De asemenea, există în continuare diferențe mari în ceea ce privește sărăcia în statele membre, anumite regiuni având în mod constant rate AROPE mai mari decât mediile naționale sau ale UE.

⁵¹ [Estimările-semnal referitoare la inegalitățile în materie de venituri și indicatorii sărăciei pentru 2023 \(FE 2023\)](#).

Sărăcia în rândul copiilor s-a menținut, în linii mari, la un nivel stabil, dar în continuare mai ridicat decât rata în rândul populației generale. În 2023, rata AROPE în rândul copiilor a fost de 24,8 %, înregistrând doar o ușoară creștere față de 24,7 % în 2022. Această stabilitate generală a întrerupt efectiv creșterea sărăciei în rândul copiilor înregistrată începând din 2020 în UE, ceea ce corespunde unei scăderi în cifre absolute. Toate cele trei subcomponente ale AROPE s-au menținut, în linii mari, la un nivel stabil. Rata AROP pentru copii a fost de 19,4 % (cu referire la veniturile din 2022), după o creștere marginală față de 2022 (+ 0,1 puncte procentuale), estimările-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2023 sugerând, de asemenea, menținerea stabilității. În mod similar, ponderea copiilor care se confruntă cu deprivare materială și socială severă a rămas la 8,4 %, în timp ce ponderea copiilor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare s-a menținut la un nivel stabil, de 7,5 % (în ceea ce privește activitatea din 2022).

Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a scăzut ușor pentru al doilea an consecutiv, dar a afectat în continuare una din doisprezece persoane încadrate în muncă, anumite grupuri fiind afectate în mod disproporționat. Ponderea lucrătorilor expuși riscului de sărăcie a scăzut cu 0,2 puncte procentuale, ajungând la 8,3 % în 2023 (cu referire la veniturile din 2022). Acest nivel a fost mai scăzut decât în urmă cu zece ani și decât nivelurile anterioare pandemiei de COVID-19 (9,1 % în 2013 și 9,0 % în 2019, cu referire la veniturile din 2012 și, respectiv, din 2018). Cu toate acestea, sărăcia persoanelor încadrate în muncă afectează unele grupuri de lucrători într-o mai mare măsură decât altele. În 2023, aceasta a fost semnificativ mai ridicată în rândul angajaților cu un nivel scăzut de educație (18,4 %), al angajaților cu fracțiune de normă (12,6 %), al celor cu contracte temporare (12,6 %), al persoanelor născute în afara UE (18,6 %) și al cetățenilor din afara UE (22,5 %). Gospodăriile cu copii aflați în întreținere au fost, de asemenea, mai predispuse să se confrunte cu riscuri de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă (10,0 %) în comparație cu cele fără copii aflați în întreținere (6,8 %).

Anumite grupuri au continuat să se confrunte cu riscuri semnificativ mai mari de sărăcie sau de excluziune socială decât populația generală. Rata AROPE a rămas foarte ridicată pentru persoanele născute în afara UE (39,2 %) și pentru persoanele cu handicap (28,8 %), cu mult peste media UE (21,3 %). Romii tind, de asemenea, să se confrunte cu riscuri de sărăcie mult mai mari⁵². Pe de altă parte, ponderea persoanelor în vârstă (peste 65 de ani) expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a înregistrat o ușoară scădere la nivelul UE în 2023, ajungând la 19,7 %. Această îmbunătățire a fost determinată de o reducere a ratei în rândul femeilor în vârstă, care este totuși semnificativ mai mare decât în cazul bărbaților (22,1 % față de 16,6 %).

Inegalitatea veniturilor s-a menținut în mare parte la un nivel stabil, dar sărăcia energetică a crescut pentru al doilea an consecutiv. Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20) a fost, în linii mari, stabil la 4,72 în 2023 (pe baza veniturilor din 2022) și se preconizează că va rămâne neschimbat în 2024 (pe baza veniturilor din 2023)⁵³. Deși inflația a afectat în mod disproporționat gospodăriile cu venituri mici și medii inferioare, care cheltuiesc relativ mai mult pe bunuri de primă necesitate, cum ar fi energia și alimentele, măsurile specifice de sprijin pentru venit și ajustările aduse prestațiilor sociale și impozitelor în statele membre au atenuat potențialele creșteri ale inegalității veniturilor și ale riscurilor de

⁵² Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, [Roma in 10 European countries – Main results – Roma survey 2021](#) (Romii în 10 țări europene – principalele rezultate – sondaj privind romii), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

⁵³ [Rezultatele experimentale ale estimărilor-semnal](#) referitoare la anul de venit 2023.

sărăcie. Pe de altă parte, ponderea persoanelor aflate în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire a crescut cu 1,3 puncte procentuale în 2023, ajungând la 10,6 % (+ 3,7 puncte procentuale față de 2021), menținându-se la un nivel semnificativ mai mare în cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie, și anume 22,2 % (+ 2,1 puncte procentuale din 2022).

Accesibilitatea financiară a locuințelor constituie în continuare o provocare în UE. În 2023, 8,8 % din populația UE locuia în gospodării în care costurile totale cu locuința depășeau 40 % din venitul total disponibil, în creștere cu 0,1 puncte procentuale față de anul precedent și în scădere cu 2,8 puncte procentuale raportat la un deceniu în urmă. Ponderea persoanelor împovărate excesiv de costurile cu locuința este de peste două ori mai mare în cazul gospodăriilor cu o singură persoană în vârstă de muncă (24,4 %) și de peste trei ori mai mare în cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie (33,5 % în 2023). Sunt afectați în mod semnificativ și resortisanții străini din UE (într-o măsură de două ori mai mare) și resortisanții țărilor terțe (într-o măsură de 2,5 ori mai mare). Deși, în ansamblu, rata de supraaglomerare a locuințelor a rămas stabilă în UE, situându-se la 16,8 % în 2023, aceasta a crescut la 29,6 % în același an în cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie.

1.3 Progresele înregistrate în ceea ce privește obiectivele principale ale UE și obiectivele naționale pentru 2030

Obiectivele privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei determină măsuri de politică în toate domeniile de politică relevante la nivelul UE și în statele membre. Aceste trei obiective principale ale UE au fost prezentate de Comisie în martie 2021, ca parte a Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale:

- i) o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 % din populația în vârstă de muncă;
- ii) o rată de participare la învățarea în rândul adulților de cel puțin 60 % în fiecare an și
- iii) o reducere cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în comparație cu 2019, dintre care cel puțin 5 milioane copii⁵⁴.

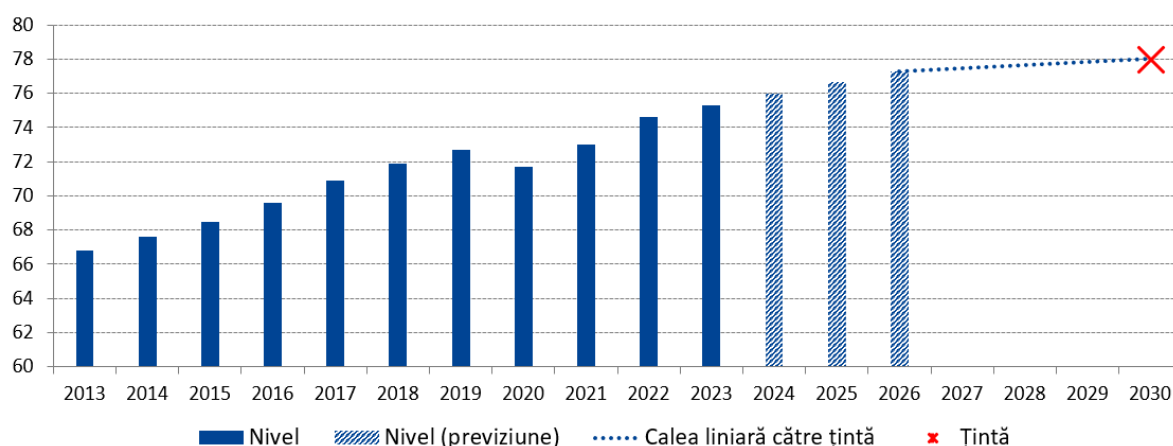
Statele membre au salutat aceste obiective în cadrul Summitului social de la Porto din mai 2021, la fel ca și Consiliul European în concluziile sale din iunie 2021. Toate statele membre și-au prezentat obiectivele naționale în cele trei domenii care contribuie la obiectivele principale respective ale UE. Planul de acțiune privind Pilonul drepturilor sociale a prevăzut, de asemenea, obiective complementare la nivelul UE privind reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, creșterea ofertei de educație și îngrijire timpurie formală, reducerea ponderii tinerilor NEET, creșterea ponderii adulților cu cel puțin competențe digitale de bază, reducerea părăsirii timpurii a sistemului de educație și formare și reducerea sărăciei în rândul copiilor. Majoritatea statelor membre au stabilit obiective naționale complementare suplimentare în (unele dintre) aceste domenii și/sau în alte domenii, după cum se consideră. Prezenta secțiune monitorizează progresele înregistrate în direcția îndeplinirii celor trei obiective principale ale UE și a obiectivelor naționale până în 2030.

⁵⁴ A se vedea: Comisia Europeană, [Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

În pofida unei încetiniri a creșterii economice, creșterea ocupării forței de muncă a fost solidă în 2023, iar UE rămâne pe drumul cel bun în ceea ce privește îndeplinirea obiectivului său principal privind rata de ocupare a forței de muncă până în 2030. După ce a crescut la 75,3 % în 2023, rata de ocupare a forței de muncă în UE este la numai 2,7 puncte procentuale de atingerea obiectivului de 78 % până în 2030, crescând în continuare la 75,8 % în T2-2024. Având în vedere nivelul atins în 2023 și luând în considerare cele mai recente proiecții demografice ale Eurostat, UE ar avea nevoie doar de o rată medie anuală de creștere a ocupării forței de muncă de 0,4 % pentru a-și atinge obiectivul actual pentru 2030, în comparație cu media de 1,1 % pe an înregistrată înainte de pandemie (2013-2019) (a se vedea figurile 1.3.1 și 1.3.3). Potrivit previziunilor Comisiei din toamna anului 2024, se preconizează, de asemenea, că ocuparea forței de muncă va crește peste nivelul necesar de 0,4 % în UE în următorii trei ani, și anume cu 0,8 %, 0,6 % și 0,5 % în 2024, 2025 și, respectiv, 2026. Prin urmare, UE înregistrează progrese satisfăcătoare în direcția atingerii obiectivului său privind rata de ocupare a forței de muncă pentru 2030.

Figura 1.3.1: UE este pe cale să își atingă obiectivul principal privind rata de ocupare 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 2024, 2025 și 2026 se bazează pe previziunile Comisiei din toamna anului 2024 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.

Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)]; previziunile privind creșterea ocupării forței de muncă, [previziunile Comisiei Europene din toamna anului 2024](#); [Previziunile demografice ale Eurostat, Europop 2023](#).

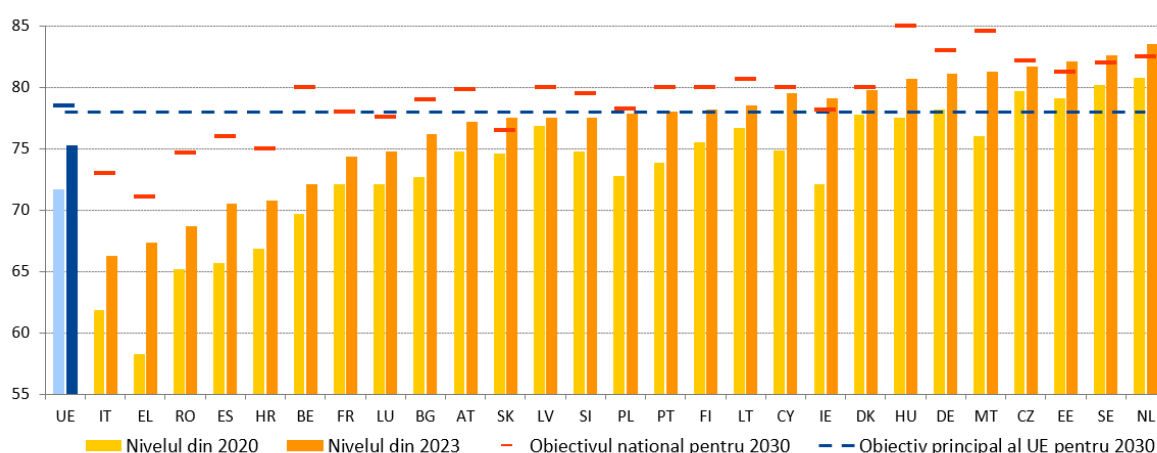
Majoritatea statelor membre au înregistrat progrese suplimentare în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale privind rata de ocupare a forței de muncă în 2023⁵⁵. Pentru cinci țări, rata ocupării forței de muncă atinsă în 2023 era deja mai mare decât obiectivul național respectiv pentru 2030 (a se vedea figura 1.3.2). Acestea sunt Slovacia (+ 1 punct procentual în comparație cu obiectivul său național), Țările de Jos (+ 1 punct procentual), Irlanda (+ 0,9 puncte procentuale), Estonia (+ 0,8 puncte procentuale) și Suedia

⁵⁵ 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 2023](#) și [Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă din 2023](#) elaborate de Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă.

(+ 0,6 puncte procentuale), în timp ce Danemarca a scăzut din nou cu puțin sub obiectivul său pentru 2030. Dintre cele 22 de țări care încă se confruntă cu lacune în ceea ce privește obiectivele lor naționale pentru 2030, 18 au reușit să reducă aceste lacune în 2023. Cele mai mari eforturi se impun a fi depuse în continuare în Belgia (cu un decalaj de 7,9 puncte procentuale față de obiectivul său ambițios pentru 2030), Italia (6,7 puncte procentuale), România (6,0 puncte procentuale) și Spania (5,5 puncte procentuale). Mai mult de jumătate dintre statele membre au înregistrat o creștere a ocupării forței de muncă sub rata medie anterioară pandemiei (2013-2019) (a se vedea figura 1.3.3.)⁵⁶, pe fondul unor rate mai ridicate de ocupare a forței de muncă și al scăderii populației în vârstă de muncă. Cu toate acestea, în cazul unui număr mare de țări (20), creșterea anuală a ocupării forței de muncă rămâne la nivelul mediei anuale necesare pentru atingerea obiectivului național privind ocuparea forței de muncă sau peste acest nivel⁵⁷. Numai Cehia, România, Bulgaria, Belgia, Ungaria și Finlanda au înregistrat întârzieri ale creșterii ocupării forței de muncă în 2023 atât în raport cu media anterioară pandemiei, cât și cu rata medie anuală necesară atingerii obiectivelor ambițioase ale acestora, deși Finlanda este foarte aproape de ambele, iar Cehia aproape că și-a atins deja obiectivul.

Figura 1.3.2: Majoritatea statelor membre au înregistrat progrese suplimentare în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale privind rata de ocupare a forței de muncă în 2023

Rata de ocupare a forței de muncă (2020 și 2023, 20-64 de ani, % din populație); obiectivele naționale și ale UE pentru 2030



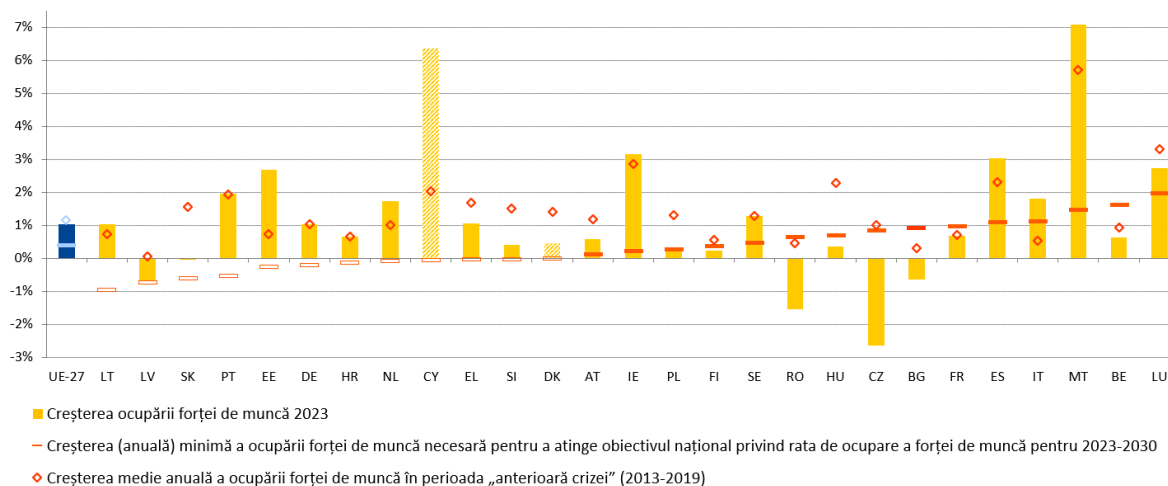
Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] și tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030 din anexa 1.

⁵⁶ 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 2024](#) elaborat de Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă.

⁵⁷ 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.

Figura 1.3.3: În două treimi dintre statele membre, creșterea ocupării forței de muncă în 2023 a fost pe cale să atingă obiectivul național pentru 2030

Creșterea ocupării forței de muncă în 2023 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

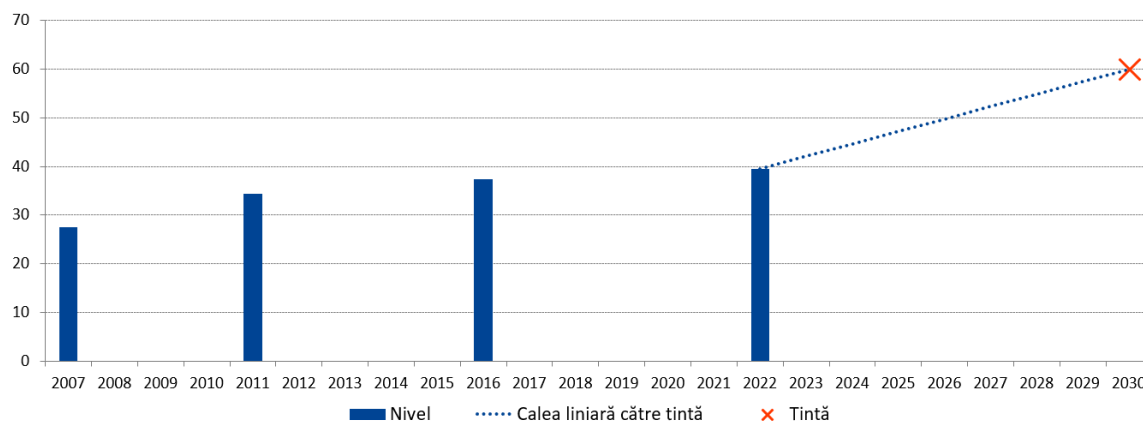


Notă: Întreruperi ale seriilor pentru DK și CY în 2023 (indicate prin coloane hașurate).

Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [Europop 2023](#), pe baza metodologiei referitoare la [Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă 2024](#).

Figura 1.3.4: Deși tot mai mulți adulți participă la activități de învățare, atingerea obiectivului principal al UE pentru 2030 necesită eforturi reînnoite

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



Notă: Ancheta AEA 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, AEA se bazează pe un act juridic european și, prin urmare, se realizează în toate statele membre în mod obligatoriu⁵⁸. Întreruperi ale seriilor 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 referitoare la rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni, exclusiv formarea ghidată la locul de muncă](#).

S-au înregistrat unele progrese limitate în direcția atingerii obiectivului principal privind învățarea în rândul adulților și, prin urmare, sunt necesare eforturi substanțiale

⁵⁸ 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 AEA 2011.

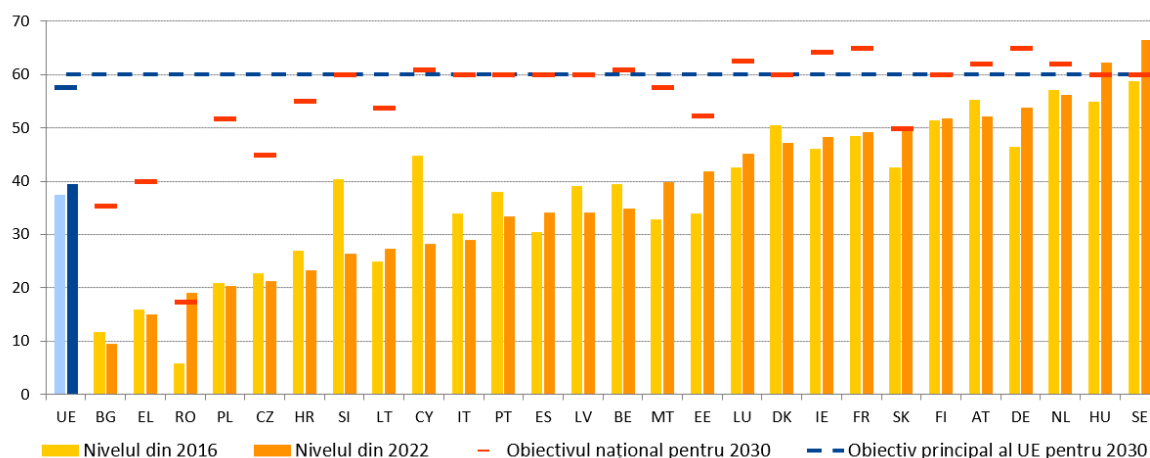
și accelerate pentru atingerea acestuia până în 2030. Noile date din Ancheta privind educația adulților (AEA) arată o creștere a ratei de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni (excluzând formarea ghidată la locul de muncă) în UE de la 37,4 % în 2016 la 39,5 % în 2022 (a se vedea figura 1.3.4)⁵⁹. Această tendință ascendentă extrem de moderată va trebui accelerată substanțial pentru atingerea obiectivului UE în materie de competențe de 60 % până în 2030. Acest aspect este esențial având în vedere necesitatea ca Europa să dispună de o forță de muncă care să se adapteze la nevoile în schimbare în materie de competențe, să reducă deficitul de competențe și de forță de muncă și să rămână competitivă, inovatoare și favorabilă incluziunii în contextul tranziției verzi și digitale, precum și al schimbărilor demografice.

Majoritatea statelor membre au pierdut teren în procesul de îndeplinire a obiectivelor lor naționale pentru 2030 privind învățarea în rândul adulților. În 2022, Suedia, Ungaria și România își depășiseră deja obiectivele naționale, Slovacia situându-se aproape de obiectivul său, dar rămânând în continuare sub nivelul acestuia (a se vedea figura 1.3.5). Pornind de la cel mai scăzut nivel de participare la învățare în rândul adulților din UE, România a stabilit un obiectiv relativ scăzut, dar ambițios pentru 2030 și l-a depășit în 2022, marcând cea mai mare creștere din UE față de 2016 (+ 229 %, deși acest lucru s-ar putea datora și întreruperii seriei). În schimb, pentru 24 de țări, ponderea adulților care participă la activități de învățare a rămas sub obiectivele stabilite pentru 2030, Slovenia, Cipru, Croația, Polonia și Italia confruntându-se cu cele mai mari decalaje (peste 31 de puncte procentuale). Dintre aceste 24 de țări, doar 10 au înregistrat progrese în direcția atingerii obiectivelor stabilite (comparativ cu 2016), în special Estonia (+ 23 %), Malta (+ 22 %), Slovacia (+ 16 %), Germania (+ 16 %) și Spania (+ 12 %). În plus, ratele de participare la educație și formare sunt adesea semnificativ mai scăzute și în regiunile ultraperiferice, îndepărtate și rurale.

⁵⁹ 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 AEA, excluzând formarea ghidată la locul de muncă. A se vedea, de asemenea, [Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2024](#).

Figura 1.3.5: La nivelul statelor membre sunt necesare eforturi substanțiale pentru a atinge obiectivele naționale în materie de învățare în rândul adulților 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 (persoane cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, %)



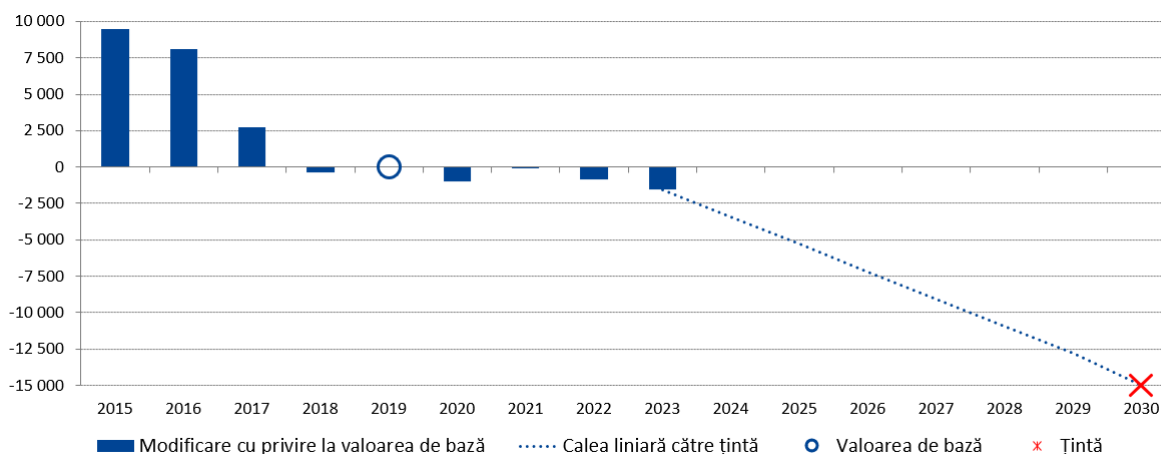
Notă: Întreruperi ale seriilor în 2016 pentru IE, LU, SE și în 2022 pentru FR, IT, RO.

Sursa: Eurostat, [extras special din Ancheta privind educația adulților referitoare la participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni, exclusiv formarea ghidată la locul de muncă](#), și tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030 din anexa 1.

Sărăcia a scăzut în pofida unui context socioeconomic dificil, marcat de criza provocată de pandemia de COVID-19, de costurile ridicate ale energiei și de inflație. În 2023, numărul persoanelor care se confruntă cu riscuri de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut cu 703 000 comparativ cu 2022 și cu 1 571 000 față de anul de referință 2019 (a se vedea **Error! Reference source not found.**3.6). Această ultimă lectură a datelor reprezintă al doilea an consecutiv de declin, după o perioadă de stabilitate în perioada 2018-2021. Cu toate acestea, atingerea obiectivului principal al UE pentru 2030 de reducere a sărăciei cu cel puțin 15 milioane va necesita o accelerare semnificativă în restul deceniului.

Figura 1.3.6: Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE a scăzut din 2019, dar sunt necesare în continuare eforturi semnificative pentru a atinge obiectivul UE pentru 2030

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

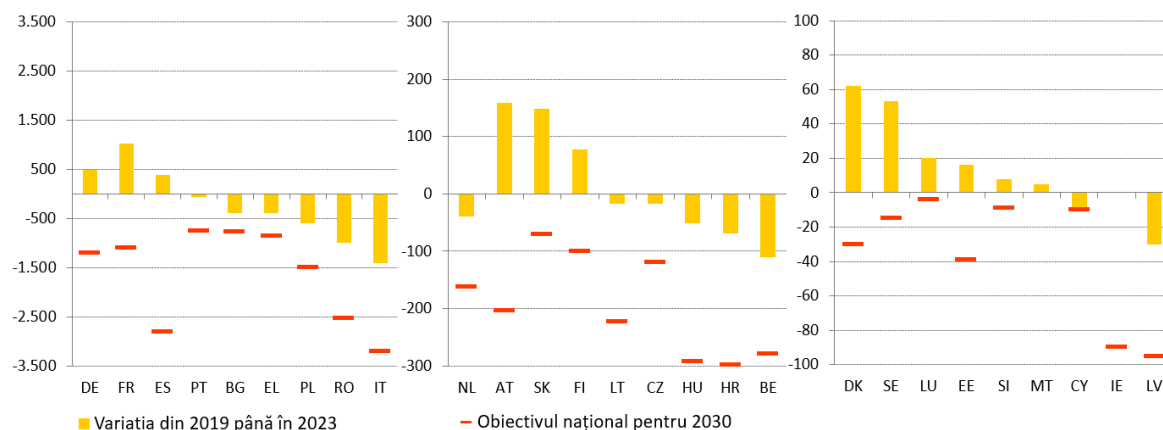


Notă: Calcule bazate pe serii fără întreruperi, cu o valoare estimată pentru 2019 și recalculări bazate pe valorile pentru Franța metropolitană, mai degrabă decât pe valorile pentru Franța în 2022 și 2023, pentru a fi în concordanță cu scenariul de referință din 2019.

Sursa: [Raportul anual al CPS 2024](#).

Figura 1.3.7: Doar aproximativ jumătate dintre statele membre au înregistrat unele progrese în direcția atingerii obiectivelor lor naționale, fiind necesare eforturi suplimentare

Variații ale nivelurilor AROPE în perioada 2019-2023 și obiectivele naționale pentru 2030 (populația totală, mii de persoane)



Notă: Întrerupere a seriilor în 2020 pentru FR, IE, DK, LU, în 2021 pentru LU, în 2022 pentru FR și LU. 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.

Progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivelor naționale variază semnificativ de la un stat membru la altul. Din 2019, doar aproximativ jumătate dintre statele membre au înregistrat progrese în direcția atingerii obiectivelor lor naționale pentru 2030. O treime dintre acestea (Belgia, Bulgaria, Cipru, Cehia, Grecia, Italia, Letonia, Polonia și România) sunt, în linii mari, pe drumul cel bun pentru a-și atinge obiectivele naționale, atingând o rată de progres de cel puțin o treime. Pe de altă parte, aproape jumătate dintre acestea (Austria, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Luxemburg, Malta, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia și Țările de Jos) s-au confruntat cu o deteriorare și s-au îndreptat în direcția opusă (a se vedea figura 1.3.7)⁶⁰. În plus, numărul copiilor care se confruntă cu riscuri de sărăcie sau de excluziune socială a crescut cu 583 000 în UE în perioada 2019-2023. Cu toate acestea, au fost identificate evoluții pozitive în 13 țări (Belgia, Bulgaria, Estonia, Irlanda, Grecia, Croația, Cipru, Malta, Portugalia, România, Slovenia, Finlanda și Suedia) dintre cele 21 de țări care au stabilit obiective complementare privind reducerea sărăciei în rândul copiilor⁶¹. Austria, Cehia, Franța, Germania, Luxemburg, Polonia, Slovacia și Spania au înregistrat o evoluție contrară.

⁶⁰ 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, de asemenea, [Raportul anual pe 2024 al Comitetului pentru protecție socială](#).

⁶¹ 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

1.4 Principalele constatări orizontale din analiza pe țări din prima etapă privind convergența socială

Analiza pe țări din prima etapă examinează evoluțiile pieței muncii, ale competențelor și ale aspectelor sociale din fiecare stat membru pentru a detecta riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă. Ediția din 2025 a propunerii Comisiei de raport comun privind ocuparea forței de muncă (RCOFM) include o astfel de analiză specifică fiecărei țări din prima etapă, bazată pe principiile cadrului de convergență socială (SCF), în urma testului-pilot din cadrul RCOFM 2024⁶². Analiza este în conformitate cu articolul 148 din TFUE. De asemenea, respectă articolul 3 alineatul (3) litera (b) din Regulamentul (UE) 2024/1263 privind coordonarea eficientă a politicilor economice și supravegherea bugetară multilaterală, care indică faptul că supravegherea anuală de către Comisie a punerii în aplicare a liniilor directe 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 la adresa convergenței sociale⁶³. 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). Pentru a stabili existența unor *provocări reale* la adresa convergenței sociale ascendente și a principalilor factori care stau la baza unor astfel de provocări, va urma o analiză într-o a doua etapă, care se bazează pe un set mai larg de dovezi cantitative și calitative și prevede măsurile luate sau planificate de statele membre pentru a aborda provocările. Această secțiune prezintă principalele constatări orizontale din analiza pe țări din prima etapă a CCS (a se vedea capitolul 3), indicând țările care ar trebui să facă obiectul unei analize suplimentare într-o a doua etapă.

Analiza pe țări din prima etapă evidențiază o performanță globală solidă a pieței muncii, cu o convergență ascendentă, în timp ce competențele și domeniile de politică socială au înregistrat îmbunătățiri mai limitate, precum și riscuri la adresa convergenței ascendente. 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 (a se vedea caseta de la sfârșitul prezentei secțiuni pentru explicații metodologice suplimentare) permite o evaluare globală a riscurilor potențiale la adresa convergenței sociale ascendente cu care se confruntă UE și statele sale membre. Un

privind reducerea sărăciei în rândul copiilor. A se vedea [Raportul anual pe 2024 al Comitetului pentru protecție socială](#) pentru monitorizarea acestor obiective.

⁶² 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. Consiliul EPSCO din februarie 2024 a invitat EMCO și CPS să examineze impactul analizei pilot menționate anterior asupra activităților lor și asupra ciclului semestrului european 2024.

⁶³ În plus, în considerentul 8 din același regulament se clarifică faptul că „În 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”.

rezumat al principalelor constatări orizontale este prezentat mai jos (a se vedea, de asemenea, tabelul 1.4.1 și figura 1.5.1).

- **Convergența ascendentă pe piața forței de muncă a continuat în 2023, fiind încă necesare îmbunătățiri în ceea ce privește rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă ale grupurilor subreprezentate.** În ansamblu, rata de ocupare a forței de muncă a crescut în UE, dar creșterea a fost mai lentă și inegală la nivelul statelor membre, cu scăderi observate în cinci țări cu performanțe medii spre bune. Unele dintre țările cu performanțe sub medie au rămas, de asemenea, în urmă, ceea ce a determinat unele divergențe în ceea ce privește rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă. Acest fapt este evidențiat de opt situații „critice” (roșu) sau „de supravegheat” (portocaliu) identificate în toate statele membre (pe baza metodologiei RCOFM convenite). Șomajul și componenta sa de lungă durată au înregistrat, în medie, ușoare îmbunătățiri, precum și o tendință de convergență determinată de câștiguri în țările cu cele mai slabe performanțe. Cu toate acestea, șomajul a crescut în douăsprezece state membre în 2023, iar opt sunt „de supravegheat” în total. În pofida îmbunătățirilor, rezultatele de pe piața muncii pentru persoanele cu handicap, femeii și tinerii au continuat să rămână în urmă. Șase state membre se confruntă cu „situații critice” pe fondul diferențelor cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă și, respectiv, cinci state pe fondul disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, în timp ce alte trei state și, respectiv, un stat se află în situații „de supravegheat”, cu o convergență aparentă redusă sau inexistentă în ceea ce privește ambii indicatori. Ponderea tinerilor (cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare s-a îmbunătățit, menținându-se în același timp la un nivel ridicat, cu o convergență limitată în 2023, întrucât țările cu cele mai bune performanțe au înregistrat o ușoară înrăutățire, în timp ce țările cu cele mai slabe performanțe au înregistrat progrese modeste.
- **În pofida unor ușoare îmbunătățiri la nivelul UE, persistă riscuri la adresa convergenței ascendente în ceea ce privește competențele, ceea ce poate exacerba provocările legate de capacitatea de inserție profesională, productivitatea muncii, competitivitate și deficitul de forță de muncă și de competențe, cu excepția cazului în care eforturile în materie de politici sunt intensificate în mod semnificativ.** Cei patru indicatori principali ai tabloului de bord social se refereau la competențe (participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la servicii formale de îngrijire; rata de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare; participarea adulților la activități de învățare; persoane care posedă cel puțin competențe digitale de bază) au înregistrat îmbunătățiri în general modeste la nivelul UE. Cu toate acestea, au fost înregistrate în continuare disparități substanțiale de la un stat membru la altul. Decalajul dintre țările cu cele mai bune și cele mai slabe performanțe în ceea ce privește învățarea în rândul adulților și competențele digitale a depășit 55 de puncte procentuale, de exemplu, în timp ce participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor a înregistrat un decalaj de peste 70 de puncte procentuale. În plus, nu au existat semne de convergență, țările cu performanțe bune înregistrând îmbunătățiri rapide și țările cu performanțe slabe rămânând în continuare în urmă. Aceste evoluții se reflectă în numărul mare de țări care se confruntă cu situații „critice” și „de supravegheat” (9-10) pentru fiecare dintre cei patru indicatori menționați anterior. Acest aspect subliniază amploarea provocării cu care se confruntă statele membre, de la educația timpurie la învățarea pe tot parcursul vieții și adaptarea forței de muncă la evoluția nevoilor în materie de competențe de pe piața muncii în contextul dublei

tranziții, precum și pentru asigurarea productivității, a competitivității și a creșterii favorabile incluziunii.

- **Deși sărăcia a înregistrat o ușoară scădere la nivelul UE în 2023, aceasta a rămas peste nivelurile anterioare pandemiei de COVID-19, unii indicatori legați de sărăcie indicând divergențe tot mai mari între statele membre.** Venitul brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor a crescut în medie în 2023, deși statele membre au înregistrat în continuare divergențe în cea mai mare parte, iar zece dintre acestea s-au aflat în situații „de supravegheat” sau „critice”. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut ușor în 2023, deși a rămas peste cel înregistrat în 2019, nouă țări confruntându-se cu situații „critice” sau „de supravegheat” în această privință. Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas, în linii mari, stabilă, însă, pentru populația în ansamblu, rata nu a revenit încă la nivelurile anterioare pandemiei. În plus, în timp ce ratele globale AROPE au continuat să fie convergente, ratele pentru copii au prezentat în continuare evoluții diferite de la un stat membru la altul. Șapte și șase țări se confruntă cu situații „critice” sau „de supravegheat” în ceea ce privește rata AROPE și, respectiv, rata AROPE în rândul copiilor. În ceea ce privește inegalitatea veniturilor (măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară), a avut loc o oarecare convergență, determinată de îmbunătățiri în țările cu cele mai slabe performanțe. Cu toate acestea, se menține la un nivel ridicat în unele state membre, iar o serie de țări cu performanțe medii au înregistrat o înrăutățire în 2023, unsprezece țări ajungând în situații „critice” sau „de supravegheat” în cadrul acestei dimensiuni. În cele din urmă, costurile suplimentare pentru locuințe și nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au înregistrat o ușoară creștere, cu divergențe semnificative, cinci state membre confruntându-se cu o situație „critică” sau „de supravegheat” pentru ambii indicatori.

Analiza pe țări din prima etapă identifică zece 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, semnalând riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente. Aceste riscuri, evidențiate în capitolul 3 din prezentul raport, sunt evaluate utilizând metodologia CCS, astfel cum se subliniază în cadrul mesajelor principale din partea EMCO-CPS și în raportul subiacent al grupului de lucru (a se vedea caseta de la sfârșitul prezentei secțiuni). Statele membre vizate sunt Bulgaria, Estonia, Spania, Italia, Lituania, Ungaria, România, Grecia, Croația și Luxemburg. Dintre acestea, primele șapte state membre se aflau în a doua etapă și în anul precedent, în timp ce ultimele trei se aflau în această etapă pentru prima dată în acest an⁶⁴ (a se vedea capitolul 3 pentru

⁶⁴ În cazul Greciei, acest lucru se datorează unor deteriorări sau stabilității generale la niveluri care sunt încă departe de media UE în domeniul social (costuri suplimentare pentru locuințe; nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală; AROPE – în general și pentru copii; impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei; inegalități în privința veniturilor); provocările persistente pe piața forței de muncă pentru femei și tineri; precum și o participare scăzută și în curs de deteriorare a adulților la activități de învățare. În cazul Croației, identificarea pentru analiza din a doua etapă se referă la domeniul competențelor (participare scăzută și în curs de deteriorare la activități de învățare în rândul adulților; deteriorarea semnificativă a ponderii adulților având cel puțin competențe digitale de bază); o rată globală de ocupare a forței de muncă care rămâne sub media UE, în pofida îmbunătățirilor, și o situație încă dificilă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu handicap; precum și unele provocări în domeniul social (impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei; inegalități în privința veniturilor). În cazul Luxemburgului, identificarea pentru analiza din a doua etapă se referă la recenta înrăutățire semnificativă a anumitor indicatori sociali (AROE – în general și pentru copii; impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei), precum

analiza subiacentă). Pentru toate aceste țări, 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 Bulgaria, Estonia, Spania, Lituania și Luxemburg, deteriorările în timp au jucat, de asemenea, un rol esențial pentru un număr mai mic de domenii de politică. Indicatorii care semnalează riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente pentru majoritatea țărilor menționate mai sus includ ponderea tinerilor NEET, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, rata globală AROPE, rata AROPE în rândul copiilor și diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, urmate de participarea adulților la formare, ponderea populației cu cel puțin competențe digitale de bază și impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei. Pentru aceste zece state membre, serviciile Comisiei vor efectua o analiză mai aprofundată în a doua etapă.

și o rată constant ridicată a costurilor suplimentare pentru locuințe; deteriorarea recentă a tendințelor pieței forței de muncă (rata șomajului și rata șomajului de lungă durată; diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă), precum și scăderea ponderii adulților cu cel puțin competențe digitale de bază, chiar dacă statisticile se mențin cu mult peste media UE. O analiză mai detaliată este prezentată în capitolul 3 din raport pentru fiecare dintre cele 27 de state membre.

Tabelul 1.4.1: 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 îmbunătățir e	De supraveghe at	Situații critice
Egalitatea de șanse	Participarea adulților la activități de învățare (în ultimele 12 luni, exclusiv formarea ghidată la locul de muncă, % din populația în vârstă de 25-64 de ani)	2022	DE, HU, NL, SE	DK, EE, IE, FR, LU, MT, AT, SK, FI		BE, ES, LV, PT	RO	HR, IT, CY, LT, SI	BG, CZ, EL, PL
	Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)	2023	EL, HR, IE, PL	BE, BG, CZ, EE, LU, NL, SE, SK	LT, SI	AT, FR, LV	IT	CY, DK, FI, MT, PT	DE, ES, HU, 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 populația totală în vârstă de 15-29 de ani)	2023	NL, SE	DE, DK, IE, MT, PL, PT, SI	LU	AT, BE, CZ, EE, FI, HR, HU, LV, SK	IT	BG, ES, FR, LT	CY, EL, RO
	Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	2023	EE, FI, LV	CY, DK, FR, HR, IE, PT, SE	LT	AT, BE, BG, DE, ES, HU, LU, NL, SI, SK		PL	CZ, EL, IT, MT, RO
	Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)	2023	BE, CZ, FI, SI	DK, IE, NL, PL	SK	AT, CY, DE, FR, LU	BG, IT	EE, EL, ES, HR, HU, MT, PT, SE	LT, LV, RO
Condiții de muncă echitabile	Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)	2023	CZ, EE, NL, SE	CY, DE, HU, MT, PL	DK	BG, IE, LU, LV, PT, SK	EL, ES, IT	AT, FI, FR, LT, SI	BE, HR, RO
	Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	2023	CZ, DE, MT, PL	BG, CY, HR, HU, IE, NL, SI		AT, BE, LV, PT, RO, SK	EL, ES	DK, EE, FI, FR, IT, LT, LU, SE	
	Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	2023	DK, NL	AT, DE, EE, IE, MT, PL	CZ	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, RO, SE, SI	EL, ES	HU, LU	IT, SK
	Creșterea GDHI pe cap de locuitor (2008=100)	2023	HU, LT, MT, PL, RO	HR		CY, DE, DK, IE, LU, LV, PT, SI	EL, ES	BE, CZ, EE, FI, FR, NL, SE, SK	AT, IT
Protecție și incluziune socială	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% din populația totală)	2023	CZ, FI, NL, SI	AT, CY, DK, IT, PL	SK	BE, DE, FR, HR, IE, MT, PT, SE	BG, RO	EE, HU, LT, LU	EL, ES, LV
	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (% din populația în vârstă de 0-17 ani)	2023	CZ, DK, FI, NL, SI	BE, CY, EE, HR, PL		AT, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE, SK	IT, RO	EL, FR, HU, LU	BG, ES
	Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a AROP)	2023	BE, DK, FI, IE	AT, CZ, DE, FR, IT, NL, SK		CY, HU, LT, PL, SE, SI	BG	EE, LU, LV, MT	EL, ES, HR, PT, RO
	Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	2023	ES, IT, PT, SI	EE, FI, FR, LV, MT		AT, CY, CZ, DE, EL, NL, SE, SK		HU, LU, RO	BE, BG, HR, IE, LT, PL
	Costuri suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)	2023	CY	AT, BG, FI, HR, IE, IT, LT, PL, PT, SI	SK	BE, CZ, EE, ES, FR, HU, LV, NL, RO, SE		DE, MT	DK, EL, LU
	Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația cu vârsta mai mică de 3 ani)	2023	FR, LU, NL, SE	BE, CY, ES, MT, PT, SI	DK	EE, EL, FI, HR, IT, LV	HU	AT, BG, DE, IE, LT	CZ, PL, RO, SK
	Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația în vârstă de 16+ ani)	2023		AT, BE, BG, CY, CZ, DE, HR, HU, LU, MT, NL		DK, ES, FR, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK		RO	EE, EL, FI, LV

Notă: Actualizare din noiembrie 2024. Penultima valoare a indicatorului privind participarea adulților la activități de învățare se referă la anul 2016, iar clasificarea se bazează pe modificarea sa cu 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. Întreruperile de serie și alte marcaje sunt menționate în anexele 3 și 4.

Figura 1.4.1: 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, agregate, de asemenea, pentru cele trei capitole ale pilonului



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 RCOFM⁶⁵. 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, care 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 din 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 principali 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 etapă⁷⁹. 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 2024 a RCOFM, urmată de o nouă deteriorare la „situație critică” în ediția din 2025 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 2025 a RCOFM o țară are 5 indicatori principali din tabloul de bord social marcați cu roșu sau portocaliu, iar unul dintre aceștia prezintă două deteriorări consecutive în edițiile RCOFM din 2024 și 2025, se consideră că țara are în total 6 semnale de alertă în ediția RCOFM din 2025 (5 semnale de alertă roșii/portocalii la indicatorii din ediția din 2025 + 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.

Indicatorii principali din tabloul de bord social și evaluarea acestora se bazează pe cele mai recente date disponibile la data-limită stabilită pentru culegerea datelor⁶⁶. Atunci

⁶⁵ 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](#).

⁶⁶ Data-limită stabilită pentru culegerea datelor este 4 noiembrie 2024 pentru ediția din 2025 a RCOFM.

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.

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

2.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă

Prezenta secțiune analizează punerea în aplicare a orientării nr. 5 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condiții pentru a promova cererea de forță de muncă și crearea de locuri de muncă, în conformitate cu principiile 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă) și 6 (salarii) ale pilonului. Subsecțiunea 2.1.1 pune accentul pe principalele evoluții ale pieței muncii, reflectând, de asemenea, impactul inflației ridicate și al costului vieții. 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 puternică în 2023, cu o creștere a ocupării forței de muncă moderată, dar încă robustă, în pofida recente încetiniri a activității economice. În comparație cu 2022, au fost angajați peste două milioane și jumătate de lucrători suplimentari, numărul total ajungând la 217,5 milioane. Rata de ocupare a forței de muncă (grupa de vârstă 20-64 de ani) a ajuns la 75,3 % în 2023 (în creștere cu 0,7 puncte procentuale față de 2022) și a atins un nivel record de 76,0 % în T2-2024, obiectivul principal al UE fiind realizarea pe deplin până în 2030 a nivelului de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78,0 %⁶⁷. În ansamblu, creșterea ocupării forței de muncă a încetinit (de la 2,0 % în 2022 la 1,2 % în 2023), dar a rămas robustă, în pofida activității economice slabe. Rata de ocupare a forței de muncă a crescut în majoritatea statelor membre și, în special, în Cipru, Malta, Italia, Spania, Polonia și Grecia (figura 2.1.1). În schimb, au fost înregistrate scăderi în Austria, Finlanda, Danemarca, Slovenia și Lituania. România, Belgia și Croația se află în „situații critice”, ratele de ocupare a forței de muncă rămânând la niveluri relativ scăzute (sub 72,5 %) și înregistrând creșteri în comparație cu anul trecut care sunt deosebit de scăzute în cazul primelor două țări. Situațiile din Franța, Austria, Finlanda, Slovenia și Lituania sunt „de supravegheat”, fie ca urmare a îmbunătățirilor sub medie față de niveluri relativ scăzute (în cazul Franței), fie ca urmare a scăderilor față de nivelurile peste medie (în cazul celorlalte patru țări). Pe de altă parte, Țările de Jos, Suedia, Estonia și Cehia au „cele mai bune performanțe”, înregistrând rate de ocupare a forței de muncă de peste 80 %. Per ansamblu, se poate observa o convergență a ratelor de ocupare a forței de muncă între statele membre. Cu toate acestea, în multe state membre persistă disparități regionale semnificative (a se vedea figura 5 din anexa 5), inclusiv în regiunile ultraperiferice.

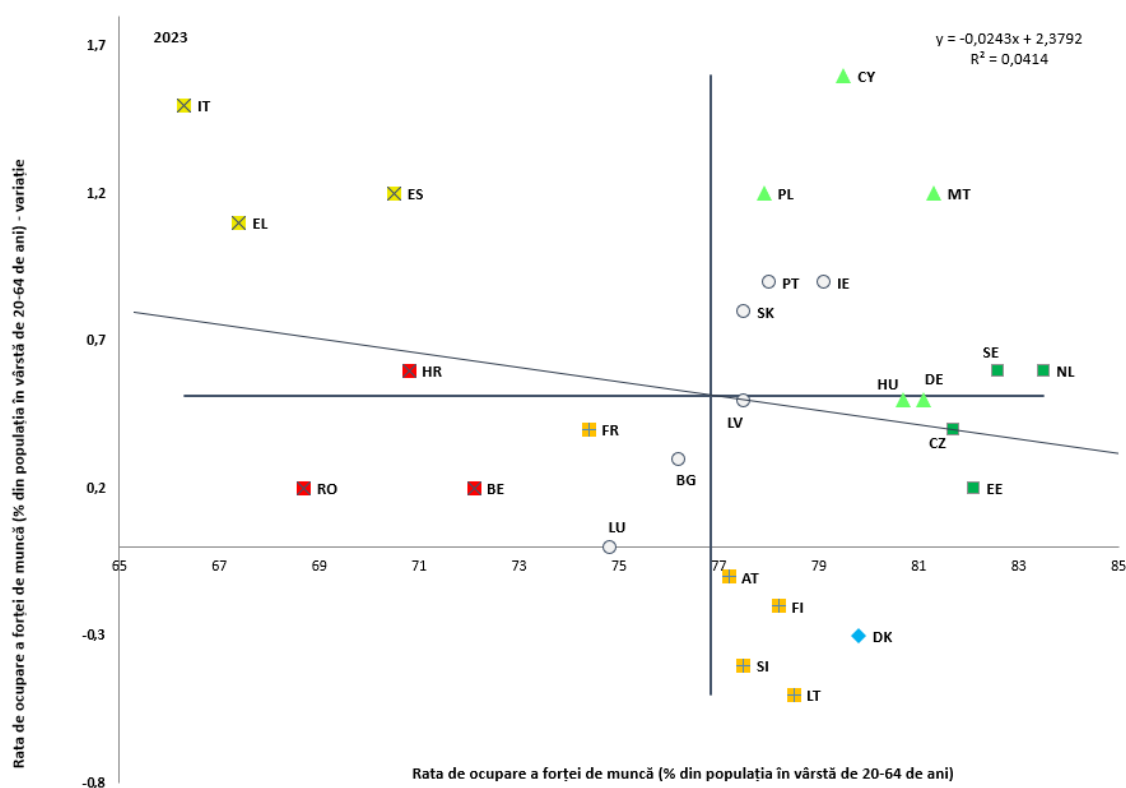
Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă a fost sprijinită de populația activă în expansiune și a fost mai puternică în sectoarele afectate de deficite de forță de muncă relativ ridicate. După pandemia de COVID-19, începând din 2020, ocuparea forței de muncă a crescut cu 9 milioane de persoane datorită unei expansiuni a forței de muncă de 6,9 milioane și, simultan, unei reduceri a șomajului cu 2,1 milioane. În 2023, crearea de locuri de muncă s-a concentrat în sectoare precum comerțul, transporturile, cazarea și

⁶⁷ A se vedea Comisia Europeană, [Declarația și obiectivele de la Porto](#), 2021.

serviciile de alimentație publică⁶⁸. Creșterea ocupării forței de muncă a fost, în general, mai ridicată în sectoarele care se confruntă cu deficite semnificative de forță de muncă. Acest fapt poate fi atribuit atât ofertei în creștere de forță de muncă, cât și unei reorientări a alocării locurilor de muncă înspre aceste sectoare cu cerere ridicată. În plus, persistența deficitului de forță de muncă în sectoarele cu o creștere puternică a ocupării forței de muncă sugerează un potențial continuu de creare de locuri de muncă. Cererea de forță de muncă a rămas rezilientă la încetinirea creșterii economice, ceea ce a contribuit la tensiuni susținute pe piața muncii. Rata locurilor de muncă vacante a scăzut de la 2,9 % în T1-2023 la 2,4 % în T2-2024 (date ajustate sezonier), ceea ce reprezintă în continuare cu mult peste media înregistrată anterior pandemiei de 1,7 % în perioada 2013-2019⁶⁹.

Figura 2.1.1: Rata de ocupare a forței de muncă a crescut în majoritatea statelor membre în 2023, deși într-un ritm mai lent

Rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani), nivelurile din 2023 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 CY și DK.

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

În majoritatea statelor membre, atât ocuparea forței de muncă, cât și numărul total de ore lucrate au înregistrat o creștere, demonstrând o piață a forței de muncă solidă în UE. Ocuparea forței de muncă depășește în prezent nivelurile înregistrate anterior pandemiei de COVID-19 în toate statele membre, cu excepția Letoniei, României și Slovaciei. Numărul

⁶⁸ 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.

⁶⁹ Eurostat [[jvs_q_nace2](#)]. Rata locurilor de muncă vacante reprezintă numărul total de locuri de muncă vacante (și anume posturile remunerate nou create, neocupate sau care urmează să devină vacante), exprimat ca procent din posturile ocupate și vacante.

total de ore lucrate a crescut cu 0,9 % în 2023, iar în T2-2024 a depășit nivelurile anterioare pandemiei în majoritatea statelor membre, excepție făcând Bulgaria, Cehia, Germania, Letonia, Austria și Slovacia. În 2023, creșterea ocupării forței de muncă a depășit creșterea numărului total de ore lucrate, ceea ce a condus la o scădere de 0,2 % a numărului mediu de ore lucrate per angajat. Numărul mediu de ore lucrate per angajat în UE se menține sub nivelurile înregistrate anterior pandemiei de COVID-19. Creșterea mai lentă a numărului total de ore lucrate în raport cu ocuparea forței de muncă reflectă o tendință descendentă de lungă durată de scădere a numărului mediu de ore lucrate per lucrător. Acest fapt se poate datora parțial creșterii mai puternice a ocupării forței de muncă în sectorul serviciilor și în alte sectoare în care lucrătorii lucrează, de regulă, mai puține ore⁷⁰, dar și schimbării preferințelor lucrătorilor.

Schemele privind reducerea timpului de muncă s-au dovedit a fi un instrument de politică eficace pentru atenuarea șocurilor economice temporare. În timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, schemele bine concepute privind reducerea timpului de muncă și alte scheme similare de menținere a locurilor de muncă au protejat cu succes locurile de muncă și veniturile în UE. Utilizarea lor pe scară largă a fost facilitată de disponibilitatea finanțării prin intermediul Instrumentului european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE). Potrivit analizei empirice a Eurofound, schemele de menținere a locurilor de muncă au menținut 24,8 milioane de locuri de muncă în 2020 și 2,1 milioane în 2021, ceea ce reprezintă echivalentul a 13,3 % și, respectiv, 1,1 % din totalul locurilor de muncă⁷¹. Numărul locurilor de muncă salvate a fost deosebit de mare în Franța, Italia și Germania, unde se estimează că utilizarea schemelor de menținere a locurilor de muncă în primul an al pandemiei a menținut 6,6 milioane de locuri de muncă (25,0 % din totalul locurilor de muncă), 4,7 milioane (21,8 %) și, respectiv, 4,7 milioane (12,2 %). În termeni relativi, schemele de menținere a locurilor de muncă au contribuit la salvarea unui număr substanțial de locuri de muncă și în multe țări cu piețe ale forței de muncă mai mici (de exemplu, peste 14,5 % din locurile de muncă în 2020 în Cipru, Croația, Luxemburg, Malta și Țările de Jos).

Activitatea independentă a urmat o tendință descendentă în UE, cu unele variații de la o țară la alta și de la un sector la altul. Ponderea lucrătorilor independenți în totalul locurilor de muncă a scăzut de la 14,8 % în 2010 la 13,3 % în 2023. În această perioadă, cele mai mari reduceri au fost înregistrate în agricultură și comerț, în timp ce creșteri semnificative au survenit în sectorul public și în sectoarele semi-publice (inclusiv administrație publică, educație și sănătate) și în TIC. Profilul competențelor lucrătorilor independenți s-a schimbat, de asemenea, 39 % dintre aceștia având studii superioare în 2023, față de doar 28,0 % în 2010. Ratele riscului de sărăcie în rândul lucrătorilor independenți (cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani) sunt mai mari decât în rândul angajaților (22,1 % față de 9,6 %). În 2023, ponderea lucrătorilor independenți a prezentat variații semnificative de la un stat membru la altul, ajungând la aproape 20 % sau mai mult în Italia și Grecia și rămânând sub 8 % în Germania și Danemarca (a se vedea, de asemenea, secțiunea 2.3.1). Lucrătorii pe cont propriu au constituit cea mai mare pondere de lucrători independenți în UE (aproximativ 70 %) și în majoritatea statelor membre. În perioada 2013-2023, ponderea lucrătorilor pe cont propriu în totalul locurilor de muncă a scăzut de la 10,3 % la 9,0 %, întrucât tot mai puțini tineri au

⁷⁰ A se vedea Comisia Europeană, [Labour market and wage developments in Europe 2023](#) (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

⁷¹ 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.

început să desfășoare o activitate independentă, fără a compensa însă numărul lucrătorilor în vârstă care au încheiat o astfel de activitate.

Provocările pe termen mediu legate de creșterea scăzută a productivității în UE persistă. Deși creșterea productivității a fost, în medie, de aproximativ 1,4 % pe an înainte de 2007, aceasta a scăzut la 0,8 % între 2010 și 2019 și a continuat să scadă la 0,7 % în 2023⁷². În pofida previziunilor care prevăd mici îmbunătățiri, creșterea productivității rămâne, din punct de vedere structural, la un nivel scăzut, subminând competitivitatea globală a UE. Creșterea ocupării forței de muncă determină în prezent creșterea PIB-ului mai mult decât productivitatea în majoritatea statelor membre, cu excepția Danemarcei, Poloniei, Portugaliei, României și Slovaciei. Productivitatea scăzută a muncii, agravată de îmbătrânirea populației, pune în pericol competitivitatea, creșterea economică, crearea de locuri de muncă și nivelul de trai. Raportul lui Mario Draghi privind viitorul competitivității europene evidențiază lacune semnificative în ceea ce privește specializarea, inovarea și investițiile de înaltă tehnologie ale UE, în special în comparație cu Statele Unite⁷³. Creșterea redusă a productivității totale a factorilor a fost principalul factor care a stat la baza creșterii dezamăgitoare a productivității muncii și este legată în special de declinul în sectorul inovării și al adoptării tehnologice, de realocarea insuficientă a capitalului și a forței de muncă între întreprinderi, de îmbătrânirea forței de muncă, ce reduce asumarea de riscuri, acumularea mai slabă de capital uman jucând, de asemenea, un rol în acest sens. Deficitul de forță de muncă și de competențe întârzie adoptarea tehnologiei, cresc costurile și reduc și mai mult cererea de forță de muncă. Pe termen scurt, deficitul poate obliga întreprinderile să păstreze lucrătorii, împiedicând realocarea forței de muncă, și poate obliga angajații să lucreze mai multe ore, ceea ce ar putea reduce productivitatea și agrava decalajele dintre locurile de muncă, generând creșterea șomajului structural. Astfel cum s-a subliniat în raportul lui 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 esențiale pentru stimularea competitivității. Reducerea barierelor administrative, încurajarea inovării și sprijinirea unor negocieri colective eficace pot contribui la asigurarea câștigurilor de productivitate și la susținerea creșterii salariilor și a competitivității.

Deficitul de forță de muncă și de competențe se menține la un nivel semnificativ și larg răspândit în UE, dar în scădere față de nivelurile maxime înregistrate. În ultimul deceniu, deficitul de forță de muncă și de competențe a înregistrat o creștere în toate statele membre. În contextul recente recesiuni economice, ponderea cadrelor de conducere care indică un deficit de forță de muncă drept factor de limitare a producției a înregistrat o ușoară scădere (18,0 % în octombrie 2024 față de 22,4 % în octombrie 2023 și 25,9 % în octombrie 2022), dar se menține la un nivel relativ ridicat⁷⁴. Deficitele au prevalat în sectoarele STIM (în special TIC), al construcțiilor, al asistenței medicale și al îngrijirii pe termen lung, al transporturilor, al turismului, precum și în alte sectoare relevante pentru tranziția verde și cea digitală. Potrivit raportului EURES din 2023⁷⁵, cele mai acute deficite au fost identificate în raport cu ocupații precum șoferi de vehicule de mare tonaj, profesioniști (inclusiv specialiști) din domeniul asistenței medicale, medici, electricieni, țiglari, ospătari și

⁷² Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe 2024* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

⁷³ Draghi, M. (2024a), Draghi, M. (2024b).

⁷⁴ Comisia Europeană, [Ancheta europeană privind întreprinderile și consumatorii](#).

⁷⁵ Autoritatea Europeană a Muncii, [Labour shortages and surpluses in Europe 2023](#) (Deficitul și surplusul de forță de muncă în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

lucrători în construcții. Caseta 1 oferă o analiză mai detaliată a provocărilor importante cu care se confruntă în acest sens.

Caseta 1: Abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe în UE

Abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe este esențială pentru a stimula competitivitatea, capacitatea de inovare și creșterea durabilă și favorabilă incluziunii a UE. De aproape un deceniu, deficitul de forță de muncă și de competențe a crescut în toate statele membre și se preconizează că va continua să crească în contextul transformării digitale și verzi. Deficitul de forță de muncă nu a scăzut în mod semnificativ nici măcar în contextul recente încetiniri a creșterii economice. Aceste deficite sunt determinate de schimbările demografice, de cererea de noi competențe legate de evoluțiile tehnologice și de dubla tranziție, precum și de condițiile de muncă precare din anumite sectoare. Acestea sunt raportate de întreprinderi de toate dimensiunile și din toate sectoarele și sunt deosebit de persistente în sectorul serviciilor de îngrijire, în domeniile STIM (în special TIC), al construcțiilor, al transporturilor și în cazul anumitor ocupații bazate pe servicii (de exemplu, bucătari și ospătari)⁷⁶. Deși deficitul de forță de muncă poate indica o economie puternică, abilitând lucrătorii să negocieze salarii și condiții de muncă mai bune, în același timp poate împiedica productivitatea și capacitatea de inovare, poate slăbi competitivitatea UE, poate stânjeni creșterea economică și împiedica progresele în ceea ce privește tranziția verde și cea digitală. Punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, în special în ceea ce privește educația, formarea și învățarea pe tot parcursul vieții (principiul 1), sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă (principiul 4) și locurile de muncă sigure și adaptabile (principiul 5) vor contribui, de asemenea, la abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe.

Deficitul de forță de muncă variază substanțial de la un stat membru la altul și nu este distribuit în mod egal la nivel de sectoare și ocupații. În T2-2024, rata locurilor de muncă vacante (ajustată sezonier) a fost cea mai ridicată în Belgia (4,4 %), Țările de Jos (4,3 %), Austria (4,0 %), Cehia (3,4 %), Germania (3,2 %) și Malta (3,0 %). În schimb, Bulgaria, România, Spania și Polonia au înregistrat cele mai scăzute rate (toate sub 1 %) – a se vedea figura de mai jos. Deficitul de forță de muncă în sectorul de producție este deosebit de ridicat și a continuat să crească în 2022 și 2023 în Croația, Slovenia și Bulgaria. În sectorul construcțiilor, Slovenia, Grecia și Croația se confruntă cu cele mai mari probleme în ceea ce privește recrutarea de lucrători, în timp ce în sectorul serviciilor deficitul de forță de muncă este cel mai pronunțat în Malta, Țările de Jos și Germania. Comisia a identificat recent 42 de ocupații considerate ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul UE⁷⁷. Deficitele sectoriale includ activitățile administrative și ale serviciilor de asistență, serviciile de cazare și alimentație, TIC și construcțiile. În plus, întreprinderile raportează din ce în ce mai frecvent în cadrul sondajelor că nu pot găsi competențele specifice necesare pentru ocuparea posturilor vacante^{78 79}.

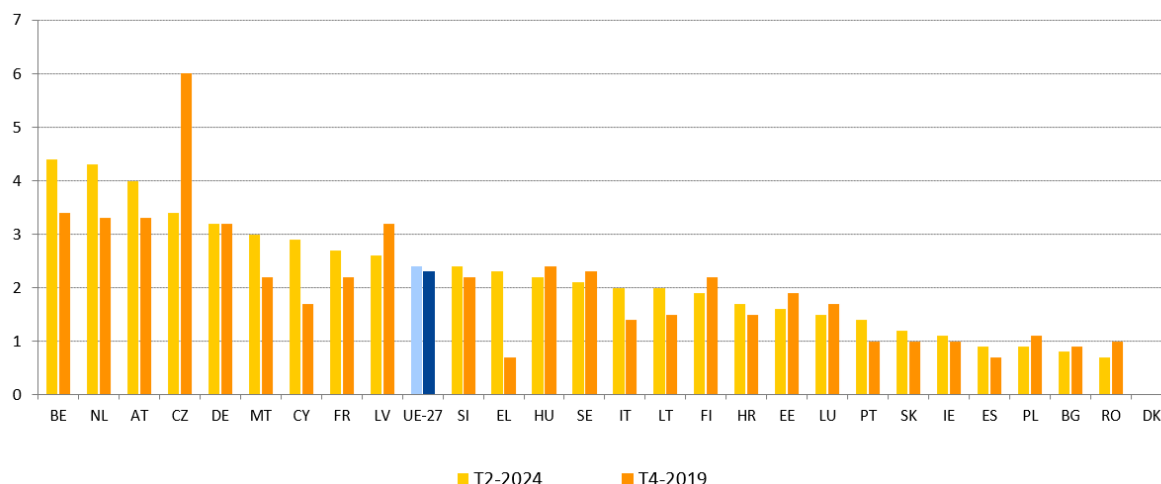
⁷⁶ Eurofound, [European Company Survey 2019](#) (Sondajul european în rândul întreprinderilor) și Comisia Europeană, [Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps in the EU](#) (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023: Abordarea deficitului de forță de muncă și a decalajelor în materie de competențe în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

⁷⁷ [Comunicare: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune \(2024\) – Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune – Comisia Europeană.](#)

⁷⁸ Comisia Europeană, [Eurobarometru Flash FL529: Anul european al competențelor - Deficitul de competențe, strategiile de recrutare și de reținere a personalului în întreprinderile mici și mijlocii](#), 2023.

Deficitele de forță de muncă sunt în continuare mai mari în majoritatea statelor membre decât în 2019

Rata locurilor de muncă vacante, T4-2019 față de T2-2024



Notă: Activități NACE 2, B-S (Industria, construcții și servicii).

Sursa: Eurostat [[ei_lmiv_q_r2](#)], date ajustate sezonier, neajustate calendaristic.

Pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe, sunt esențiale acțiuni concertate și consolidate la nivelul UE, al statelor membre și la nivel regional, care să implice, de asemenea, partenerii sociali și alte părți interesate relevante. În martie 2024, Comisia a prezentat un plan de acțiune pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe, elaborat în strânsă cooperare cu partenerii sociali⁸⁰. Acesta se bazează pe numeroasele inițiative deja întreprinse și stabilește 87 de noi acțiuni pe care UE, statele membre și partenerii sociali le vor întreprinde sau ar trebui să le întreprindă pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe. Aceste măsuri se încadrează în cinci domenii de politică: (i) activarea persoanelor subreprezentate pe piața muncii, (ii) sprijin pentru competențe, formare și educație, (iii) îmbunătățirea condițiilor de muncă, (iv) îmbunătățirea mobilității echitabile în interiorul UE și (v) atragerea de talente din afara UE. Comisia înregistrează progrese semnificative în ceea ce privește punerea în aplicare a angajamentelor sale. Pe baza actualizărilor primite, dintre cele 30 de noi angajamente asumate de Comisie în planul de acțiune, 6 au fost puse în aplicare integral (20 %), iar 22 sunt în curs (73 %). În mod similar, partenerii sociali s-au angajat să realizeze în total 34 de acțiuni și, pe baza informațiilor colectate de Comisie, o treime dintre aceste angajamente (11 acțiuni, 32 % din totalul angajamentelor asumate) este în curs de punere în aplicare. Comisia va monitoriza în continuare progresele înregistrate în punerea în aplicare a acestui plan de acțiune în contextul semestrului european. În plus, Comisia va invita statele membre, în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și al Comitetului pentru protecție socială (CPS), să organizeze schimburi tripartite pe această temă, cu participarea partenerilor sociali europeni și naționali. Punerea în aplicare a acestui plan de acțiune este, de asemenea, esențială pentru realizarea obiectivelor principale ale UE și a obiectivelor naționale privind ocuparea forței de muncă și competențele până în 2030⁸¹.

⁷⁹ BEI, [Sondajul BEI privind investițiile \(EIBIS\) 2023](#).

⁸⁰ [Comunicare: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune \(2024\) – Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune – Comisia Europeană](#).

⁸¹ A se vedea Comisia Europeană, [Declarația și obiectivele de la Porto](#), 2021.

Mai multe state membre au adoptat măsuri pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe, inclusiv prin atragerea resortisanților țărilor terțe. În martie 2024, Legea privind imigrația lucrătorilor calificați a intrat în vigoare în **Germania**, revizuiind și extinzând reglementările pentru lucrătorii calificați cu studii superioare și bazându-se pe lista extinsă a ocupațiilor care se confruntă cu un deficit de forță de muncă (a se vedea secțiunea 2.2.2). În decembrie 2023, **Franța** și-a reformat serviciul public de ocupare a forței de muncă (denumit în prezent „*France Travail*”) pentru a spori sprijinul acordat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a aborda mai bine deficitul (a se vedea secțiunea 2.3.2). În 2023, **Austria** a pus în aplicare un „Plan de acțiune împotriva deficitului de lucrători calificați”, alocând 75 de milioane EUR pentru politicile active în domeniul pieței muncii pentru 2024 și 2025. Planul include, de asemenea, acțiuni de sprijinire a integrării pe piața muncii a solicitanților de azil și a beneficiarilor de protecție subsidiară. În februarie 2024, **Slovenia** a adoptat dispoziții pentru a stabili plăți suplimentare/bonusuri pentru volumul de muncă suplimentar în cadrul anumitor ocupații deficitare din sectorul sănătății (și anume medicina de familie). **Malta** a extins „Programul de dezvoltare a competențelor” în decembrie 2023 pentru a promova dobândirea de competențe de către forța de muncă. În octombrie 2023, **Italia** și-a actualizat legislațiile și a extins investițiile în programe de perfecționare și recalificare pentru a facilita accesul profesioniștilor cu înaltă calificare pe piața muncii și pentru a răspunde mai bine deficitului de forță de muncă și de competențe, inclusiv ca parte a planului de redresare și reziliență. În august 2023, **Luxemburg** a modificat legislația pentru a simplifica procesul de recrutare a resortisanților țărilor terțe și pentru a îmbunătăți atragerea și păstrarea talentelor.

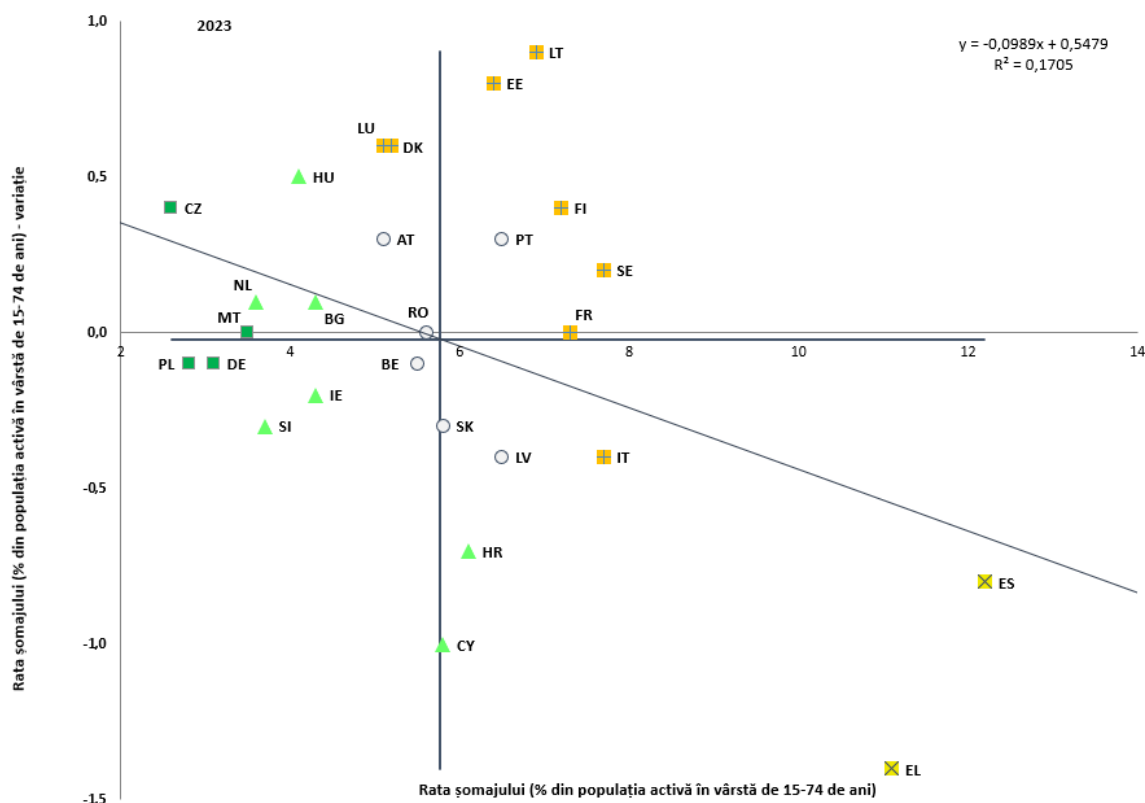
Rata șomajului în UE a atins niveluri minime record în 2023 și la începutul anului 2024, în pofida încetinirii creșterii economice. Rata medie a șomajului în UE (grupa de vârstă 15-74 de ani) a scăzut la 6,1 % (de la 6,2 % în 2022), marcând cel mai scăzut nivel record (figura 2.1.2). Grecia, Cipru și Spania au înregistrat cele mai mari scăderi, cu 1,4 puncte procentuale, 1,0 puncte procentuale și, respectiv, 0,8 puncte procentuale. În schimb, Lituania, Estonia, Danemarca, Luxemburg și Ungaria au înregistrat creșteri de 0,5 puncte procentuale sau mai mari. Situația din Italia, Franța, Suedia, Finlanda, Lituania, Danemarca, Estonia și Luxemburg este „de supravegheat”, fie din cauza șomajului relativ ridicat, fie din cauza îmbunătățirilor sub medie. Deși Spania și Grecia au de departe cele mai ridicate rate ale șomajului, de 12,2 % și, respectiv, 11,1 %, situația lor este reprezentată de o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, ambele țări înregistrând scăderi cu mult peste media UE. Cehia, Polonia, Germania și Malta au „cele mai bune performanțe”, cu rate ale șomajului cuprinse între 2,6 % și 3,1 %. Până în septembrie 2024, rata medie a șomajului în UE a scăzut și mai mult, ajungând la 5,9 %. Deficitul ridicat de forță de muncă, deși în scădere⁸², a determinat întreprinderile să își păstreze angajații, în pofida cererii mai scăzute de produse și servicii, contribuind la menținerea ratei șomajului la un nivel scăzut⁸³. În plus, este posibil ca deficitul de forță de muncă și de competențe să fi contribuit la rata scăzută de tranziție de la încadrare în muncă la șomaj. Diferențele dintre țările UE în ceea ce privește rata șomajului au scăzut constant după ce au atins un nivel maxim în 2013 și sunt aproape de nivelul scăzut înregistrat înainte de criza financiară din 2008-2009. Cu toate acestea, în numeroase țări persistă disparități regionale semnificative (a se vedea figura 6 din anexa 5), inclusiv în regiunile ultraperiferice.

⁸² A se vedea Comisia Europeană: [Autumn 2024 Economic Forecast - A gradual rebound in an adverse environment](#) (Previziunile economice din toamna anului 2024 – O revenire treptată într-un mediu nefavorabil).

⁸³ A se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe 2024* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

Figura 2.1.2: Rata șomajului a scăzut în aproape jumătate dintre statele membre în 2023

Rata șomajului (15-74 de ani), nivelurile din 2023 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 CY și DK.

Sursa: Eurostat [une_rt_a], AFM-UE.

Tranziția verde remodelează economia, determinând necesitatea unor noi sarcini și competențe în sectoarele existente, realocarea forței de muncă între sectoare și noi locuri de muncă în „economia verde”, care pot duce la crearea netă de locuri de muncă cu sprijinul adecvat al politicilor. Tranziția către o economie circulară și cu emisii scăzute de dioxid de carbon generează transferuri ale lucrătorilor între sectoare, în special în domeniile energiei, mineritului, construcțiilor, industriei prelucrătoare, transporturilor și gestionării deșeurilor. O analiză recentă arată că, în medie, între 1,8 și 3,9 % dintre lucrătorii din UE schimbă sectorul de activitate în fiecare an. Această cifră a rămas stabilă în timp, cu o ușoară creștere în unele țări, în jurul nivelului înregistrat în 2016⁸⁴. În același timp, ponderea lucrătorilor în economia verde a crescut de la 2,2 % în 2015 la 2,5 % în 2021 în UE, cu diferențe semnificative între statele membre (de la 0,9 % în Ungaria și 1,4 % în Malta la 4,9 % în Estonia și 5,4 % în Luxemburg în 2021)⁸⁵. Măsurătorile alternative sugerează că economia verde ar putea fi mai cuprinzătoare, ceea ce ar putea reprezenta până la 11,3 % din

⁸⁴ 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, 2024 (în curs de publicare).

⁸⁵ Pe baza datelor furnizate de Eurostat [env_ac_egss1] și [nama_10_a10_e].

forța de muncă a UE (față de 10,8 % în 2015)⁸⁶. Între timp, sectoarele care generează un nivel ridicat de emisii⁸⁷ continuă să angajeze o pondere semnificativă de lucrători (3,5 % în UE în 2023), diferențele variind de la 0,8 % în Cipru și 0,9 % în Irlanda la 7,4 % în Cehia. Dovezile sugerează că, pe lângă abordarea deficitelor de forță de muncă în profesiile esențiale pentru o economie cu zero emisii nete și asigurarea unei tranziții echitabile, politicile bine concepute care sprijină lucrătorii în contextul naturii în schimbare a locului lor de muncă sau în tranziția lor către noi sectoare sau locuri de muncă – în special cele mai afectate de tranziția către neutralitatea climatică – pot conduce la crearea netă de locuri de muncă în Uniune⁸⁸.

Transformarea digitală sprijină crearea de locuri de muncă în anumite sectoare. Numărul specialiștilor în domeniul TIC în UE a crescut constant din 2013 (cu 59,3 %), ajungând la peste 9,5 milioane în 2023. Până în 2030, în ritmul actual, numărul specialiștilor în domeniul TIC va ajunge la doar 12 milioane, cu mult sub ținta de 20 de milioane și în contextul unei concurențe tot mai mari pentru talentele cu competențe digitale⁸⁹. Cu toate acestea, femeile se mențin la un nivel semnificativ de subreprezentare, doar 19 % dintre specialiștii în domeniul TIC fiind femei în 2023. În plus, progresele tehnologice în domenii precum inteligența artificială (IA), analiza datelor, lumile virtuale, securitatea cibernetică, tehnologiile cuantice, cloud și tehnica de calcul la margine transformă într-o măsură și mai mare economiile și piețele forței de muncă. Acestea vor determina sporirea caracterului esențial al competențelor digitale, în condițiile în care, în prezent, 4 din 10 adulți și o treime din lucrătorii din Europa nu dețin nici măcar competențe digitale de bază (a se vedea secțiunea 2.2.1). Cele mai mari deficite sunt raportate în domenii precum crearea de conținut digital și programarea computerizată, în special în Letonia, Danemarca, Polonia și Spania⁹⁰.

⁸⁶ 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 în UE.

⁸⁷ Printre industriile care generează un nivel ridicat de emisii se numără industria extractivă, fabricarea de substanțe chimice și de produse chimice, fabricarea altor produse minerale nemetalice, fabricarea metalelor de bază și fabricarea de autovehicule, remorci și semiremorci.

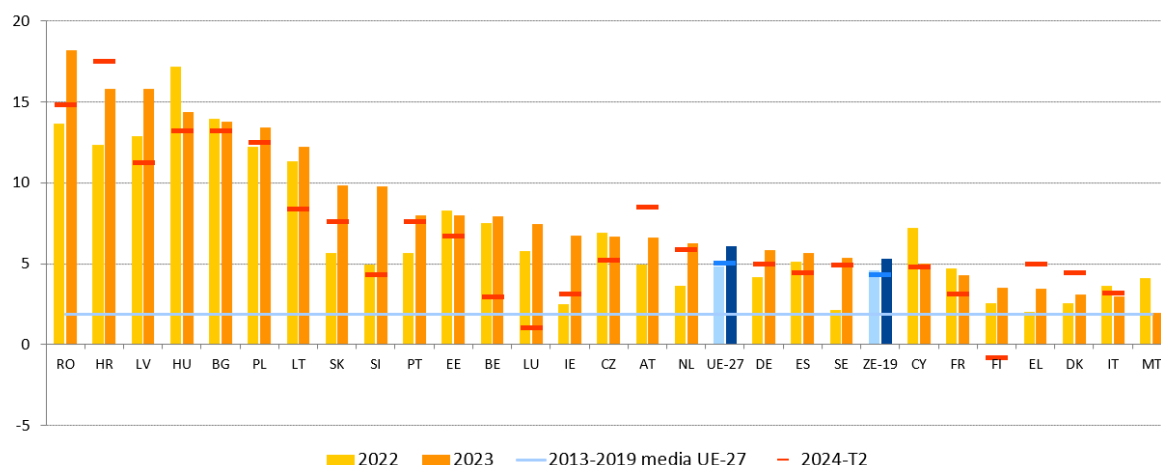
⁸⁸ Comisia Europeană, [SWD\(2020\) 176 final](#). Proiecții bazate pe EQUEST care utilizează un scenariu bazat pe „o impozitare mai scăzută a forței de muncă slab calificate”, 2020.

⁸⁹ Comisia Europeană, [Deceniul digital al Europei: obiective digitale pentru 2030](#), 2023.

⁹⁰ OCDE, [Competențe pentru locuri de muncă 2022](#), 2022.

Figura 2.1.3: Salariile au continuat să crească în 2023, pe fondul unei inflații încă ridicate și al tensiunilor de pe piața muncii

Remunerația nominală per angajat, variație procentuală anuală



Notă: 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.

Sursa: Baza de date AMECO și Eurostat, Conturile naționale [[namq_10_gdp](#)], [[namq_10_a10_e](#)].

Creșterea salariilor în UE s-a menținut la un nivel solid în 2023, înregistrând însă variații semnificative de la un stat membru la altul. Creșterea anuală a remunerației nominale per angajat a atins un nivel record de 6,1 % (de la an la an), după 4,9 % în 2022, în contextul unei inflații încă ridicate⁹¹ și al unor piețe ale forței de muncă tensionate. Ulterior, aceasta a scăzut la 5,0 % în T2-2024, pe măsură ce inflația s-a atenuat. Creșterea salariilor a variat semnificativ de la un stat membru la altul (figura 2.1.3). În T2-2024, creșterea salariilor nominale (de la an la an) a depășit 11 % în Bulgaria, Croația, Ungaria, Letonia, Polonia și România și a variat între 6 % și 10 % în Estonia, Lituania, Slovacia, Austria și Portugalia. Aceasta s-a situat sub 3,2 % în Belgia, Finlanda, Franța, Irlanda, Italia, Luxemburg și Malta.

Salariile negociate au înregistrat, de asemenea, o creștere puternică, determinată de creșterea cererii de compensare a pierderilor în materie de putere de cumpărare. Salariile negociate în zona euro au crescut cu 3,6 % (de la an la an) în T2-2024, reflectând o decelerare de la ratele de creștere de la 4,4 % la 4,7 % observate începând cu T1-2023⁹². Cu toate acestea, cea mai recentă creștere se menține la un nivel semnificativ mai ridicat decât cele înregistrate în 2022, situându-se între 2,6 % și 3,1 %. În 2023 au avut loc mai multe

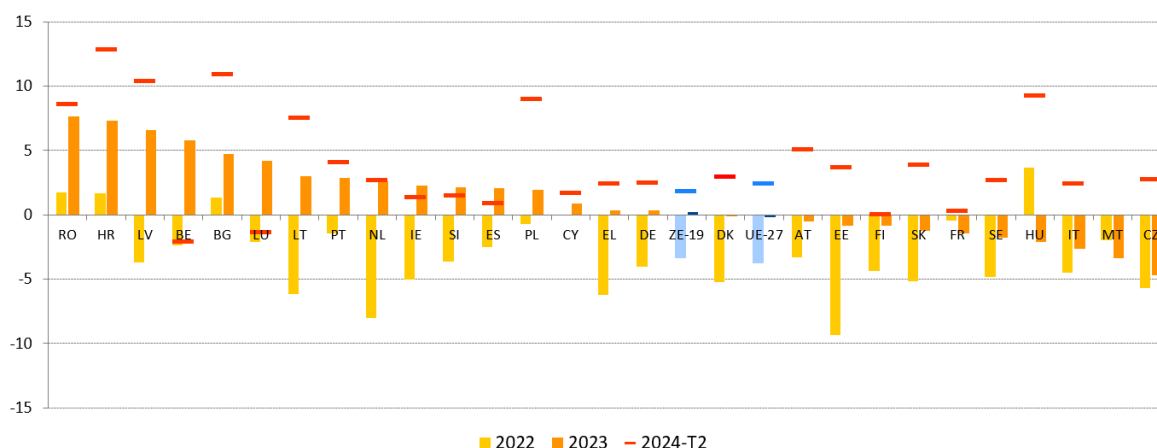
⁹¹ Inflația se situa încă la 4,9 % de la an la an în septembrie 2023, înainte de a înregistra o scădere mai drastică în trimestrul IV, ajungând la 3,1 % în luna decembrie.

⁹² 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.

conflicte de muncă, alimentate de preocupările legate de faptul că salariile nu țin pasul cu creșterea costului vieții⁹³.

Figura 2.1.4: Salariile reale sunt în curs de redresare, însă nu au recuperat încă pierderile din anii anteriori

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.

Sursa: Ameco [5000 HWWDW, 5000 ZCPIH] și Eurostat [[namq_10_gdp](#), [namq_10_a10_e](#), [prc_hicp_midx](#)].

După o scădere substanțială în 2022, salariile reale au început să crească în T3-2023, în mare parte ca urmare a reducerii inflației. Salariile reale din UE au scăzut cu 3,7 % în 2022 și au continuat să scadă la începutul anului 2023, ceea ce se traduce printr-o scădere anuală de 0,2 %⁹⁴. Cu toate acestea, creșterea salariului real s-a reluat începând cu a doua jumătate a anului 2023 și a atins 2,4 % (de la an la an) în T2-2024 – a se vedea figura 2.1.4. Această redresare a fost determinată de scăderea inflației și de continuarea creșterii accentuate a salariilor nominale. În T2-2024, creșterea salariului real a depășit 4,0 % în Austria, Bulgaria, Croația, Letonia, Lituania, Polonia, Portugalia, Ungaria și România. În schimb, aceasta s-a situat sub 1,0 % în Finlanda, Franța și Spania și a scăzut cu 1,4 % în Luxemburg și cu 2,1 % în Belgia, în urma unor câștiguri semnificative în 2023 în cele două state din urmă. În pofida acestor îmbunătățiri recente, salariile reale din UE și din majoritatea statelor membre se mențin sub nivelurile anterioare pandemiei. Se preconizează că salariile reale vor atinge nivelurile din 2019 în 2025 în UE și în 2026 în zona euro⁹⁵.

Creșterile salariului minim legal compensează în mare măsură pierderea puterii de cumpărare a lucrătorilor cu salariul minim în majoritatea statelor membre. Între ianuarie 2022 și ianuarie 2024, salariile minime legale au crescut cu peste 7 % în termeni nominali în toate statele membre în care există aceste salarii⁹⁶. Acestea au crescut cu peste

⁹³ Eurofound, [Labour disputes across Europe in 2023: Ongoing struggle for higher wages as cost of living rises](#) (Conflictele de muncă în Europa în 2023: eforturi continue pentru creșterea salariilor pe măsură ce costul vieții crește), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

⁹⁴ Salariile reale sunt calculate utilizând indicele armonizat al prețurilor de consum ca deflator.

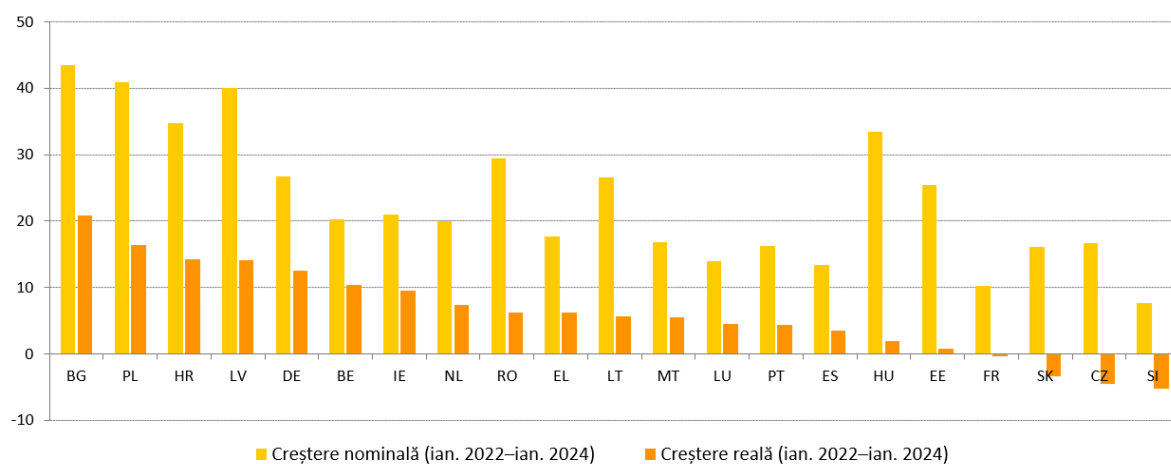
⁹⁵ Comisia Europeană, [Autumn 2024 Economic Forecast: A gradual rebound in an adverse environment](#) (Previziunile economice din toamna anului 2024 – O revenire treptată într-un mediu nefavorabil), noiembrie 2024.

⁹⁶ 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,

40 % în Polonia, Bulgaria și Letonia și cu peste 20 % în Belgia, Croația, Germania, Estonia, Irlanda, Lituania, România, Țările de Jos și Ungaria⁹⁷. Aceste creșteri au fost în principal rezultatul actualizărilor anuale de rutină din ianuarie 2023 și ianuarie 2024, alături de ajustări substanțiale pe parcursul anilor 2022 și 2023. În termeni reali, salariile minime legale au crescut cu peste 10 % în Belgia, Bulgaria, Croația, Germania, Letonia și Polonia și între 5 % și 10 % în Grecia, Irlanda, Lituania, Malta, România și Țările de Jos (figura 2.1.6). În Estonia, Franța, Ungaria, Luxemburg, Portugalia și Spania, salariile reale minime legale au crescut cu mai puțin de 5 % în perioada ianuarie 2022-ianuarie 2024. În schimb, salariile reale au scăzut cu peste 3 % în Cehia, Slovacia și Slovenia.

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](#)].

Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a înregistrat o ușoară scădere în UE în 2023, dar a afectat totuși unul din doisprezece lucrători. Ponderea persoanelor în vârstă de cel puțin 18 ani încadrate în muncă și expuse riscului de sărăcie a scăzut la 8,3 % în 2023, de la 8,5 % în 2022 (cu referire la veniturile din 2022 și, respectiv, din 2021)⁹⁸. Această pondere a fost, de asemenea, mai mică în comparație cu un deceniu mai devreme și chiar înainte de pandemia de COVID-19 (9,1 % în 2013 și 9 % în 2019, cu referire la veniturile din 2012 și, respectiv, din 2018). În 2023, douăsprezece state membre au înregistrat o scădere a sărăciei persoanelor încadrate în muncă, în pofida faptului că multe dintre acestea se confruntau cu o inflație ridicată și cu scăderi semnificative ale salariilor reale în 2022. Acest fapt sugerează că, în aceste țări, veniturile mediane au înregistrat o scădere mai accentuată decât veniturile lucrătorilor săraci, care au fost susținute de actualizări ale salariilor minime și ale transferurilor sociale⁹⁹. Italia și Grecia au înregistrat cele mai mari reduceri (-1,6 puncte

Slovenia, Spania, Țările de Jos și Ungaria. Cele 5 state membre care nu au salarii minime legale sunt: Austria, Danemarca, Finlanda, Italia și Suedia.

⁹⁷ Salariile minime sunt adesea actualizate anual, la începutul anului. Între ianuarie 2022 și ianuarie 2024, 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, România, Țările de Jos și Ungaria.

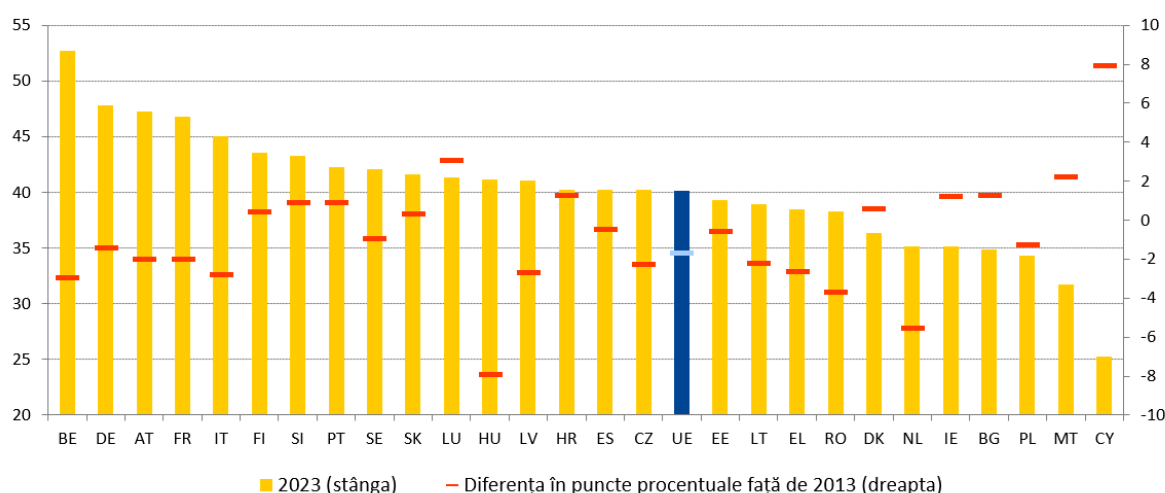
⁹⁸ Eurostat [[ilc_iw01](#)], EU-SILC, întrerupere a seriilor pentru Croația.

⁹⁹ A se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe 2024* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

procentuale și, respectiv, -0,7 puncte procentuale, ajungând la 9,9 %), deși ambele au depășit în continuare media UE (8,3 %). În schimb, sărăcia persoanelor încadrate în muncă a crescut cu 1 punct procentual sau mai mult în Luxemburg, Bulgaria, Croația și Slovacia. România, Luxemburg și Bulgaria au înregistrat cele mai ridicate niveluri (15,3 %, 14,8 % și, respectiv, 11,4 %), în timp ce Spania, Estonia și Portugalia au înregistrat, de asemenea, rate de cel puțin 10 %. Estimările timpurii ale Eurostat sugerează că sărăcia persoanelor încadrate în muncă se va menține la un nivel stabil în 2024 (cu referire la veniturile din 2023)¹⁰⁰. La fel ca în anii precedenți, sărăcia persoanelor încadrate în muncă în întreaga UE a fost mai mare în rândul cetățenilor din afara UE (22,5 %), al celor născuți în afara UE (18,5 %), al lucrătorilor cu un nivel scăzut de educație (18,4 %), al angajaților cu fracțiune de normă (12,6 %), al lucrătorilor temporari (12,6 %) și al gospodăriilor private cu copii aflați în întreținere (10,0 %).

Figura 2.1.6: În 2023, 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, 2023



Notă: Datele din 2013 pentru Cipru au fost înlocuite cu 2014, cele din 2013 nefiind disponibile.

Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în aprilie 2024).

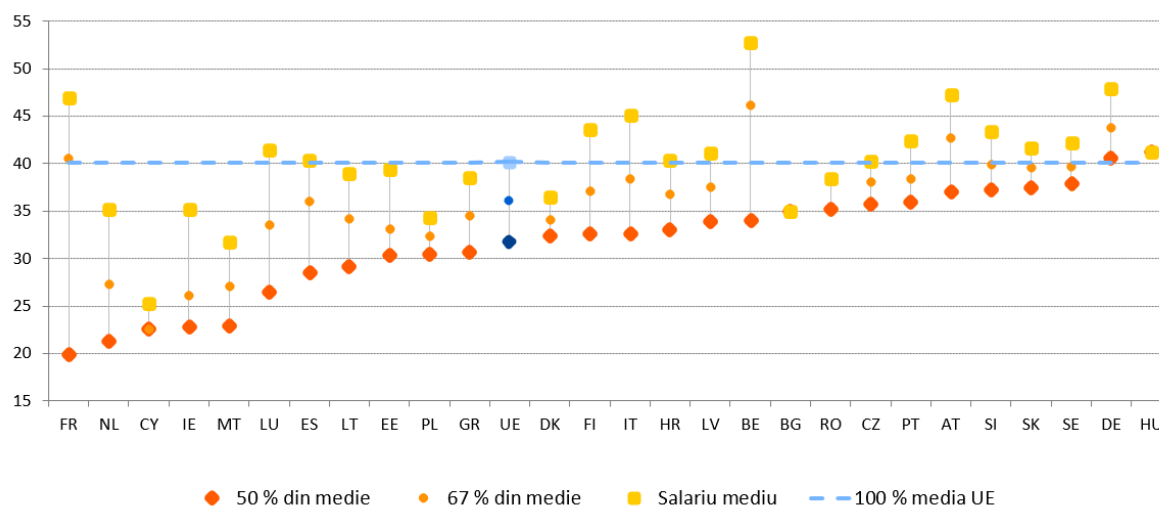
Impozitarea veniturilor salariale are un impact semnificativ asupra stimulentei pentru muncă și angajare. Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă măsoară diferența dintre costurile cu forța de muncă ale angajatorilor și salariul net al angajaților, exprimată ca procent din costul total al forței de muncă. O sarcină fiscală ridicată asupra costului forței de muncă poate reduce stimulentele pentru muncă și angajare, în special pentru grupuri specifice, cum ar fi persoanele care reprezintă cea de a doua sursă de venit a familiei, în cazul cărora oferta de forță de muncă este mai receptivă la astfel de stimulente. Din 2013, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită cu un salariu mediu a scăzut cu 2,2 puncte procentuale în UE, ajungând la 40,2 % în 2023 (figura 2.1.6). Totuși, această cifră se situează în continuare peste media OCDE de 34,8 %. În aceeași perioadă, treisprezece state membre au înregistrat scăderi semnificative (cu peste 1 punct procentual) în ceea ce privește sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri medii, cele mai mari reduceri fiind înregistrate în Ungaria (-7,9 puncte procentuale), Țările de

¹⁰⁰ [Cele mai recente evoluții ale dinamicii veniturilor și ale sărăciei – Statistici explicate](#), iunie 2024.

Jos (-5,5 puncte procentuale), România (-3,7 puncte procentuale) și Belgia (-2,9 puncte procentuale). În schimb, creșteri semnificative (cu peste 1 punct procentual) au avut loc în șase țări, cea mai mare înregistrându-se în Cipru (8,0 puncte procentuale), Luxemburg (3,1 puncte procentuale) și Malta (2,2 puncte procentuale). Pentru persoanele cu venituri mai mici (50 % din venitul mediu), sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită a fost de 31,7 % în 2023, marcând o scădere de 3,1 puncte procentuale față de 2013 și de 0,1 puncte procentuale față de 2022.

Figura 2.1.7: Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă este mai mică pentru lucrătorii cu venituri salariale 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 2023



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 impozite-prestații al OCDE (actualizată în aprilie 2024).

Sistemele de impozitare a veniturilor persoanelor fizice tind să fie progresive, cu sarcini fiscale mai mici asupra costului forței de muncă pentru cei care câștigă mai puțin. Progresivitatea este deosebit de pronunțată în țări precum Franța, Belgia și Luxemburg, în timp ce în Bulgaria și Ungaria se aplică sisteme de impozitare forfetare (figura 2.1.7). Reducerea sarcinilor fiscale pentru persoanele cu venituri mici reduce distorsiunile atât în ceea ce privește cererea, cât și oferta de forță de muncă și facilitează angajarea de lucrători cu un nivel scăzut de calificare. Deși reducerea sarcinilor fiscale pentru persoanele cu venituri mici este benefică pentru reducerea obstacolelor în materie de angajare, acestea ar trebui să fie concepute astfel încât să nu descurajeze tranziția către locuri de muncă cu salarii mai mari.

Inflația poate cauza denaturări ale sistemelor de impozitare, care afectează atât progresivitatea, cât și echitatea. Denaturările sistemului de impozitare rezultă adesea din praguri definite nominal, cum ar fi tranșe de impozitare, credite, deduceri sau scutiri. În sistemele de impozitare progresivă, inflația duce, de regulă, la o încadrare în alte tranșe de impozitare („*bracket creep*”), în care pragurile nominale fixe determină mai mulți contribuabili să se încadreze în tranșe mai mari de impozitare, sporindu-le sarcina fiscală. Acest aspect, împreună cu erodarea creditelor și a beneficiilor fiscale, poate crește riscul de sărăcie dacă nu sunt puse în aplicare ajustări ale inflației sau alte măsuri de politică. Atunci când tranșele de impozitare (și alți parametri ficși ai sistemului fiscal) sunt adaptate pentru a reflecta inflația, fie automat prin indexare, fie prin măsuri discreționare, încadrarea în alte

tranșe de impozitare și alte denaturări induse de inflație pot fi atenuate. În 2023 și la începutul anului 2024, numeroase state membre au efectuat astfel de ajustări ale sistemelor lor de impozitare a veniturilor persoanelor fizice pentru a aborda respectivele denaturări (a se vedea secțiunea 2.1.2).

Transferarea sarcinii fiscale de la baza de impozitare a forței de muncă la alte baze de impozitare în conformitate cu obiectivele de mediu poate îmbunătăți stimulentele de pe piața muncii, poate promova echitatea și, în același timp, poate sprijini neutralitatea climatică. Modificările propuse în ceea ce privește Directiva privind impozitarea energiei¹⁰¹, aflate în prezent în curs de negociere de către colegiitori, se aliniază la aceste obiective prin stabilirea unor prețuri care reduc consumul de combustibili fosili și prin încurajarea investițiilor în energia durabilă și curată. În plus, Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică¹⁰² promovează reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă, în special pentru grupurile cu venituri mici și medii, precum și reorientarea spre surse de venit care promovează durabilitatea mediului. Deși taxele pe carbon pot avea efecte regresive, acestea pot fi atenuate prin măsuri compensatorii concepute cu atenție. Măsurile de sprijin care asigură energie la prețuri accesibile destinate grupurilor vulnerabile sau măsurile de impozitare care stimulează economiile de energie și reduc consumul de combustibili fosili, în special în contextul prețurilor încă ridicate la energie, se aliniază la aceste obiective în materie de climă și echitate.

2.1.2 Măsuri luate de statele membre

Mai multe state membre au introdus stimulente pentru angajare și subvenții pentru crearea de locuri de muncă, cu accent pe promovarea ocupării forței de muncă în sectoarele-cheie și pe sprijinirea grupurilor defavorizate. Cu sprijin din partea MRR, **Grecia** utilizează subvenții pentru angajare care permit recrutarea cu normă întreagă a 67 000 de șomeri, cu accent pe persoanele cele mai vulnerabile (șomeri de lungă durată, persoane cu handicap, refugiați, romi). În **Malta**, schema A2E, cofinanțată de FSE+ și de guvernul Maltei, se va derula până în 2029. Aceasta oferă sprijin financiar angajatorilor pentru angajarea persoanelor defavorizate, promovând astfel o forță de muncă diversă și favorabilă incluziunii. **Finlanda** a introdus în 2023 o reformă a subvențiilor salariale pentru angajatorii care angajează șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă. Angajatorii pot primi sprijin financiar care acoperă 50 % din costurile salariale sau 70 % pentru angajarea lucrătorilor cu capacități de muncă reduse. În 2024, **Cehia** a continuat un proiect-pilot care combină subvențiile salariale pentru angajarea grupurilor defavorizate cu activități de integrare, cum ar fi formarea, asistența socială, asistența la locul de muncă și orientarea și consilierea cuprinzătoare, pentru a sprijini dezvoltarea personală în timpul ocupării forței de muncă subvenționate. **Italia** a introdus, prin Decretul-lege nr. 60 din 7 mai 2024, stimulente pentru desfășurarea de activități independente în sectoare strategice pentru dezvoltarea de noi tehnologii și dubla tranziție. Stimulentele includ o scutire de până la 800 EUR pe lună de la plata contribuțiilor la asigurările sociale pentru șomerii cu vârsta sub 35 de ani care înființează o întreprindere în aceste sectoare și angajează lucrători pe durată nedeterminată în perioada 1 iulie 2024-31 decembrie 2025. În plus, beneficiarii pot solicita INPS (Institutul Național de Securitate Socială) o contribuție lunară scutită de impozit în valoare de 500 EUR

¹⁰¹ [COM\(2021\) 563 – Revizuirea Directivei privind impozitarea energiei.](#)

¹⁰² [Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică 2022/C 243/04.](#)

pe lucrător pentru o perioadă de până la 3 ani. Cu sprijinul MRR, **Portugalia** a instituit programul de angajament privind ocuparea durabilă a forței de muncă, oferind angajatorilor subvenții financiare și reduceri ale securității sociale pentru a sprijini crearea a 30 000 de locuri de muncă permanente, pentru a reduce segmentarea pieței muncii și pentru a promova egalitatea de gen, facilitând în același timp integrarea tinerilor pe piața forței de muncă.

De asemenea, pe baza experienței dobândite în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19, o serie de țări au introdus ori au adaptat scheme privind reducerea timpului de muncă. În mai 2024, **Estonia** a adoptat legislația privind „prevenirea pierderii capacității de muncă” pentru a oferi condiții de muncă flexibile angajaților care se întorc la muncă după un concediu medical de lungă durată și pentru a sprijini integrarea pe piața muncii a persoanelor cu boli cronice. În cadrul acestui sistem, angajatorii acoperă cel puțin 50 % din salariul integral, în timp ce fondul național de asigurări de sănătate acoperă restul. În iulie 2023, **Spania** a adoptat dispoziții care au dezvoltat în continuare regimul juridic al mecanismului RED pentru a spori flexibilitatea și stabilizarea ocupării forței de muncă, detaliind limitele privind orele suplimentare, normele privind angajarea și păstrarea locurilor de muncă, precum și condițiile pentru externalizarea locurilor de muncă. În decembrie 2023, **Italia** și-a extins schema privind reducerea timpului de muncă („Cassa Integrazione Guadagni”) pentru a include cazurile de reducere a timpului de lucru din cauza condițiilor climatice extreme. Prelungirea, aplicabilă în perioada iulie-decembrie 2023, vizează în mod specific sectoare precum agricultura, construcțiile și mineritul.

Mai multe state membre și-au modificat sau intenționează să își modifice cadrele privind salariul minim. **Cipru** a introdus un salariu minim legal universal în ianuarie 2023, cu scopul de a proteja puterea de cumpărare a persoanelor cu venituri salariale mici. Începând din ianuarie 2024, salariul minim va fi reajustat o dată la doi ani pe baza unor criterii specifice, inclusiv a puterii de cumpărare a lucrătorilor cu salariul minim în raport cu costul vieții. O primă revizuire a avut deja loc în ianuarie 2024, salariul minim crescând de la 940 EUR la 1 000 EUR pe lună. În 2024, în **Letonia** și **Grecia**, guvernul și partenerii sociali au discutat despre reforme menite să modifice mecanismul de stabilire a salariului minim, raportându-se la valorile prezentate în Directiva privind salariile minime adecvate¹⁰³. În **Letonia**, salariul minim va fi de 740 EUR începând din 2025, ceea ce va marca începutul stabilirii nivelului în raport cu salariul median. **Bulgaria** și **Lituania** și-au redefinit procesul de stabilire a salariilor minime pentru a include o valoare de referință orientativă, în special în ceea ce privește salariile reale, **în timp ce Țările de Jos** și-au modificat definiția salariului minim de la un tarif lunar la un tarif orar. În **România**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, a fost adoptată în noiembrie 2024 o nouă lege având ca obiect instituirea unui nou mecanism și a unei formule noi pentru stabilirea și actualizarea sistematică a nivelului salariului minim, cu consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu Directiva privind salariile minime adecvate. Aceste modificări fac parte din transpunerea mai amplă a directivei în statele membre, prevăzută pentru 15 noiembrie 2024. În **Croația**, în cadrul planului de redresare și reziliență, Legea privind salariul minim a fost modificată pentru a impune majorări minime pentru orele suplimentare, munca de noapte, duminica și sărbătorile legale, precum și pentru a interzice posibilitatea de a renunța la salariul minim. De asemenea, intenționează să majoreze salariul minim la 50 % din salariul mediu din anul precedent.

Diverse măsuri legate de salariile din sectorul public au fost adoptate ori sunt în curs de a fi avute în vedere. În **Croația**, ca parte a PRR, Legea privind salariile, intrată în vigoare în

¹⁰³ 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).

2024, vizează standardizarea criteriilor de stabilire a salariilor și armonizarea salariilor în cadrul administrației de stat și al serviciilor publice, în consultare cu partenerii sociali. În **Italia**, Legea bugetului a alocat 3 miliarde EUR pentru 2024 și 5 miliarde EUR anual începând cu 2025 pentru reînnoirea contractului colectiv de muncă la nivel național (CCNL) pentru angajații din sectorul public. **Grecia** intenționează să majoreze salariile din sectorul public în 2025, în urma adoptării unui nou sistem de salarizare unică. În **Slovenia**, Legea privind bazele comune ale sistemului de salarizare din sectorul public a fost adoptată în octombrie 2024, ca parte a planului de redresare și reziliență, și va intra în vigoare în ianuarie 2025. Reforma a eliminat tranșele inferioare salariului minim și a majorat remunerațiile pentru toți funcționarii și angajații din sectorul public sloven.

Au fost efectuate și alte revizuri ale sistemelor de stabilire a salariilor, în special în ceea ce privește negocierile colective. În **Polonia**, o propunere de lege are ca obiectiv să actualizeze normele de stabilire și înregistrare a contractelor colective de muncă, să extindă temele de negociere, să simplifice procesul de înregistrare în Registrul național al contractelor colective de muncă, să faciliteze prelungirea contractelor și să permită întreprinderilor să se retragă din contractele multinaționale din motive comerciale. În **Franța**, a fost emis un nou decret pentru a accelera extinderea contractelor colective de muncă la toți lucrătorii și întreprinderile dintr-un sector, asigurându-se că salariile minime sectoriale nu scad sub salariul minim legal (SMIC)¹⁰⁴. În plus, în martie 2024 a fost înființat un nou Consiliu superior privind remunerarea, ocuparea forței de muncă și productivitatea, pentru a alinia mai bine productivitatea, crearea de valoare și salariile, monitorizând totodată factorii determinanți ai salariilor. În **Portugalia**, o actualizare recentă a Codului muncii abordează procedurile de reziliere a contractelor colective de muncă, făcând mai dificilă rezilierea acordurilor și introducând o nouă modalitate de arbitraj¹⁰⁵. În **Belgia**, partenerii sociali nu au ajuns la un acord referitor la salarii, cu privire la care guvernul federal a decis să nu majoreze norma salarială pentru 2023 și 2024, limitând creșterile salariale la indexarea curentă a inflației. Cu toate acestea, partenerii sociali pot negocia un bonus unic per angajat de până la 500 EUR sau de 750 EUR atunci când întreprinderile obțin profituri deosebit de mari.

Statele membre iau măsuri pentru a consolida economia socială, valorificând impulsul creat de Planul de acțiune pentru economia socială¹⁰⁶ și de Recomandarea Consiliului privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale¹⁰⁷. În februarie 2024, nouăsprezece state membre au semnat Foaia de parcurs de la Liège pentru economia socială în Uniunea Europeană¹⁰⁸, care propune priorități și orientări pentru economia socială în cadrul următoarei agende sociale europene. În prezent, statele membre își elaborează sau își actualizează strategiile privind economia socială, ceea ce are un caracter esențial pentru stabilirea unor condiții-cadru favorabile. În iulie 2024, **Irlanda** și-a lansat politica națională privind întreprinderile sociale 2024-2027. În august 2023, **Slovacia** a adoptat un plan de acțiune pentru a sprijini economia socială și întreprinderile sociale până în 2030. **Slovenia** a

¹⁰⁴ Eurofound, [Franța: Developments in working life 2023](#) (Evoluții în viața profesională 2023), Document de lucru, WPEF24045, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁰⁵ Eurofound (2024), [Portugalia: Developments in working life 2023](#) (Evoluții în viața profesională 2023), Document de lucru, WPEF24057, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁰⁶ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „[Construirea unei economii în serviciul cetățenilor: un plan de acțiune pentru economia socială](#)” [COM(2021) 778 final].

¹⁰⁷ [Recomandarea Consiliului din 27 noiembrie 2023 privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale \(C/2023/1344\)](#).

¹⁰⁸ A se vedea declarația online.

elaborat o strategie de dezvoltare a economiei sociale, în curs de aprobare din partea guvernului. În **Belgia**, Comunitatea germanofonă a adoptat primul său decret privind recunoașterea și promovarea întreprinderilor sociale în ianuarie 2024, urmată de Flandra în aprilie 2024 cu un decret de promovare a economiei sociale și a responsabilității sociale a întreprinderilor. În **Cipru** au fost aprobate în decembrie 2023 modificări ale Legii privind întreprinderile sociale din 2020 și un regulament de instituire a unui registru pentru întreprinderile sociale, registrul fiind acum deschis pentru depunerea de cereri. În **Cehia**, un proiect de lege privind economia socială urmează să fie prezentat parlamentului în 2024. Această legislație urmărește să sprijine entitățile din economia socială prin furnizarea unui cadru care să le consolideze rolul în economie, inclusiv prin facilitarea accesului la finanțare, îmbunătățirea condițiilor de reglementare și promovarea unor modele de afaceri sociale durabile. **Portugalia** a lansat inițiativa „*Portugal Social Innovation 2030*”, pentru a stimula antreprenoriatul, inovarea socială și investițiile cu impact la nivel național. Principalii beneficiari sunt entitățile publice și private, inclusiv entitățile din economia socială, care dezvoltă, formează, promovează sau sprijină proiecte de inovare socială. În **Germania**, un nou program de sprijin, cofinanțat de FSE+, va investi 110 miliarde EUR până în 2028 pentru a consolida întreprinderile de interes public, sprijinind spațiile de lucru în comun, universitățile sau incubatoarele de afaceri, care, la rândul lor, oferă consiliere și formare în materie de competențe întreprinderilor sociale.

O serie de state membre au pus în aplicare măsuri de consolidare a echității fiscale și de stimulare a participării pe piața muncii. În **Italia**, reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru angajați, introdusă inițial în 2022 și prelungită în 2023, a fost confirmată pentru 2024¹⁰⁹. În plus, întreprinderile și profesioniștii care angajează personal suplimentar cu contracte de muncă pe durată nedeterminată sunt eligibili pentru o deducere de 120 % din costurile cu forța de muncă pentru perioada fiscală 2024. **Letonia** va pune în aplicare o reformă a impozitării forței de muncă începând din 2025, prin reducerea sarcinii fiscale asupra lucrătorilor cu venituri mici și medii. **Portugalia** a inclus în propunerea de buget de stat pentru 2025 o modificare a regimului fiscal pentru tineri care se aplică începând din 2025. Aceasta va extinde eligibilitatea pentru a include persoanele cu vârsta de până la 35 de ani, indiferent de nivelul lor de educație, și va prelungi durata scutirilor până la 10 ani (anterior 5 ani). Ca un alt exemplu, în **Finlanda**, guvernul a redus impozitarea veniturilor din muncă prin dublarea creditului pentru veniturile din muncă pentru persoanele cu vârsta de peste 65 de ani, eliminându-l totodată în cazul persoanelor cu vârste cuprinse între 60 și 64 de ani. Această reorientare vizează îmbunătățirea stimulentele pentru muncă pentru persoanele cu vârsta de peste 65 de ani.

Sistemele de impozitare a veniturilor persoanelor fizice au fost, de asemenea, ajustate pentru a atenua impactul inflației asupra lucrătorilor¹¹⁰. Atunci când pragurile prevăzute în calendarul fiscal rămân neschimbate, inflația poate împinge gospodăriile către tranșe de impozitare mai mari, ceea ce duce la așa-numita „încadrare în alte tranșe de impozitare”. În timp ce majoritatea țărilor ajustează tranșele de impozitare în mod discreționar, **Belgia, Danemarca, Lituania, Slovacia, Slovenia, Suedia, Țările de Jos** și, mai recent, **Austria**

¹⁰⁹ Rata de scutire se menține la 6 % pentru salariile impozabile lunare de până la 2 692 EUR și la 7 % pentru cele de până la 1 923 EUR. Reducerea deja introdusă a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă egală cu 15 % din remunerația brută plătită pentru munca de noapte și orele suplimentare efectuate în zilele de sărbătoare legală a fost, de asemenea, confirmată în primele șase luni ale anului 2024.

¹¹⁰ A se vedea: Comisia Europeană, [Annual Report on Taxation 2024](#) (Raportul anual privind fiscalitatea 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

implementează mecanisme de ajustare automată¹¹¹. **Germania, Lituania, Luxemburg, Irlanda și Portugalia** și-au ajustat în mod discreționar tranșele de impozitare în 2023 și/sau 2024, **Portugalia** reducând, de asemenea, rata marginală de impozitare pentru a doua tranșă. **Italia** a contopit cele mai mici două (din patru) tranșe de impozitare în 2024, aplicând o rată de impozitare de 23 % pentru a reduce sarcina asupra veniturilor medii. În cele din urmă, **Spania** a indexat bazele și ratele contribuțiilor de asigurări sociale atât în 2023, cât și în 2024. Pe lângă aceste ajustări ale impozitului pe venitul persoanelor fizice, statele membre au introdus măsuri fiscale suplimentare menite să contracareze inflația.

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 (egalitatea de gen), 3 (egalitatea de șanse), 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă), 9 (echilibrul dintre viața profesională și cea personală), 11 (îngrijirea copilului și sprijin pentru copii) și 17 (incluziunea persoanelor cu handicap) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Secțiunea 2.2.1 prezintă principalele evoluții în domeniul educației, al formării și al competențelor, precum și în ceea ce privește situația de pe piața muncii a grupurilor vulnerabile și subreprezentate. În secțiunea 2.2.2 sunt prezentate măsurile de politică întreprinse de statele membre în aceste domenii de politică.

2.2.1 Indicatori-cheie

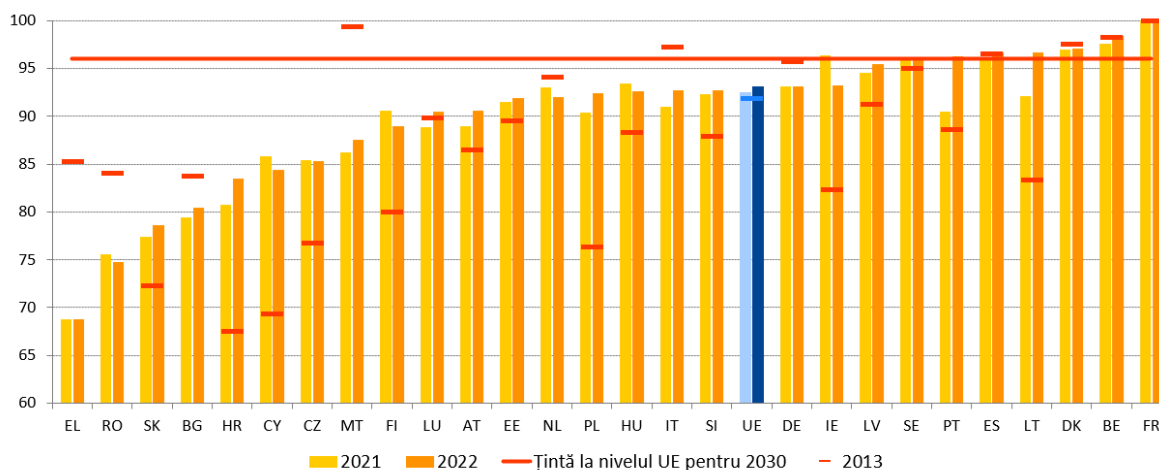
Participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor la nivelul UE a înregistrat progrese lente în ultimul deceniu, cu diferențe considerabile între statele membre. În 2022, 93,1 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu au fost înscriși în sistemul de educație și îngrijire timpurie a copiilor (ECEC), reflectând o creștere de 0,6 puncte procentuale față de 2021 și de 1,9 puncte procentuale față de 2014. Totuși, această medie la nivelul UE maschează disparități substanțiale de la o țară la alta. Șapte state membre (Belgia, Danemarca, Franța, Spania, Lituania, Portugalia, Suedia) au atins deja obiectivul la nivelul UE privind o rată de participare de 96 % până în 2030, în timp ce ratele rămân sub 85 % în cinci țări (Bulgaria, Croația, Cipru, România și Slovacia, ultimele două situându-se sub 80 %). Unele state membre au înregistrat progrese remarcabile în ultimii ani, Portugalia (5,8 puncte procentuale), Lituania (4,6 puncte procentuale), Croația (2,8 puncte procentuale) și Polonia (2 puncte procentuale) înregistrând cele mai mari creșteri între 2021 și 2022. În schimb, șase state membre au înregistrat o scădere, cu precădere Cipru (-1,4 puncte procentuale), Finlanda (-1,6 puncte procentuale) și Irlanda (-3,2 puncte procentuale). Accesibilitatea financiară și deficitul de capacitate, inclusiv de personal, reprezintă în continuare obstacole importante în calea accesului, în special pentru copiii mai mici și pentru cei care provin din medii

¹¹¹ Pentru o descriere detaliată a diferitelor abordări ale indexării la nivelul UE, a se vedea tabelul 3 din Raportul anual privind impozitarea pe 2023 (referitor la măsurile adoptate în 2022).

socioeconomice defavorizate. Participarea copiilor romi la ECEC rămâne o provocare semnificativă, situându-se la aproximativ jumătate din media UE (42-44 % în 2021) și cu mult sub obiectivul pentru 2030 de cel puțin 70 % stabilit în noul Cadru strategic al UE privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor¹¹².

Figura 2.2.1: Participarea la ECEC indică progrese lente la nivelul UE, dar cu diferențe mari de la o țară la alta

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



Notă: 2013: definiția diferă pentru EL și PT. 2021: definiția diferă pentru UE și PT. Date provizorii pentru FR. 2022: definiția diferă pentru UE și PT. Date provizorii pentru FR, MT, PL și PT. Cele mai recente date disponibile pentru EL sunt din 2019.

Sursa: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

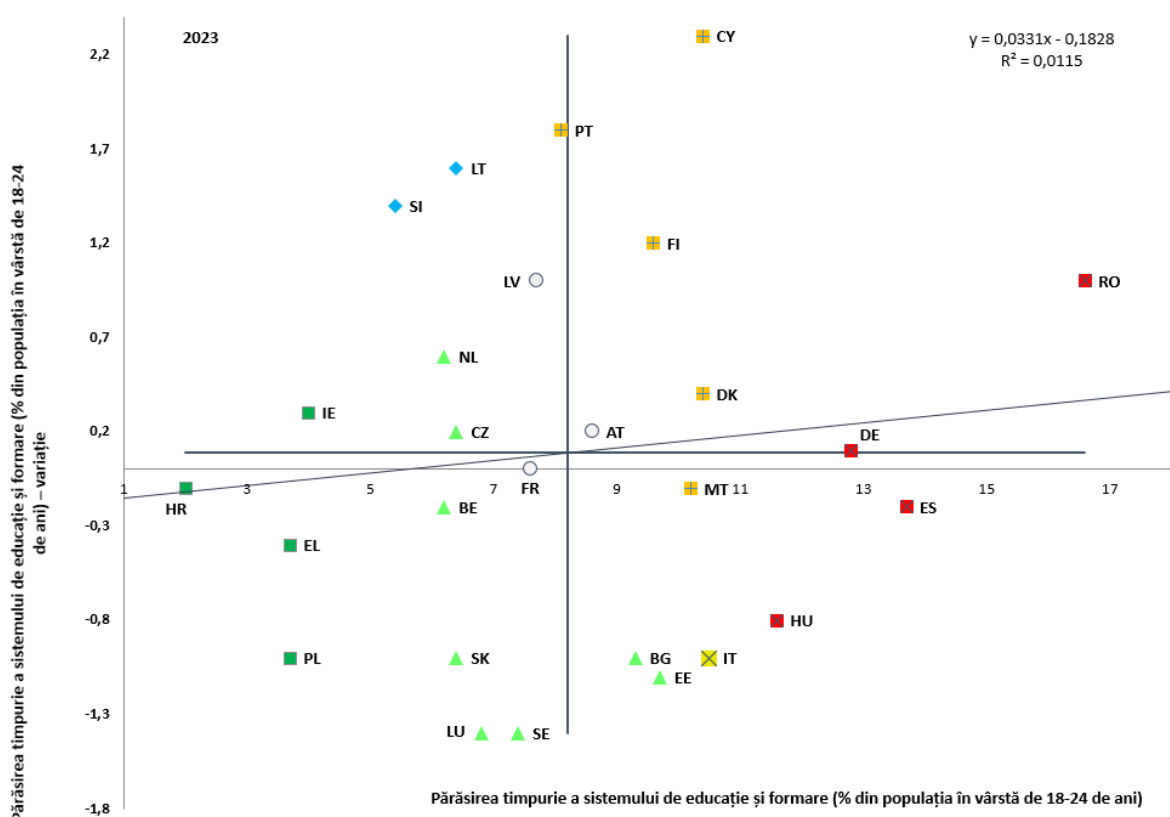
Părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare este în scădere în întreaga UE, dar rămâne o provocare, în special în rândul tinerilor. În 2023, 9,5 % dintre tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani au părăsit prematur sistemul de educație sau formare, în scădere cu 0,2 puncte procentuale față de 2022. Această cifră este cu 2,3 puncte procentuale mai mică decât cu un deceniu în urmă, cinci țări (Grecia, Spania, Italia, Malta și Portugalia) realizând reduceri de peste 5 puncte procentuale în această perioadă. Cu toate acestea, aproximativ 3,1 milioane de tineri au părăsit timpuriu sistemul de educație sau formare, cel mult cu o diplomă de absolvire a învățământului secundar inferior în UE în 2023. Șaisprezece 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. Cu toate acestea, în România, Spania, Germania și Ungaria, ratele sunt în continuare de peste 12 % sau de aproximativ 12 %, reflectând o „situație critică”, doar cu îmbunătățiri minore sau chiar creșteri față de anul precedent – a se vedea figura 2.2.2. Cipru a înregistrat cea mai mare creștere în 2023 (cu 2,3 puncte procentuale), urmat de Finlanda, Slovenia, Portugalia și Lituania, unde ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut cu peste 1 punct procentual. În același timp, Croația (2,0 %), Grecia (3,7 %), Polonia (3,7 %) și Irlanda (4,0 %) au înregistrat „cele mai bune performanțe”. În pofida unei tendințe generale ușor pozitive, nu există niciun semn de convergență ascendentă între statele membre. În plus, disparitatea de gen se menține la un nivel semnificativ, femeile tinere fiind

¹¹² Pe baza rezultatelor celui mai recent [sondaj privind romii al Agenției pentru Drepturi Fundamentale \(FRA\) din 2021](#), publicat în 2022. Pentru mai multe informații, a se vedea [Cadru strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor pentru perioada 2020-2030](#).

mult mai puțin predispuse să părăsească timpuriu sistemul de educație sau formare (7,7 %) decât bărbații tineri (11,3 %). Tinerii născuți în afara UE au în continuare o probabilitate de aproape trei ori mai mare (21,6 %) de a părăsi timpuriu sistemul comparativ cu cei născuți într-un stat membru al UE (8,2 %). Situația este deosebit de îngrijorătoare pentru tinerii romi (18-24 de ani), peste două treimi (71 %) părăsind școala înainte de a ajunge la nivelul secundar superior în perioada 2020-2021¹¹³. În plus, situația tinerilor cu handicap din aceeași grupă de vârstă este, de asemenea, îngrijorătoare, rata de părăsire timpurie a școlii fiind de 22,2 % în 2022¹¹⁴. Disparitățile regionale sunt, de asemenea, semnificative în state membre precum Bulgaria, Franța, Portugalia, Spania și Ungaria (a se vedea figura 1 din anexa 5), inclusiv în regiunile ultraperiferice.

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 2023 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 SK și CY. Date cu fiabilitate scăzută pentru HR și LU.

Sursa: Eurostat [edat_lfse_14], AFM-UE.

¹¹³ A se vedea Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, *Roma in 10 European Countries – Main results* (Romii în 10 țări europene – principalele rezultate), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

¹¹⁴ A se vedea EDE, *European comparative data on persons with disabilities* (Date comparative la nivel european privind persoanele cu handicap), 2022. Rata mai mare de părăsire timpurie a școlii în rândul persoanelor cu handicap poate fi cauzată, printre altele, de probleme de accesibilitate (de exemplu, bariere fizice și arhitecturale) și de absența unor programe adaptate.

Caseta 2: Îmbunătățirea competențelor de bază

Competențele de bază reprezintă fundamentul dezvoltării personale și profesionale a tinerilor, precum și al competitivității și coeziunii sociale viitoare a UE. Competențele de bază servesc drept elemente constitutive pentru a le permite oamenilor să facă față complexității vieții, să colaboreze cu comunitățile lor, să continue procesul de învățare ulterior pe parcursul vieții și să contribuie în mod semnificativ la societate și la economie. Ele sprijină productivitatea muncii și ritmul inovării impuse de tranziția digitală și de o economie din ce în ce mai bazată pe cunoaștere¹¹⁵. Tinerii cu un nivel mai ridicat de calificare au perspective de angajare mai bune, sunt mai puțin expuși riscului de a părăsi sistemul de învățământ cu un nivel scăzut de calificare și sunt mai predispuși să participe la învățarea în rândul adulților¹¹⁶. În contextul Spațiului european al educației (SEE), UE a stabilit obiective privind competențele de bază (astfel cum sunt măsurate de Programul OCDE pentru evaluarea internațională a elevilor, PISA), conform cărora ratele rezultatelor slabe la citire, matematică și științe ar trebui să fie sub 15 % până în 2030. Tendințele recente evidențiază necesitatea unor eforturi reînnoite și intensificate la nivel european. Aceste eforturi ar trebui să se bazeze pe inițiativele existente și să stimuleze în continuare punerea în aplicare a Recomandării privind căile către succesul școlar din noiembrie 2022, care prezintă un cadru de politică pentru o abordare sistemică și multidimensională a îmbunătățirii rezultatelor educaționale¹¹⁷. În plus, în cadrul noului mandat, Comisia va prezenta un plan de acțiune specific privind competențele de bază. În completarea acestuia, un plan strategic pentru educația STIM va aborda provocările specifice și persistente din educația STIM.

Datele recente confirmă un declin pe termen mai lung al performanței competențelor de bază, ceea ce reprezintă un risc major pentru productivitatea și competitivitatea viitoare a muncii din UE și pune sub semnul întrebării dimensiunile de echitate și excelență ale sistemelor de învățământ din UE. Începând din 2012, ratele rezultatelor slabe la nivelul tuturor celor trei dimensiuni PISA au crescut în mod constant la nivelul UE, rezultatele PISA 2022 dovedind cea mai dramatică scădere a performanței competențelor de bază în această perioadă. Cele mai recente constatări indică faptul că ratele rezultatelor slabe au crescut în mare măsură la matematică (6,6 puncte procentuale) și la citire (3,7 puncte procentuale) și, într-o măsură mai moderată, la științe (1,9 puncte procentuale) – o tendință care se reflectă și în performanțele individuale ale majorității statelor membre¹¹⁸. La nivelul UE, rata rezultatelor slabe ajunge în prezent la 29,5 % la matematică, 26,2 % la citire și 24,2 % la științe (față de 22,9 %, 22,5 % și, respectiv, 22,3 % în 2018), 18 state membre raportând rate ale rezultatelor slabe de peste 25 % la matematică, iar 14 state prezentând rate la fel de ridicate la citire. Prin urmare, UE s-a îndepărtat și mai mult de obiectivul SEE de

¹¹⁵ A se vedea: OCDE (2014), [O nouă măsură macroeconomică a exploatării capitalului uman PISA și PIAAC: Legătura politicilor de educație cu productivitatea](#), Documentele de lucru ale Departamentului Economic al OCDE, nr. 1709, 2022; Comisia Europeană, [Investing in People's Competences – A Cornerstone for Growth and Wellbeing in the EU](#) (Investiția în competențele cetățenilor – o piatră de temelie pentru creștere și bunăstare în UE), Documente de dezbatere privind economia europeană, 139, 2021; Woessmann L., [The Economic Case for Education](#) (Argumentul economic pentru educație), Raportul analitic nr. 20 al EENEE, 2014.

¹¹⁶ Comisia Europeană, [Investing in education in a post-Covid EU](#) (Investiția în educație într-o UE post-COVID), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

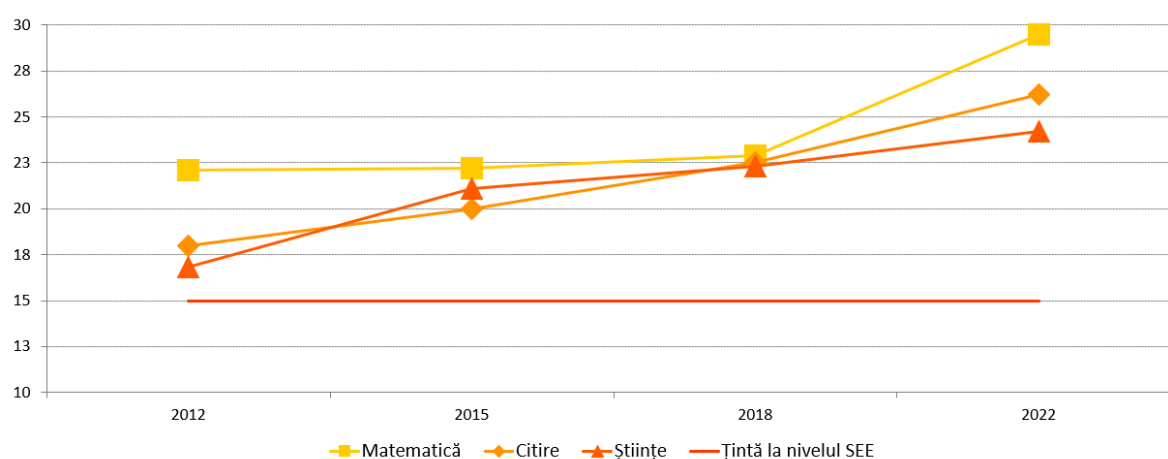
¹¹⁷ [Recomandarea Consiliului din 28 noiembrie 2022 privind căile către succesul școlar și](#) de înlocuire a Recomandării Consiliului din 28 iunie 2011 privind politicile de reducere a părăsirii timpurii a școlii (Text cu relevanță pentru SEE) 2022/C 469/01.

¹¹⁸ Comisia Europeană, [The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU](#) (Dubla provocare a echității și excelenței în competențele de bază în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

reducere a rezultatelor slabe la 15 %, decalajul actual fiind mai mare decât în urmă cu 10 ani. În același timp, datele PISA recente arată, de asemenea, o scădere a ratei performanțelor de vârf, și anume ponderea elevilor care ating un nivel ridicat de competență, la nivelul tuturor grupurilor socioeconomice¹¹⁹. Rata a scăzut semnificativ în majoritatea statelor membre la matematică și citire, în timp ce la științe s-a menținut, în linii mari, la un nivel stabil în majoritatea țărilor. În 2022, doar 7,9 % dintre elevii din UE au atins un nivel ridicat de competență la matematică, 6,5 % la citire și 6,9 % la științe (față de 11 %, 8,1 % și, respectiv, 6,3 % în 2018). Deși se poate presupune că respectiva criză provocată de pandemia de COVID-19 a jucat un rol în scăderea performanței, mai multe țări se confruntau deja cu tendințe de scădere a performanței înainte de pandemie.

Ratele rezultatelor slabe la învățatură au crescut în mare măsură la matematică și citire și, într-o măsură mai moderată, la științe

Ponderea elevilor care nu sunt în măsură să atingă criteriul de referință privind competențele minime PISA nivelul 2 (%)



Notă: Interpretarea valorii UE pentru 2022 necesită prudență: Danemarca, Irlanda, Letonia și Țările de Jos nu au îndeplinit unul sau mai multe standarde de eșantionare PISA [a se vedea [OCDE, Rezultatele PISA 2022 \(volumul 1\)](#), A2 și A4]. Nu există date pentru 2012 pentru Malta.

Sursa: OCDE, [PISA 2012](#), [2015](#), [2018](#), [2022](#), calcule efectuate de DG EAC.

Mai multe țări au lansat ori au în vedere noi măsuri ca răspuns la rezultatele îngrijorătoare ale PISA. În Polonia au fost puse în aplicare unele măsuri corective imediate și, începând din 2026, este planificată o reformă a programei școlare bazată pe competențe, care să beneficieze de consiliere *inter pares* în temeiul cadrului strategic al SEE, la nivel preșcolar și primar. **Finlanda** va crește numărul minim de lecții obligatorii de citire, scriere și competențe numerice la nivelul primar. Reforma va fi introdusă începând din august 2025, iar finanțarea pentru educația de bază va crește cu 200 de milioane EUR. Un proiect multinațional finanțat prin Instrumentul de sprijin tehnic al UE (IST) urmărește să sprijine **Bulgaria** și **România** să își consolideze capacitatea de a elabora și de a-și realiza reformele programelor de învățământ prin revizuirea nevoilor prioritare și formularea de recomandări pentru îmbunătățirea elaborării, punerii în aplicare, monitorizării și evaluării programei de învățământ. **Malta** a adoptat în mai 2024 o nouă strategie națională în domeniul educației (2024-2030), care propune trecerea treptată de la furnizarea de cunoștințe la un sistem bazat

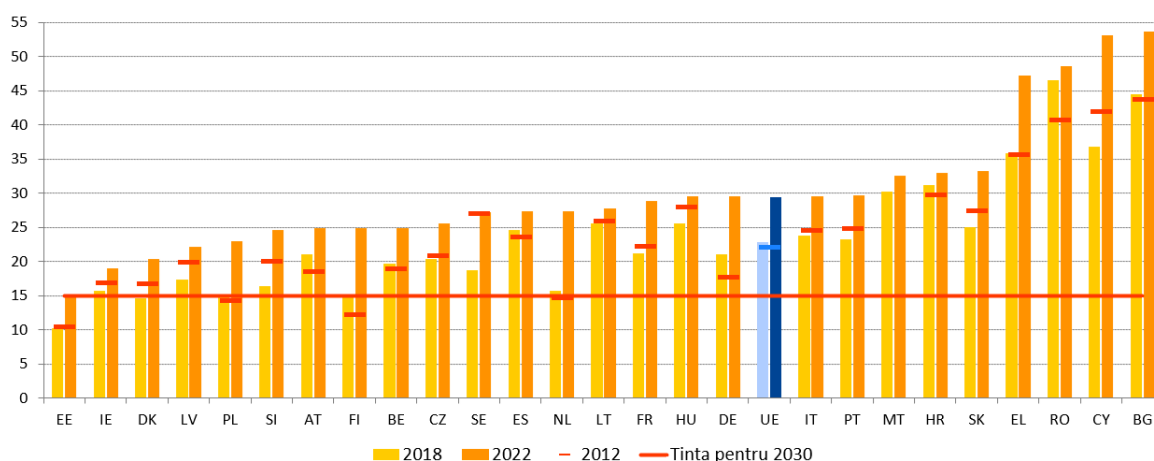
¹¹⁹ În cadrul PISA, acest aspect este reflectat de indicele statutului economic, social și cultural (ESCS). Categoria de medii socioeconomice favorizate cuprinde 25 % din totalul elevilor cu cele mai mari punctaje ESCS din țara respectivă, în timp ce categoria de medii socioeconomice defavorizate cuprinde 25 % din totalul elevilor cu cele mai mici punctaje ESCS.

pe competențe. Aceasta prevede totodată o strategie privind alfabetizarea la matematică și un angajament de consolidare a competențelor în materie de alfabetizare. În **Țările de Jos**, Planul general privind competențele de bază promovează o educație bazată pe dovezi, în temeiul căreia școlile participante primesc 500 EUR per elev pentru îmbunătățirea competențelor de bază, cu condiția utilizării unor metode care s-au dovedit a fi eficace, cum ar fi clasele de dimensiuni mai mici, cu o creștere a bugetului cu aproximativ 50 %. Reflectând trecerea de la metode digitale la metode mai analogice de predare și învățare, **Suedia** se axează pe accesul liber la manuale, pe promovarea bibliotecilor și a resurselor de învățare analogică pentru îmbunătățirea competențelor de bază. Cu sprijinul FSE+, **România** instituie un program național de prevenire și reducere a analfabetismului funcțional.

Rezultatele slabe în ceea ce privește competențele de bază s-au înrăutățit în mod semnificativ în majoritatea statelor membre, ceea ce reprezintă un risc major pentru productivitatea și competitivitatea muncii în UE în viitor. Rezultatele Programului OCDE pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA) 2022 indică faptul că aproape unul din trei tineri de 15 ani nu are competențe de bază în domeniul matematicii și unul din patru în domeniul citirii și al științelor. UE s-a îndepărtat și mai mult de obiectivul SEE de reducere a rezultatelor slabe la 15 %, decalajul actual fiind mai mare decât în urmă cu 10 ani. Înrautățirea înregistrată de la ultimele date disponibile în 2018 a fost cea mai accentuată la matematică (+ 6,6 puncte procentuale) – a se vedea figura 2.2.3. Numai Estonia îndeplinește obiectivul în toate cele trei domenii, iar Irlanda la citire. Deosebit de îngrijorător este faptul că 18 țări raportează în prezent rate ale rezultatelor slabe de peste 25 % la matematică, iar 14 țări înregistrează rate la fel de ridicate la citire. La matematică, situația este deosebit de îngrijorătoare în Bulgaria, Cipru, România și Grecia, unde rezultatele slabe depășesc 45 %. În plus, ponderea elevilor care au atins niveluri ridicate de competență a scăzut la nivelul tuturor grupurilor socioeconomice, subliniind amploarea provocării. Aceste evoluții indică obstacole majore în calea dezvoltării competențelor de bază în întreaga UE, amenințând productivitatea muncii și competitivitatea pe termen mediu.

Figura 2.2.3: Ratele rezultatelor slabe la matematică au înregistrat o creștere puternică

Ponderea elevilor care nu sunt în măsură să atingă criteriul de referință privind competențele minime PISA nivelul 2 (%)



Notă: Datele din 2022 pentru Danemarca, Irlanda, Letonia și Țările de Jos trebuie interpretate cu prudență, deoarece unul sau mai multe standarde de eșantionare PISA nu au fost îndeplinite. Nu există date pentru 2012 pentru Malta.

Sursa: OCDE, [PISA 2012](#), [2018](#), [2022](#), calcule efectuate de DG EAC.

Inegalitățile educaționale s-au accentuat, exacerbând și mai mult vulnerabilitățile elevilor care provin din medii defavorizate și dintr-un context de migrație. Aproape

jumătate (48 %) dintre elevii defavorizați au avut rezultate slabe la matematică în 2022, după o creștere substanțială din 2018 (38,2 %). Rezultatele slabe în rândul elevilor aflați într-o situație favorizată au crescut, de asemenea, chiar dacă într-o măsură mult mai moderată (de la 8,6 % la 10,9 %), accentuând și mai mult decalajul socioeconomic existent. În toate statele membre, cu excepția Maltei, acest decalaj a crescut (deși acesta nu este întotdeauna semnificativ din punct de vedere statistic). Elevii defavorizați s-au confruntat, de asemenea, cu o creștere disproporționată a rezultatelor extrem de slabe (și anume ponderea elevilor cu rezultate slabe în toate cele trei domenii), de la 23,3 % la 28,8 %. Cele mai mari creșteri au fost înregistrate în Cipru (16,2 puncte procentuale), Țările de Jos (13,8 puncte procentuale), Slovacia (11,5 puncte procentuale) și Bulgaria (10 puncte procentuale). În schimb, performanțele elevilor aflați într-o situație favorizată au scăzut cu doar 0,5 puncte procentuale între 2018 și 2022. Diferența dintre elevii care provin din medii socioeconomice favorizate și defavorizate în ceea ce privește rezultatele extrem de slabe este cea mai pronunțată în România, Slovacia, Bulgaria și Ungaria. De asemenea, elevii născuți în străinătate au performanțe semnificativ mai slabe în raport cu colegii lor născuți la nivel local cu părinți care nu provin dintr-un context de migrație în majoritatea țărilor, în timp ce elevii autohtoni cu părinți născuți în străinătate îi ajung parțial din urmă. Numai în câteva state membre (Croatia, Malta, Irlanda și Cipru) se constată că diferențele dintre toate grupurile de elevi sunt mici. Aceste constatări sunt în concordanță cu cercetările recente privind impactul pandemiei de COVID-19 asupra rezultatelor învățării, care arată că elevii defavorizați din punct de vedere socioeconomic au suferit, în medie, pierderi în materie de învățare mai mari decât colegii lor favorizați în timpul pandemiei.

Furnizarea de educație și formare digitală de înaltă calitate, inclusiv prin asigurarea faptului că sistemele de educație țin pasul cu progresele tehnologice, cum ar fi inteligența artificială (IA), este esențială pentru a sprijini o tranziție digitală echitabilă. În acest sens, în noiembrie 2023, Consiliul a adoptat două recomandări cu scopul de a îndruma și a sprijini statele membre în ceea ce privește furnizarea de educație și formare digitală de înaltă calitate, favorabile incluziunii și accesibile și pentru a dezvolta competențe digitale pentru toți. Aceste recomandări, adoptate în contextul punerii în aplicare a Planului de acțiune al UE pentru educația digitală (2021-2027), reprezintă un pas către atingerea obiectivelor SEE și ale deceniului digital al Europei. În primul rând, Recomandarea privind factorii favorizanți esențiali pentru succesul educației și formării digitale invită statele membre să asigure accesul universal la educație și formare digitală favorabile incluziunii și de înaltă calitate¹²⁰. În al doilea rând, Recomandarea privind îmbunătățirea ofertei de competențe digitale în educație și formare invită statele membre să ofere competențe digitale într-un mod coerent în toate sectoarele educației și formării¹²¹. Împreună, cele două recomandări abordează necesitatea de a adapta educația la transformarea digitală și de a putea ține pasul cu evoluțiile tehnologice în curs, inclusiv cu IA. În cadrul recomandărilor, Consiliul identifică IA ca fiind un subiect de importanță strategică esențială, care necesită o abordare coordonată la nivelul UE. Aceasta vine în completarea inițiativelor Comisiei prevăzute în cadrul Planului de acțiune pentru educația digitală menite să sprijine sistemele de educație și formare ale statelor membre în abordarea perturbării IA, cum ar fi Orientările în materie de etică privind utilizarea inteligenței artificiale (IA) și a datelor în procesul de predare și învățare pentru cadrele didactice, cadrul actualizat pentru competențele digitale ale

¹²⁰ A se vedea [Recomandarea Consiliului din 23 noiembrie 2023 privind factorii favorizanți esențiali pentru succesul educației și formării digitale \(C/2024/1115\)](#).

¹²¹ A se vedea [Recomandarea Consiliului din 23 noiembrie 2023 privind îmbunătățirea ofertei de competențe digitale în educație și formare \(C/2024/1030\)](#).

cetățenilor („DigComp 2.2”) și contribuția Erasmus+ la dezvoltarea de practici și competențe pedagogice inovatoare legate de utilizarea IA. În plus, însoțește sprijinul acordat în cadrul programului „Europa digitală” pentru a promova utilizarea tehnologiilor avansate în sectorul educației, precum și dezvoltarea de programe de învățământ superior și de cursuri de formare pe termen scurt care să acopere un spectru larg de domenii digitale esențiale. În toate statele membre, MRR sprijină investițiile în infrastructură, formare și reforme ale programelor de învățământ pentru a consolida competențele digitale, asigurând incluziunea, inovarea și alinierea la Planul de acțiune pentru educația digitală și la obiectivele deceniului digital al Europei. Cel mai recent, Comisia a lansat un studiu privind implicațiile a șapte acquis-uri digitale, inclusiv a Regulamentului privind inteligența artificială, asupra practicilor în materie de educație și formare, cu scopul de a spori și mai mult gradul de pregătire în rândul actorilor publici și privați din domeniul educației și formării. În plus, în cadrul noului mandat, Comisia va prezenta o revizuire a Planului de acțiune pentru educația digitală, împreună cu adoptarea unei foi de parcurs privind viitorul educației și formării digitale.

Rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă pentru proaspeții absolvenți ai educației și formării profesionale (EFP) continuă să se îmbunătățească în întreaga UE. Educația și formarea profesională au drept scop înzestrarea tinerilor și adulților cu cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare pentru anumite ocupații și, pe scară mai largă, pe piața muncii. În 2022, mai mult de jumătate (52,8 %) dintre studenții și elevii cu studii liceale sau postliceale (învățământ de nivel mediu) au fost înscriși în programe de formare profesională¹²². În 2023, 81,0 % dintre proaspeții absolvenți EFP (20-34 de ani) erau angajați în UE, ceea ce reflectă o creștere de 1,2 puncte procentuale față de anul precedent¹²³. Această tendință pozitivă sugerează că UE își poate atinge obiectivul de a angaja cel puțin 82 % dintre proaspeții absolvenți EFP până în 2025¹²⁴, după ce a depășit deja obiectivul ca 60 % dintre absolvenții EFP să fie expuși la activități de învățare la locul de muncă¹²⁵, 64,5 % dintre aceștia dobândind experiență la locul de muncă în 2023¹²⁶ ca parte a programei lor de învățământ EFP¹²⁷. Persoanele care au participat la învățarea la locul de muncă înregistrează rate de ocupare a forței de muncă mai mari (84,8 % în 2023) decât cele care nu au participat (71,5 %). În același timp, persistă disparități semnificative între statele membre: ratele de ocupare a forței de muncă de către absolvenții EFP variază de la mai puțin de 70 % în Italia, Spania, România și Grecia la peste 90 % în Țările de Jos, Germania și Malta¹²⁸. Expunerea la învățarea la locul de muncă variază, de asemenea, în mod semnificativ, de la sub 20 % în România și Cehia la peste 90 % în Austria, Germania, Țările de Jos și Spania. În cadrul noului mandat, Comisia va elabora o strategie europeană pentru educația și formarea profesională, care va urmări și creșterea numărului de persoane care dețin o diplomă de EFP la nivel liceal, inclusiv programe de ucenicie.

¹²² Eurostat, pe baza culegerii de date UNESCO-OCDE-Eurostat [[educ uoe enra16](#)]. Învățământul de nivel mediu se referă la învățământul liceal (nivelul 3 ISCED) sau la învățământul postliceal (nivelul 4 ISCED).

¹²³ Eurostat, [[edat lfse 24](#)].

¹²⁴ A se vedea [Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională \(EFP\) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență](#).

¹²⁵ A se vedea [Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională \(EFP\) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență 2020/C 417/01](#) și [Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației \(2021-2030\) 2021/C 66/01](#).

¹²⁶ Pe lângă sau în plus față de activitățile școlare de învățare sau exercițiile practice din cadrul unui centru de formare profesională.

¹²⁷ Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă [[tps00215](#)].

¹²⁸ Calculul propriu al Comisiei Europene, a se vedea Comisia Europeană, [Monitorul educației și formării 2024](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

UE este pe cale să își atingă obiectivul de absolvire a învățământului terțiar, însă disparitatea de gen se menține la un nivel semnificativ și există puține semne de convergență. În 2023, 43,1 % dintre tineri (25-34 de ani) dețineau o diplomă de învățământ terțiar în UE. Toate statele membre, cu excepția a trei dintre acestea (Finlanda, Ungaria, România), au înregistrat creșteri în ultimii cinci ani, însă persistă diferențe semnificative între statele membre. Cu 22,5 %, România a înregistrat cea mai scăzută rată de absolvire a învățământului terțiar din UE, în timp ce Irlanda a raportat cea mai ridicată rată, și anume 62,7 %. 13 state membre au depășit deja obiectivul SEE pentru 2030 de 45 %, opt state depășind 50 %¹²⁹, iar alte opt menținându-se sub 40 %. În același timp, este mai probabil ca femeile tinere să dețină o diplomă de învățământ terțiar (48,8 %) decât bărbații (37,6 %) – a se vedea figura 2.2.4. Disparitățile de gen sunt semnificative în toate țările, cu un decalaj de peste 20 de puncte procentuale în cinci state membre (Croația, Lituania, Slovenia, Letonia și Estonia). În plus, diferențele de gen persistă în funcție de domeniile de studiu, întrucât femeile domină sectoarele educației și sănătății, iar bărbații sunt suprareprezențați în domeniul TIC și al ingineriei. Pe lângă acestea, întrucât accesul adecvat la învățământul superior rămâne o provocare pentru tinerii care provin din medii defavorizate, disparitățile socioeconomice deja existente în educație riscă să fie sporite. Ratele de absolvire a învățământului terțiar sunt, de asemenea, mai scăzute (38 %) în cazul persoanelor născute într-o țară străină. În general, disparitățile naționale în ceea ce privește ratele de absolvire a învățământului terțiar se mențin la un nivel ridicat și prezintă puține semne de convergență ascendentă¹³⁰. În plus, persistă diferențe regionale puternice, care au înregistrat o creștere constantă din 2015, unele regiuni fiind expuse riscului de a rămâne în urma regiunilor mai dinamice, pe măsură ce deficitul de talente și decalajul economic cresc¹³¹, astfel cum se subliniază și în Comunicarea Comisiei intitulată „Valorificarea talentelor în regiunile Europei”¹³².

¹²⁹ Pentru detalii, a se vedea [Comunicarea Comisiei Europene intitulată „Valorificarea talentelor în regiunile Europei” \[COM\(2023\) 32 final\]](#).

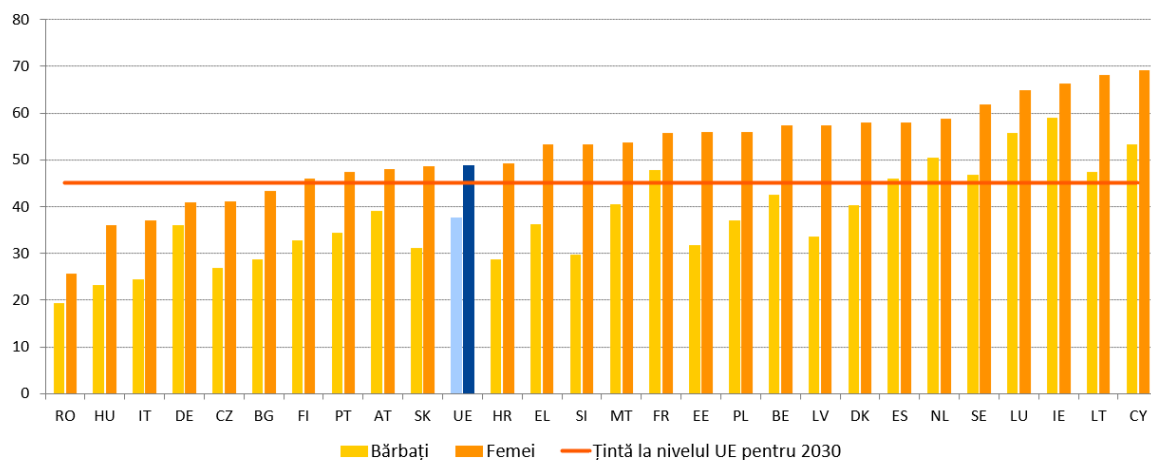
¹³⁰ Eurofound, [The role of human capital for cohesion and convergence](#) (Rolul capitalului uman în coeziune și convergență), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹³¹ 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.

¹³² Comisia Europeană, [Valorificarea talentelor în Europa: un nou impuls pentru regiunile UE](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Figura 2.2.4. Rata de absolvire a învățământului terțiar este mai ridicată în rândul femeilor

Proporția persoanelor (25-34 de ani) care au absolvit învățământul terțiar (ISCED 5-8, %, 2023)



Sursa: Eurostat, [edat lfse 03].

Stimularea mobilității în scopul învățării în învățământul superior rămâne o prioritate-cheie pentru îmbunătățirea competențelor studenților și pentru extinderea orizonturilor acestora în străinătate. În 2022, doar 4,3 % dintre absolvenții de învățământ terțiar din UE și-au finalizat studiile într-o altă țară decât cea în care au primit diplomele de absolvire a învățământului secundar superior (mobilitate de studiu), în timp ce 6,7 % aveau o experiență temporară în străinătate (mobilitate a creditelor). În ansamblu, ponderea absolvenților de învățământ terțiar din UE care au urmat o formă de mobilitate în scopul învățării în străinătate, de 11,0 %, a fost cu 12 puncte procentuale sub obiectivul de 23 % stabilit pentru 2030¹³³. Majoritatea șederilor pentru studii pe termen scurt în străinătate au fost finanțate prin programe ale UE, cum ar fi Erasmus+ (54,6 %). În același timp, proporția absolvenților străini de învățământ terțiar a variat substanțial de la o țară la alta, inclusiv în ceea ce privește continentul de origine, în funcție, printre altele, de legăturile istorice, de proximitatea geografică și de particularitățile lingvistice. În 2022, aproape o treime (30 %) din mobilitatea din străinătate în țările UE a provenit din alte state membre, mobilitatea de studiu în interiorul UE reprezentând mai mult de jumătate din mobilitatea de studiu din străinătate în ansamblu în o treime din numărul țărilor.

Măsurile eficace de promovare a competențelor forței de muncă sunt esențiale pentru a sprijini competitivitatea, a promova locuri de muncă de calitate și a menține modelul social al UE, având în vedere, de asemenea, tranziția verde și cea digitală și schimbările demografice. Potrivit unui sondaj Eurobarometru realizat în mai 2023 în rândul întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri)¹³⁴, 95 % dintre respondenți consideră că lucrătorii calificați au o „importanță moderată” sau „ridică”. Pe acest fond și având în vedere deficitul generalizat de forță de muncă și de competențe, mai mult de jumătate dintre IMM-uri (52 %) au raportat dificultăți în identificarea lucrătorilor cu competențele adecvate, iar aproape două

¹³³ Această pondere se referă la mobilitatea de studiu și la mobilitatea creditelor. Este probabil ca performanța medie la nivelul UE și la nivel de țară să fie subestimată din cauza mai multor limitări care afectează datele privind mobilitatea în scopul învățării. Pentru informații suplimentare, a se vedea: Comisia Europeană, [Monitorul educației și formării 2024 – Raport comparativ](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹³⁴ A se vedea Comisia Europeană, [Eurobarometru Flash 529 – Deficitul de competențe, strategiile de recrutare și de reținere a personalului în întreprinderile mici și mijlocii](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

treimi (63 %) sunt blocate în activitățile lor comerciale generale din cauza lipsei de personal calificat. În acest context, sistemele de educație și formare funcționale și eficiente sunt, prin urmare, esențiale pentru înzestrarea tinerilor și a adulților cu competențe relevante pe piața muncii pentru locuri de muncă de calitate, având în vedere totodată transformările majore cu care se confruntă UE. Fondurile politicii de coeziune a UE¹³⁵ sprijină statele membre în acest demers, 44 de miliarde EUR fiind alocate pentru dezvoltarea competențelor în perioada de programare 2021-2027¹³⁶. În mai multe state membre, fondurile MRR sprijină dezvoltarea unor programe de formare accesibile, relevante pentru piața muncii, menite, printre altele, să consolideze competențele digitale și verzi, care să contribuie la abordarea deficitelor critice de forță de muncă. În total, 17,8 miliarde EUR sunt alocate pentru măsuri legate de învățarea în rândul adulților, inclusiv educația și formarea profesională continuă, precum și pentru recunoașterea și validarea competențelor. Solicitarea prevăzută în Agenda europeană pentru competențe din 2020 vizând o creștere radicală a perfecționării și recalificării va fi abordată în continuare prin intermediul Uniunii competențelor, deja anunțată în noile orientări politice. În continuare, Recomandarea Consiliului din iunie 2022 privind conturile personale de învățare prezintă modul în care statele membre pot combina sprijinul financiar cu sprijinul nefinanciar într-un mod eficient, astfel încât adulții să aibă capacitatea de a-și dezvolta competențele pe tot parcursul vieții profesionale¹³⁷. Pe baza Recomandării Consiliului din iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor, acestea din urmă au, de asemenea, un rol important de jucat în acest sens, pentru a oferi oportunități flexibile, de calitate și specifice de perfecționare și recalificare lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă¹³⁸.

¹³⁵ Fondul social european Plus (FSE+), Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul pentru o tranziție justă (FTJ).

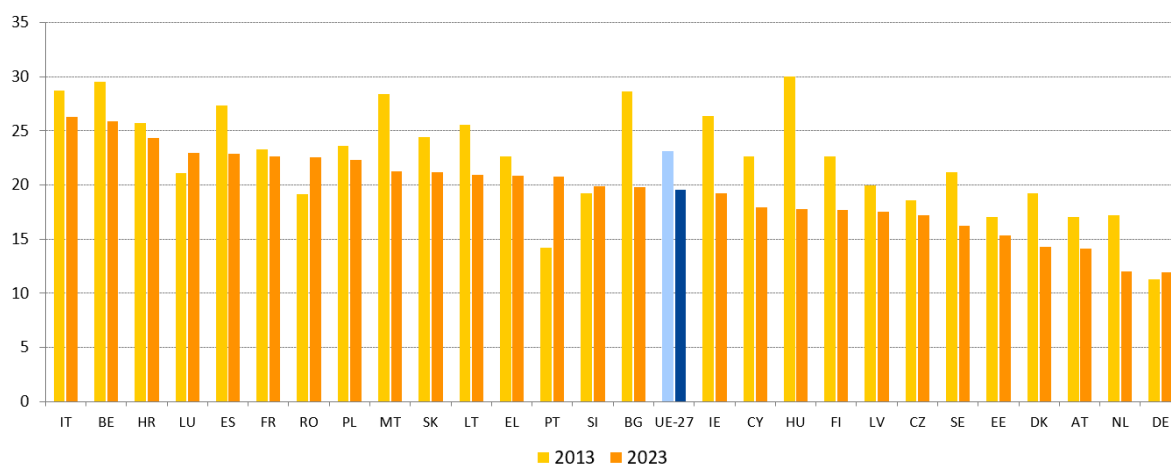
¹³⁶ Pentru mai multe informații cu privire la investițiile UE alocate pentru sprijinirea competențelor, a se vedea Comisia Europeană, [O prezentare aprofundată a investițiilor fondurilor de coeziune ale UE în competențe în contextul Anului european al competențelor](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹³⁷ Pentru informații detaliate, a se vedea: [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare 2022/C 243/03](#).

¹³⁸ Pentru informații detaliate, a se vedea: [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională 2022/C 243/02](#).

Figura 2.2.5: Decalajele dintre competențe la nivel macroeconomic au scăzut în UE în ultimul deceniu

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 (cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani)



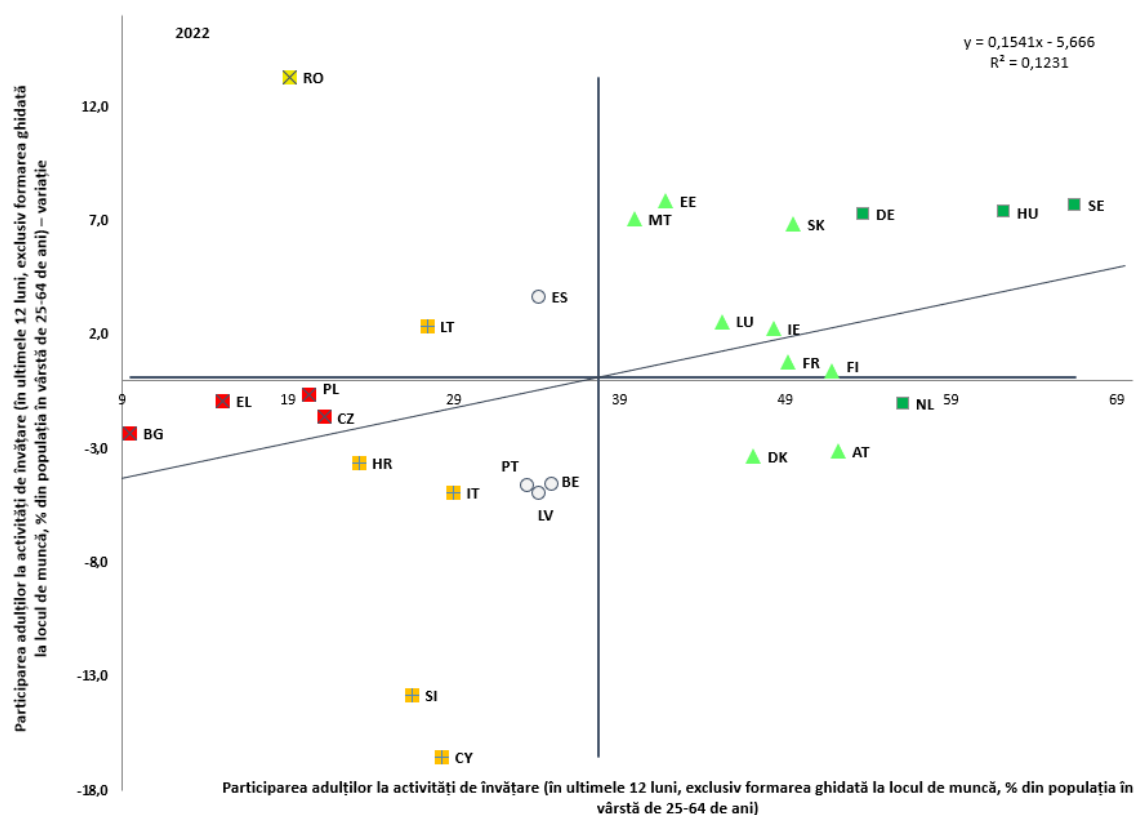
Notă: Acest indicator evidențiază dificultatea relativ mai mare a persoanelor cu slabă calificare și a celor cu un nivel mediu de calificare de a intra pe piața muncii, în comparație cu persoanele cu înaltă calificare.

Sursa: Calculele DG EMPL bazate pe datele Eurostat [[lfsq_egaed](#); [lfsq_pgaed](#); [lfsq_agaed](#)], AFM-UE.

Decalajele dintre competențe la nivel macroeconomic s-au aflat pe o traiectorie descendentă în UE în ultimul deceniu. Indicatorul privind decalajele macroeconomice dintre competențe (care măsoară dispersia relativă a ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani cu niveluri diferite de instruire – scăzut, mediu și ridicat) reflectă gradul de neconcordanță între cererea și oferta de competențe în rândul forței de muncă – a se vedea figura 2.2.5. Indicatorul 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. Începând din 2013, decalajele macroeconomice dintre competențe au înregistrat o scădere în majoritatea țărilor UE, cu excepția Portugaliei, României, Luxemburgului și Sloveniei, unde decalajele au înregistrat o creștere, precum și a Germaniei, unde s-au menținut la un nivel stabil. Această scădere generală se datorează în principal îmbunătățirii nivelului de instruire și unui număr tot mai mare de locuri de muncă unde se impune absolvirea cel puțin a învățământului secundar. Într-o mai mică măsură, îmbunătățirea reflectă, de asemenea, reducerea decalajelor în materie de ocupare a forței de muncă între grupurile de populație cu niveluri de educație diferite. Cu toate acestea, țări precum Italia, Belgia și Croația prezintă în continuare niveluri ridicate de decalaje între competențe. În aceste țări, îmbunătățirea rezultatelor educaționale și perfecționarea prin învățarea în rândul adulților ar putea contribui la o mai bună aliniere a competențelor forței de muncă la nevoile pieței muncii.

Figura 2.2.6: Participarea adulților la activități de învățare a înregistrat doar o ușoară creștere 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 în UE-27 (25-64 de ani), nivelurile din 2022 și variațiile față de 2016 (% , indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: 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 AEA, excluzând formarea ghidată la locul de muncă. A se vedea, de asemenea, [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 cronologice în 2022 pentru FR, IT și RO.

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

În pofida creșterilor minore, participarea lucrătorilor la învățarea în rândul adulților rămâne cu mult sub obiectivul principal al UE de 60 % pentru 2030 și persistă diferențe mari între statele membre, subliniind importanța unor măsuri de politică decisive. Cifrele recente din Ancheta privind educația adulților (AEA) indică 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 diferențe semnificative între statele membre¹³⁹. Cele mai ridicate rate de participare au fost raportate în Suedia (66,5 %), Ungaria (62,2 %), Țările de Jos (56,1 %) și Germania (53,7 %), ceea ce face ca aceste țări să aibă „cele mai bune performanțe” – a se vedea figura 2.2.6. Toate aceste țări au înregistrat creșteri de peste 7 puncte procentuale din 2016, cu excepția Țărilor de Jos, unde participarea a scăzut cu 1 punct procentual. În schimb, niveluri de participare deosebit de scăzute și în

¹³⁹ 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 AEA, excluzând formarea ghidată la locul de muncă. A se vedea, de asemenea, [Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2024](#).

curs de înrăutățire, reflectând o tendință oarecum divergentă la nivelul UE, au fost observate în Bulgaria (9,5 %), Grecia (15,1 %), Polonia (20,3 %) și Cehia (21,2 %), toate confruntându-se cu „situații critice”. În aceste țări, participarea lucrătorilor la învățarea în rândul adulților a scăzut din 2016, Bulgaria (-2,3 puncte procentuale) și Cehia (-1,6 puncte procentuale) confruntându-se cu cele mai mari scăderi. În condițiile în care nivelul său de participare globală este încă scăzut, România a înregistrat cea mai mare creștere din UE (13,3 puncte procentuale, deși acest fapt se poate datora și întreruperii seriei), având o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. În timp ce obiectivul principal pentru 2030 prevede ca cel puțin 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an, în 2022 nu mai puțin de 24 de țări nu și-au atins obiectivele naționale, doar 13 raportând creșteri în materie de participare a lucrătorilor (a se vedea secțiunea 1.3). Sunt necesare eforturi coordonate în materie de politici și o ambiție reînnoită pentru a adapta forța de muncă la nevoile în schimbare în materie de competențe, pentru a aborda deficitele și pentru a rămâne competitivă, inovatoare și favorabilă incluziunii în contextul dublei tranziții și al schimbărilor demografice¹⁴⁰.

Persoanele cu un nivel scăzut de calificare, persoanele inactive și persoanele în vârstă participă mai rar la activități de formare, necesitând măsuri de politică specifice. Deși dezvoltarea competențelor pe tot parcursul vieții este necesară pentru toți pe piața muncii și în societatea actuală, care evoluează rapid, aceasta este deosebit de importantă pentru anumite grupuri, în special pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare (și anume cele care au absolvit cel mult învățământul secundar inferior) și pentru cele din afara forței de muncă, precum și pentru persoanele în vârstă. Aceste grupuri sunt expuse în special riscului de a nu ține pasul la un loc de muncă cu cerințe în schimbare în materie de competențe. Cele mai recente date AEA (2022) relevă diferențe semnificative în ceea ce privește ratele de participare în raport cu nivelurile de educație, statutul profesional și vârsta – a se vedea figura 2.2.7. Persoanele cu un nivel înalt de calificare, de 58,9 % (comparativ cu 58,1 % în 2016), au în continuare o rată de probabilitate de peste trei ori mai mare să participe la activități de învățare decât persoanele slab calificate, și anume de 18,4 % (comparativ cu 17,9 % în 2016), accentuând și mai mult deficitul de competențe în urma educației inițiale. În timp ce participarea persoanelor încadrate în muncă și a celor inactive a crescut la 44,7 % și, respectiv, 23,7 % (în creștere cu 1,4 puncte procentuale și, respectiv, 2,4 puncte procentuale față de 2016), participarea în rândul șomerilor a rămas în mare măsură neschimbată, situându-se la 26,8 % (26,0 % în 2016). Disparitățile legate de vârstă persistă, de asemenea: aproape unul din doi tineri adulți cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani (49,5 %) au participat la activități de învățare în 2022, în timp ce mai puțin de o treime au participat la activități de învățare dintre persoanele cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani (29,9 %). Participarea a crescut semnificativ din 2016 pentru ambele grupuri, însă într-un ritm mai rapid pentru adulții tineri decât pentru persoanele în vârstă (cu 3,7 puncte procentuale și, respectiv, 2,5 puncte procentuale). După cum s-a subliniat în evaluarea inițiativei privind parcursurile de actualizare a competențelor¹⁴¹, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a stimula participarea la activități de învățare a acestor grupuri. Inițiative precum conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții pot spori caracterul accesibil al oportunităților de învățare pentru toți, inclusiv pentru grupurile cu performanțe slabe, care pot fi sprijinite în

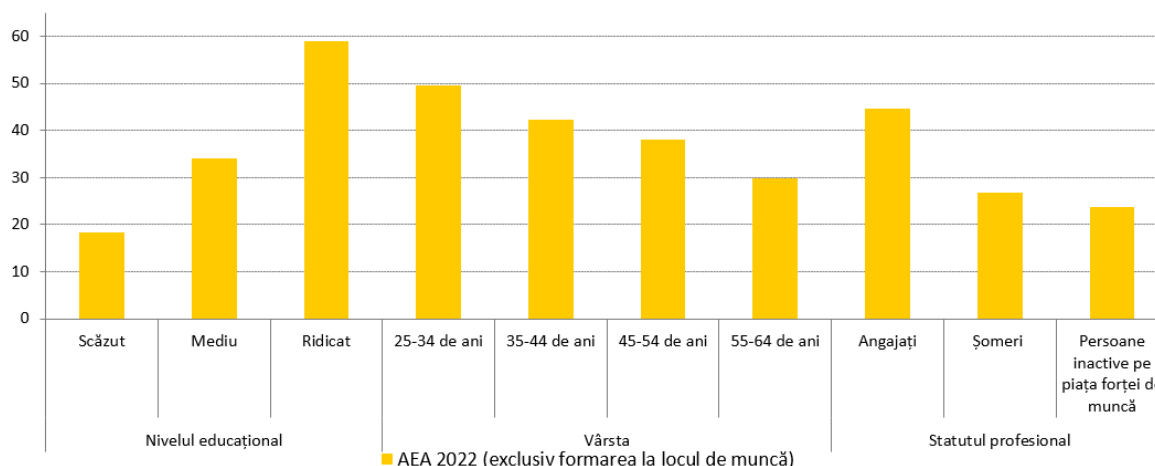
¹⁴⁰ A se vedea [Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2024 \(Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2024\)*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.](#)

¹⁴¹ Comisia Europeană, [SWD\(2023\) 460 final – Evaluarea Recomandării Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

continuare prin finanțări suplimentare, orientare profesională adecvată și activități specifice de informare și creștere a gradului de conștientizare. În toate statele membre, MRR și FSE+ sprijină punerea în aplicare a unor măsuri specifice menite să asigure accesul incluziv la oportunități de recalificare, să pregătească grupurile vulnerabile pentru adaptarea la tranziția verde și la cea digitală și să își perfecționeze capacitatea de inserție profesională.

Figura 2.2.7: Participarea la învățarea în rândul adulților se caracterizează prin variații considerabile între grupurile de populație

Rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni, pe subgrup (25-64 de ani, %), 2022



Notă: 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 AEA, excluzând formarea ghidată la locul de muncă. A se vedea, de asemenea, [Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2024](#).

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

Progresele în ceea ce privește competențele digitale au fost, în general, lente, înregistrându-se diferențe semnificative între statele membre. Într-o Europă transformată digital, competențele digitale de bază reprezintă o condiție prealabilă pentru ocuparea forței de muncă și incluziunea socială, care se reflectă în obiectivul stabilit la nivelul UE ca cel puțin 80 % dintre adulți (16-74 de ani) să aibă cel puțin competențe digitale de bază până în 2030¹⁴². În 2023, în pofida faptului că peste 90 % dintre persoanele din UE au utilizat internetul cel puțin o dată pe săptămână¹⁴³, doar 55,6 % aveau cel puțin competențe digitale de bază, ceea ce reprezintă o creștere modestă față de 2021 (53,9 %). În acest ritm, doar 59,8 % dintre adulți ar avea cel puțin competențe digitale de bază până la sfârșitul deceniului¹⁴⁴. Diferențele în materie de performanță dintre statele membre sunt mari și s-au accentuat și mai mult. România, țara cu cea mai scăzută pondere a adulților cu cel puțin competențe digitale de bază (27,7 % în 2023), nu a înregistrat niciun progres între 2021 și 2023. Bulgaria (35,5 %) și Polonia (44,3 %), unde prevalența competențelor digitale în rândul adulților este, de asemenea, scăzută, au înregistrat unele îmbunătățiri (cu 4,3 puncte procentuale și, respectiv, 1,4 puncte procentuale). Cu toate acestea, pentru toate cele trei țări,

¹⁴² Obiectiv definit în [Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale](#) și în [Busola pentru dimensiunea digitală a deceniului digital](#).

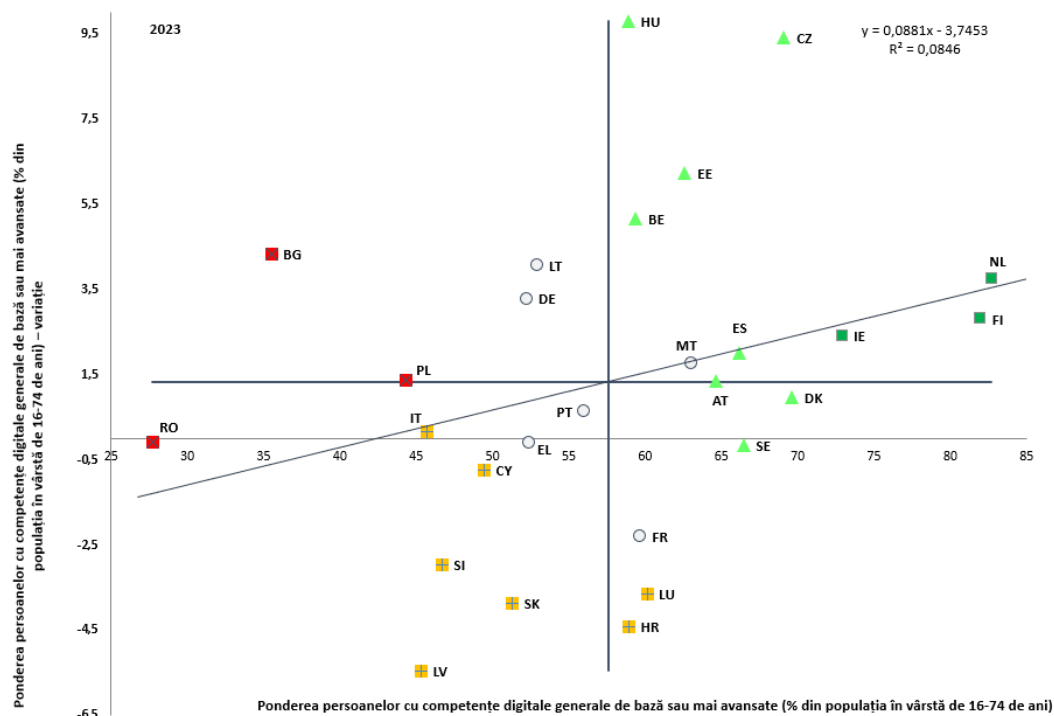
¹⁴³ A se vedea Comisia Europeană, [Digitalizarea în Europa – editia 2024](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁴⁴ În ceea ce privește traiectoria către obiectivul pentru 2030, a se vedea Comisia Europeană, [Raportul din 2024 privind stadiul evoluției deceniului digital](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

metodologia tabloului de bord social evidențiază o „situație critică”. În schimb, Țările de Jos (82,7 %) și Finlanda (82,0 %) au depășit obiectivul UE pentru 2030 și, împreună cu Irlanda (72,9 %), care a înregistrat, de asemenea, o creștere, sunt considerate ca având „cele mai bune performanțe”. Tendințele în rândul țărilor care se situează în jurul mediei UE variază, cu îmbunătățiri în unele țări și deteriorări în altele – a se vedea figura 2.2.8. În ansamblu, majoritatea statelor membre (17) au înregistrat progrese în ceea ce privește îmbunătățirea competențelor digitale. Cu toate acestea, cele mai recente date arată o ușoară scădere a competențelor digitale de bază în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani (de la 71,2 % în 2021 la 70,0 % în 2023), contrazicând 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 cu vârsta cuprinsă între 55 și 74 de ani), al persoanelor care locuiesc în zonele rurale (47,5 %) și al șomerilor (47,7 %). În același timp, numărul specialiștilor TIC este cu mult sub necesarul preconizat. În 2023, aproape 9,8 milioane de persoane lucrau ca specialiști TIC, reprezentând 4,8 % din totalul persoanelor angajate, înregistrându-se o disparitate de gen substanțială și persistentă (doar 19,4 % dintre specialiștii TIC erau femei). În ritmul actual, în contextul creșterii concurenței pentru talentele cu competențe digitale, numărul specialiștilor TIC va ajunge la doar 12 milioane până în 2030, cu mult sub obiectivul de 20 de milioane prevăzut în deceniul digital al UE, ceea ce ar putea avea implicații negative pentru competitivitatea și inovarea UE în viitor.

Figura 2.2.8: 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, niveluri din 2023 raportate la modificările din 2021, %, indicator principal în tabloul de bord social)



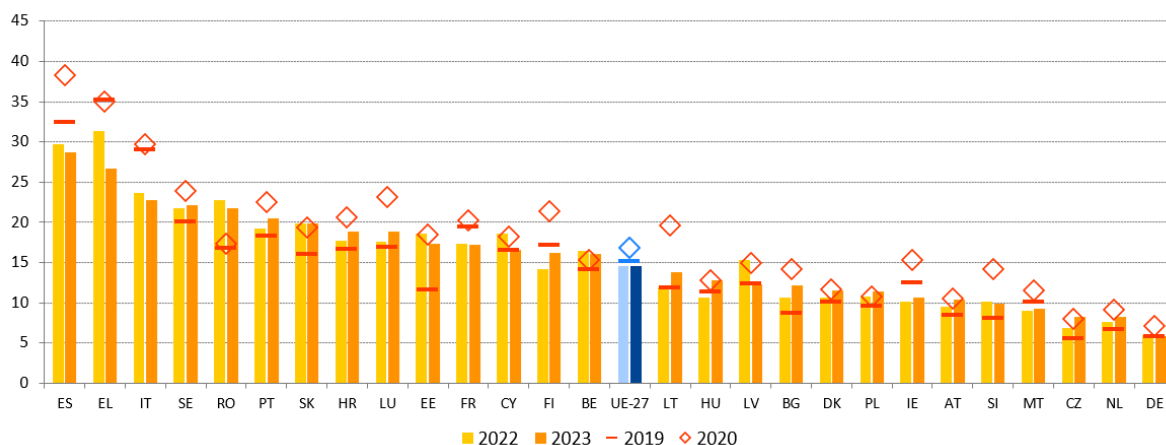
Notă: În ansamblu, competențele digitale se referă la cinci domenii: competențele digitale și în domeniul informației, competențele de comunicare și colaborare, competențele de creare de conținut digital, competențele în materie de securitate și competențele de soluționare a problemelor. Pentru a avea 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, vă rugăm să consultați [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat).

Sursa: Eurostat, [tepsr_sp410].

Deși la nivelul UE șomajul în rândul tinerilor continuă să scadă, ratele sunt din nou în creștere în majoritatea statelor membre. În urma atingerii vârfului crizei provocate de pandemia de COVID-19 (16,8 % în UE în 2020), rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) a scăzut constant, ajungând la 14,5 % în 2023, în scădere de la 15,1 % în 2019. În 2023, rata s-a stabilizat, fără nicio îmbunătățire suplimentară pe fondul unei creșteri economice mai slabe, în timp ce tendința s-a inversat în 15 state membre. Deși creșterea a fost sub 1 punct procentual în șapte state membre, aceasta a fost cuprinsă între 1 și 2 puncte procentuale în șase țări, înregistrând chiar 2 puncte procentuale în Finlanda și 2,2 puncte procentuale în Ungaria. Între timp, ratele șomajului în rândul tinerilor au continuat să scadă în țări cu niveluri foarte ridicate, cum ar fi Grecia (-4,7 puncte procentuale), Spania, Italia și România (-1,0 punct procentual fiecare), confirmând o tendință convergentă la nivelul UE în ultimii cinci ani – a se vedea figura 2.2.9. Cu toate acestea, rata șomajului în rândul tinerilor se menține la un nivel de peste două ori mai mare decât rata șomajului în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 74 de ani (6,1 %). Șomajul predomină în special în rândul tinerilor cu un nivel scăzut de calificare (19,3 %) și al celor născuți în afara UE (20,5 %). Aceste evoluții subliniază necesitatea continuării acțiunilor pentru a aborda provocările structurale care împiedică integrarea tinerilor pe piața forței de muncă, 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.

Figura 2.2.9: Ratele șomajului în rândul tinerilor au crescut în majoritatea statelor membre

Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani, % din populația activă) pentru 2019 (anterior crizei), 2020 (la punctul culminant al crizei), 2022 și 2023



Notă: Întrerupere a seriei cronologice pentru BG, HR, NL și PL în 2019. Întrerupere a seriei cronologice pentru toate statele membre în 2021. Definiția diferă pentru FR în 2021. Definiția diferă pentru ES și FR în 2022. Întrerupere a seriei cronologice pentru DK, SI și CY în 2023. Definiția diferă pentru ES și FR în 2023.

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

În ceea ce privește aspectele pozitive, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) continuă să scadă, existând unele semne de convergență în întreaga UE. După ce a atins un nivel maxim de 13,9 % în 2020, rata NEET (15-29 de ani) a scăzut în mod constant în UE, ajungând la 11,2 % în 2023. Această tendință se aliniază la creșterea participării tinerilor pe piața forței de muncă, contribuind în mod semnificativ la creșterea forței de muncă¹⁴⁵. Cu

¹⁴⁵ A se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe 2024* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

toate acestea, se observă o eterogenitate semnificativă între statele membre, România (19,3 %), Italia (16,1 %), Grecia (15,9 %) și Cipru (13,9 %) înregistrând cele mai ridicate rate NEET în 2023 – a se vedea figura 2.2.10. Rata a înregistrat doar o ușoară scădere în România și în Cipru (ambele cu -0,5 puncte procentuale) și chiar a crescut în Grecia (0,6 puncte procentuale), ceea ce denotă „situații critice” în aceste cazuri. Lituania și Franța, unde ratele NEET au crescut, precum și Cipru, Bulgaria și Spania, care au înregistrat unele scăderi, se încadrează în categoria „de supravegheat”. Italia a înregistrat cea mai puternică îmbunătățire (-2,9 puncte procentuale), reflectând o situație caracterizată prin „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Țările de Jos (4,7 %) și Suedia (5,7 %) au avut „cele mai bune performanțe”. Persoanele aflate în mod activ în căutarea unui loc de muncă și disponibile pentru a munci, și anume rata șomerilor NEET, s-au menținut la un nivel stabil, și anume 4,3 % în 2023¹⁴⁶. Rata a fost cea mai ridicată în Grecia (8,6 %) și Spania (6,8 %), deși ambele au înregistrat îmbunătățiri față de nivelurile din 2022 (9,2 % și, respectiv, 7,1 %). Ponderea tinerilor NEET inactivi s-a îmbunătățit într-o ușoară măsură (7,0 % în 2023 față de 7,4 % în 2022), dar s-a menținut la un nivel ridicat în România (14,3 %) și Bulgaria (10,8 %). În ceea ce privește ponderea tinerilor NEET descurajați, se observă o tendință descrescătoare la nivelul UE (de la 4,9 % în perioada de vârf a pandemiei în 2020 la 4,2 % în 2023). Disparitățile regionale în ceea ce privește ratele NEET persistă (a se vedea figura 2 din anexa 5), inclusiv în ceea ce privește regiunile ultraperiferice, dar, în general, diferențele naționale și regionale s-au redus, ceea ce indică o convergență sporită în întreaga UE¹⁴⁷. În acest context, 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 formale¹⁴⁸, iar inițiativa *Aim, Learn, Master, Achieve* (țintește, învață, stăpânește, realizează – ALMA) ajută tinerii NEET defavorizați să dobândească experiență profesională în străinătate¹⁴⁹.

¹⁴⁶ Eurostat [[edat lfse 20](#)], AFM.

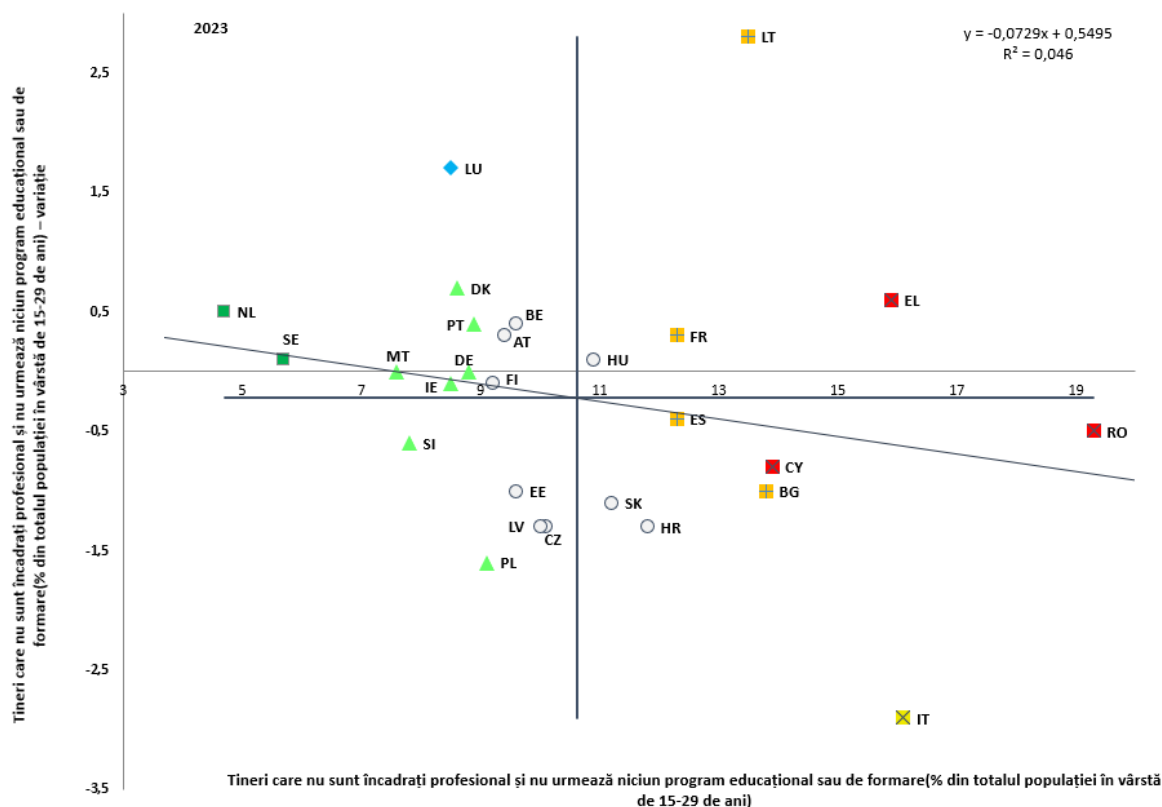
¹⁴⁷ A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2024* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁴⁸ A se vedea [Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret”](#) și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret 2020/C 372/01, JO C 372, 4.11.2020, p. 1.

¹⁴⁹ Mai multe informații sunt disponibile la adresa: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană \(europa.eu\)](#).

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 2023 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 DK și CY.

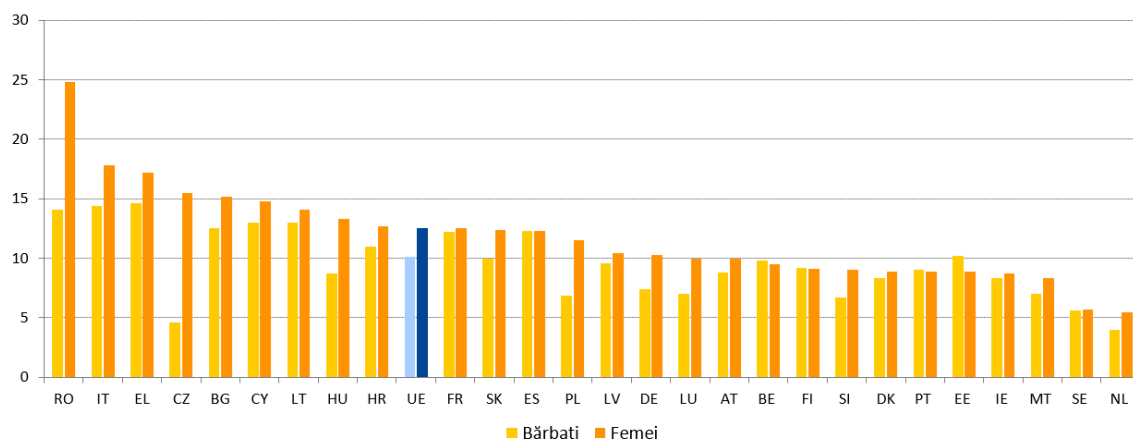
Sursa: Eurostat [[lfsi_neet_a](#)], AFM-UE.

Rata NEET continuă să fie mai ridicată în rândul femeilor și al persoanelor care provin dintr-un context de migrație. În 2023, ponderea femeilor NEET (12,5 %) a rămas pe o traiectorie descendentă (de la 13,0 % în 2022 și 15,4 % în 2020). Cu toate acestea, era în continuare cu 2,4 puncte procentuale mai mare decât în cazul bărbaților (10,1 %) – a se vedea figura 2.2.11. Deși diferența a fost mai mică de 1 punct procentual în unele state membre (Belgia, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Letonia, Irlanda, Portugalia, Spania și Suedia), aceasta a depășit 10 puncte procentuale în altele (Cehia și România), ceea ce indică obstacole semnificative pentru femeile tinere din aceste țări. Cu toate acestea, din 2007 s-a observat o convergență considerabilă a ratelor NEET între bărbați și femei. În rândul femeilor care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, numărul celor inactive este de două ori mai mare decât numărul șomerilor (8,7 % față de 3,8 % în 2023, comparativ cu 5,4 % față de 4,7 % în cazul bărbaților). Rata NEET în cazul tinerilor născuți în afara UE este, de asemenea, cu mult peste cea a tinerilor autohtoni (19,6 % față de 10,3 %), prezentând, de asemenea, variații substanțiale în ceea ce privește dimensiunea de gen: rata în cazul femeilor născute în afara UE (25,2 %) este cu peste 14 puncte procentuale mai mare decât în cazul femeilor autohtone (11,1 %) și cu aproape 11 puncte procentuale mai mare decât în cazul bărbaților tineri născuți în afara UE. În plus, există disparități între regiunile continentale și cele ultraperiferice, precum și un decalaj clar

între zonele urbane și cele rurale, tinerii din zonele rurale fiind mai predispuși să se încadreze în categoria NEET¹⁵⁰.

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

Rate NEET pentru bărbați și femei (15-29 de ani, %, 2023)



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR.

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

Deși ratele de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă au crescut considerabil din 2009, persistă variații semnificative de la un stat membru la altul¹⁵¹, ceea ce indică faptul că se mai pot aduce îmbunătățiri. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă (55-64 de ani) a ajuns la 63,9 %, cu aproape 20 de puncte procentuale mai mare decât în 2009, rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor înregistrând creșteri mai mari (cu 4,9 puncte procentuale mai mult decât în cazul bărbaților). În pofida acestei îmbunătățiri generale, persistă diferențe substanțiale la nivelul UE: în timp ce în Suedia, Finlanda, Estonia, Țările de Jos, Germania, Cehia și Letonia, ratele de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă au depășit 70 %, Luxemburg, România, Croația, Grecia și Slovenia au înregistrat rate sub 55 %. Deși creșterea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă a fost de peste patru ori mai mare decât în cazul populației din grupa de vârstă adultă (25-54 de ani), rata de ocupare a forței de muncă în rândul acestora a rămas cu 18 puncte procentuale mai mică (63,9 % față de 82,2 %). Aceasta este atribuită în principal creșterii ratei de menținere a locurilor de muncă, mai degrabă decât noilor angajări, care s-au menținut la niveluri constant scăzute în această perioadă. În special, persoanele în vârstă cu studii superioare tind să rămână mai mult timp pe piața forței de muncă, în timp ce persoanele cu un nivel mai scăzut de educație sunt mai predispușe să se retragă anticipat. Condițiile de muncă precare – atât fizice, cât și psihologice – au fost factori-cheie care determină pensionarea anticipată și, de asemenea, împiedică reintegrarea pe piața forței de muncă a unui număr mare de lucrători în vârstă¹⁵².

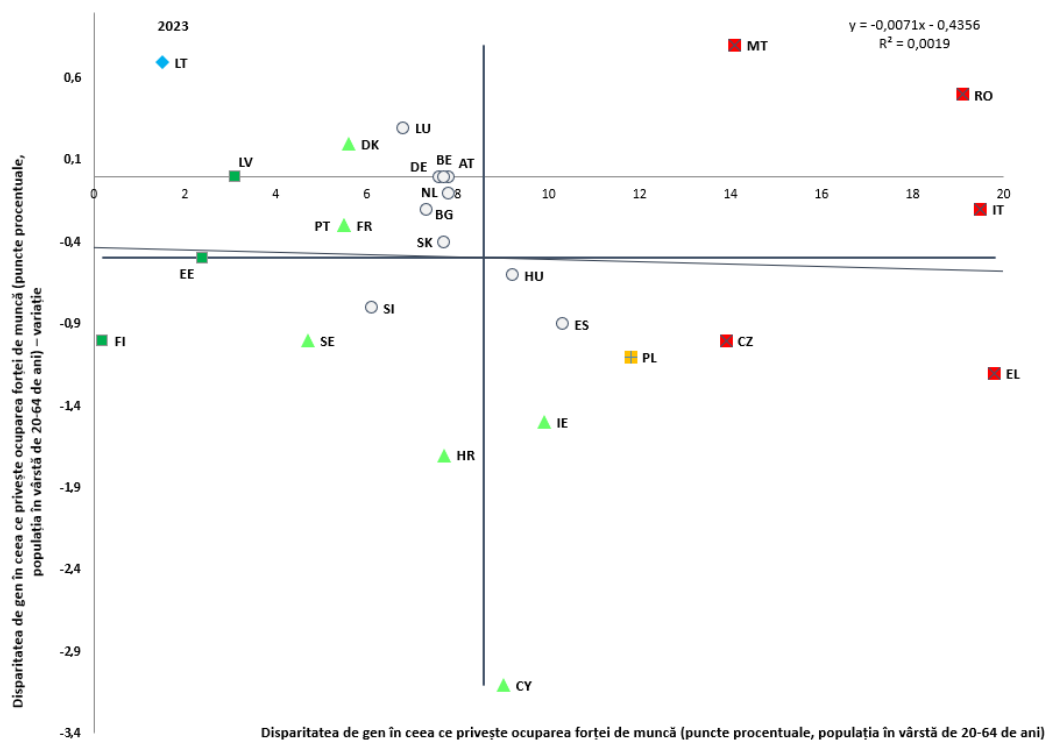
¹⁵⁰ A se vedea: Eurofound, [Becoming adults: Young people in a post-pandemic world](#) (Când devin adulți: tinerii în lumea post-pandemie), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁵¹ Pentru o analiză detaliată a situației lucrătorilor în vârstă pe piața muncii, a se vedea: Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe 2024* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁵² A se vedea: Eurofound, [Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms](#) (Menținerea în câmpul muncii a lucrătorilor în vârstă: politici, practici și mecanisme), Document de lucru al Eurofound, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

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

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (20-64 de ani), nivelul din 2023 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 DK și CY.

Sursa: Eurostat [tesem060], AFM-UE.

Inegalitățile de gen de pe piața muncii persistă, diferențele în materie de ocupare a forței de muncă dintre bărbați și femei prezentând doar semne modeste de convergență¹⁵³. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților a fost de 80,4 %, comparativ cu 70,2 % în cazul femeilor, ceea ce a dus la o disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 10,2 puncte procentuale. Acest decalaj s-a redus ușor în ultimii ani (de la 10,9 puncte procentuale în 2021 și 10,7 puncte procentuale în 2022), reflectând o creștere mai puternică a ocupării forței de muncă în rândul femeilor (1 punct procentual) decât în cazul bărbaților (0,5 puncte procentuale) și în 2023. Cu toate acestea, persistă disparități semnificative, în special în Grecia și Italia (19,8 puncte procentuale și, respectiv, 19,5 puncte procentuale), unde puțin peste jumătate dintre femei erau angajate (57,6 % și 56,5 %) – a se vedea figura 2.2.12. În România, unde decalajul a fost, de asemenea, semnificativ (19,1 puncte procentuale), acesta s-a accentuat și mai mult. Malta și Cehia au prezentat, de asemenea, disparități notabile de gen (14,1 puncte procentuale și 13,9 puncte procentuale). În toate cele cinci țări, disparitățile de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă reflectă o „situație critică”. Pe de altă parte, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a fost relativ redusă în țările baltice (1,5 puncte

¹⁵³ 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.

procentuale în Lituania, 2,4 puncte procentuale în Estonia și 3,1 puncte procentuale în Letonia) și aproape inexistentă în Finlanda (0,2 puncte procentuale). Aceste țări, cu excepția Lituaniei, unde decalajul s-a accentuat recent, s-au numărat printre țările cu „cele mai bune performanțe”, având în vedere decalajele minore și stabile sau în scădere. În plus, au fost observate variații regionale semnificative în materie de disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în unele state membre, inclusiv în Austria, Belgia, Danemarca, Germania și Spania (a se vedea figura 3 din anexa 5), inclusiv în regiunile ultraperiferice. 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 2020-2025¹⁵⁴. Astfel de măsuri pot contribui, de asemenea, la atingerea obiectivului de reducere la jumătate a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă până în 2030, stabilit în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale.

Femeile lucrează cu fracțiuni de normă mai frecvent decât bărbații, ceea ce duce la o disparitate de gen mai mare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă atunci când se ia în considerare ocuparea forței de muncă în echivalent normă întreagă (ENI). În 2023, 27,9 % dintre femeile (20-64 de ani) din UE lucrau cu fracțiuni de normă, de peste trei ori mai mult decât ponderea bărbaților (7,7 %), ceea ce a dus la o disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiuni de normă de 20,2 puncte procentuale, neschimbată față de 2022. Cele mai mari decalaje în ceea ce privește munca cu fracțiuni de normă au fost înregistrate în Țările de Jos (41,8 puncte procentuale), Austria (38,6 puncte procentuale), Germania (36,9 puncte procentuale) și Belgia (27,4 puncte procentuale), în timp ce în Bulgaria (0,2 puncte procentuale) și Croația (1,5 puncte procentuale) au fost înregistrate cele mai reduse decalaje. De remarcat faptul că România a fost singura țară în care bărbații au fost angajați cu fracțiuni de normă într-o măsură puțin mai frecventă decât femeile (-0,7 puncte procentuale). Având în vedere prevalența mai ridicată a muncii cu fracțiuni de normă în rândul femeilor, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în raport cu ocuparea forței de muncă în echivalent normă întreagă¹⁵⁵ a fost de 15,7 puncte procentuale în 2023, cu peste 50 % (5,5 puncte procentuale) mai mare decât atunci când se exclud diferențele în ceea ce privește munca cu fracțiuni de normă. Cele mai mari disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă ajustate în funcție de ENI au fost în Italia (24,1 puncte procentuale), Grecia (21,5 puncte procentuale) și Austria (19 puncte procentuale), reflectând disparități mult mai mari decât în cazul în care munca cu fracțiuni de normă nu a fost luată în considerare, în timp ce cele mai mici diferențe au fost înregistrate în Lituania și Finlanda (2,5 puncte procentuale).

Disparitățile 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 2023, rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani a fost de 74,9 %, comparativ cu 91,9 % în cazul bărbaților, ceea ce a dus la o disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 17 puncte procentuale în rândul părinților, față de 4 puncte procentuale în

¹⁵⁴ Pentru informații suplimentare, a se vedea Comisia Europeană, [Raportul pe 2023 privind egalitatea de gen în UE](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

¹⁵⁵ Rata de ocupare a forței de muncă în ENI compară diferențele dintre grupuri în ceea ce privește numărul mediu de ore lucrate. Această rată se calculează prin împărțirea numărului total de ore lucrate în economie (primul loc de muncă, al doilea loc de muncă etc.) la numărul mediu de ore al unui program cu normă întreagă (aproximativ 40) și la numărul de persoane cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani. Sursa: Cadrul comun de evaluare (JAF), calcul pe baza datelor Eurostat.

rândul persoanelor fără copii. În rândul femeilor angajate cu copii, 31,8 % au lucrat cu fracțiune de normă, comparativ cu doar 5,0 % dintre bărbați. În majoritatea țărilor, inclusiv în Germania, Austria și Italia, impactul statutului de părinte este evident atât în ceea ce privește ratele mai scăzute de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, cât și rata mai ridicată a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor. Responsabilitățile în materie de îngrijire informală pe termen lung contribuie, de asemenea, la disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, 19,1 % dintre femeile din UE oferind îngrijire informală, comparativ cu 14,8 % dintre bărbați. Femeile sunt mai predispuse să dedice mult timp îngrijirii¹⁵⁶, posibil deoarece îngrijitorii de sex masculin (73 %) primesc mai mult sprijin din partea serviciilor formale de îngrijire pe termen lung decât îngrijitorii de sex feminin (61 %)¹⁵⁷. Pentru a sprijini îngrijitorii informali, Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar subliniază necesitatea de a oferi la un nivel adecvat formare, consiliere, sprijin psihologic, îngrijire temporară, măsuri de asigurare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, acces la protecție socială și/sau sprijin financiar adecvat. În același timp, statele membre ar trebui, de asemenea, să depună eforturi pentru a alinia oferta de servicii de îngrijire pe termen lung la nevoile de îngrijire¹⁵⁸.

Diferența de remunerare între femei și bărbați s-a redus în ultimul deceniu, dar se menține la un nivel substanțial în majoritatea statelor membre. În 2021 și 2022, diferența de remunerare între femei și bărbați a fost de 12,7 % în UE, depășind 15 % în Estonia, Austria, Cehia, Slovacia, Germania, Ungaria, Letonia și Finlanda¹⁵⁹. Diferențele de remunerare sunt determinate, printre alți factori, de diferențele de gen 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 netransparente¹⁶⁰. Diferențele de remunerare între femei și bărbați influențează în mod semnificativ procesul decizional al familiei, afectând în special mamele, care se confruntă cu dezavantaje cumulative care le limitează și mai mult oportunitățile de angajare. În timp, agregarea acestor decalaje în materie de venituri – la care se adaugă întreruperile activității profesionale pentru îngrijirea copiilor – duce la disparități de gen substanțiale în ceea ce privește pensiile. Deși în scădere ușoară, în 2023, femeile cu vârste cuprinse între 65 și 79 de ani au primit pensii brute care au fost, în medie, cu 25,4 % mai mici decât cele ale bărbaților din aceeași grupă de vârstă. Acest decalaj de pensii între bărbați și femei variază considerabil de la o țară la alta, de la 43,9 % în Malta, 39,9 % în Țările de Jos și 36,4 % în Luxemburg până la 4 % în Slovenia, 4,6 % în Danemarca și 5,8 % în Estonia.

Îmbunătățirea furnizării și accesibilității educației și îngrijirii timpurii de calitate și la prețuri accesibile poate sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea privată,

¹⁵⁶ A se vedea [Ancheta europeană de sănătate realizată prin interviu \(EHIS valul 3\)](#), 2019.

¹⁵⁷ 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)].

¹⁵⁸ Pentru detalii, a se vedea [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 \(2022/C 476/01\)](#).

¹⁵⁹ Disparitatea salarială de gen în formă neajustată este utilizată aici. Disparitatea salarială de gen în formă neajustată este definită ca diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale bărbaților și femeilor, exprimată ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale bărbaților.

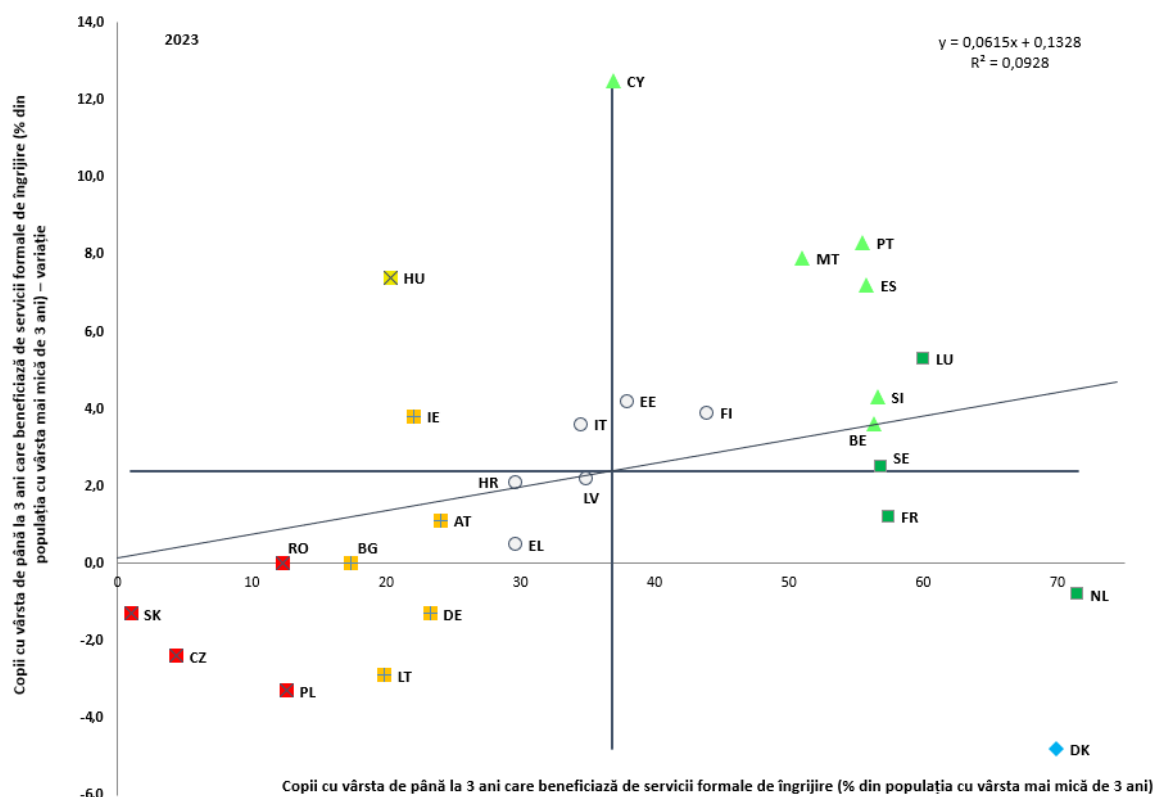
¹⁶⁰ A se vedea Comisia Europeană, [Employment and Social Developments in Europe 2024](#) (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

egalitatea de gen și dezvoltarea copiilor, însă ratele de participare rămân scăzute. În 2023, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a copiilor a fost de 37,5 % în UE, reflectând o creștere de 1,7 puncte procentuale față de 2022, dar încă sub nivelul de 37,9 % din 2021 și cu mult sub obiectivul revizuit de la Barcelona de 45 %¹⁶¹. Numai zece state membre au depășit 50 % și persistă diferențe semnificative între statele membre – a se vedea figura 2.2.13. Cu 1 % și, respectiv, 4,4 %, Slovacia și Cehia au raportat cele mai scăzute rate de participare și scăderi semnificative față de anul precedent (-1,3 puncte procentuale și, respectiv, -2,4 puncte procentuale). Nivelurile scăzute și în curs de deteriorare din ambele țări, precum și din România (12,3 %) și Polonia (12,6 %) constituie o „situație critică” și necesită o atenție deosebită. Deși au raportat niveluri oarecum mai ridicate, participarea la ECEC a fost, de asemenea, scăzută în Bulgaria (17,4 %), Irlanda (22,1 %) și Austria (24,1 %). În toate aceste țări, ratele s-au menținut la un nivel stabil ori au crescut – spre deosebire de Lituania (19,9 %) și Germania (23,3 %), unde participarea a scăzut în 2023. În toate cele cinci țări, situația este considerată „de supravegheat”. În schimb, Suedia (56,9 %), Franța (57,4 %), Luxemburg (60 %) și Țările de Jos (71,5 %) au „cele mai bune performanțe”, cu rate de participare ridicate și în creștere. O serie de obstacole pot împiedica participarea la ECEC, inclusiv barierele financiare, culturale și lingvistice, precum și diferențele dintre politicile regionale și naționale în ceea ce privește concediul și alocațiile pentru creșterea copilului sau drepturile legale la servicii de îngrijire a copilului. MRR finanțează reforme și investiții specifice care sprijină extinderea serviciilor ECEC, dezvoltarea infrastructurii și formarea forței 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.

¹⁶¹ 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 %.

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

Copii mai mici de 3 ani care beneficiază de îngrijire formală și variația anuală, nivelurile din 2023 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.

Sursa: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

Structurile de impozitare din majoritatea statelor membre descurajează a doua persoană care contribuie la venitul familiei, în special femeile, să participe pe deplin pe piața forței de muncă, contribuind astfel la inegalitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Sistemele de impozitare comună, care permit familiilor să înregistreze venituri combinate pentru 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 cei având statutul de a doua persoană care contribuie la venitul familiei erau femei¹⁶²), care sunt, prin urmare, mai predispuse să se confrunte cu stimulente reduse de a lucra sau de a prelungi programul de lucru¹⁶³. În plus, scutiile fiscale condiționate de depunerea în comun a declarațiilor sau cele care vizează un singur soț descurajează într-o măsură și mai mare participarea femeilor pe piața forței de muncă¹⁶⁴. În 2023, cele mai mari „capcane ale inactivității” (în care impozitele și retragerea prestațiilor descurajează în mod

¹⁶² A se vedea Comisia Europeană, [Raportul pe 2023 privind egalitatea de gen în UE](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

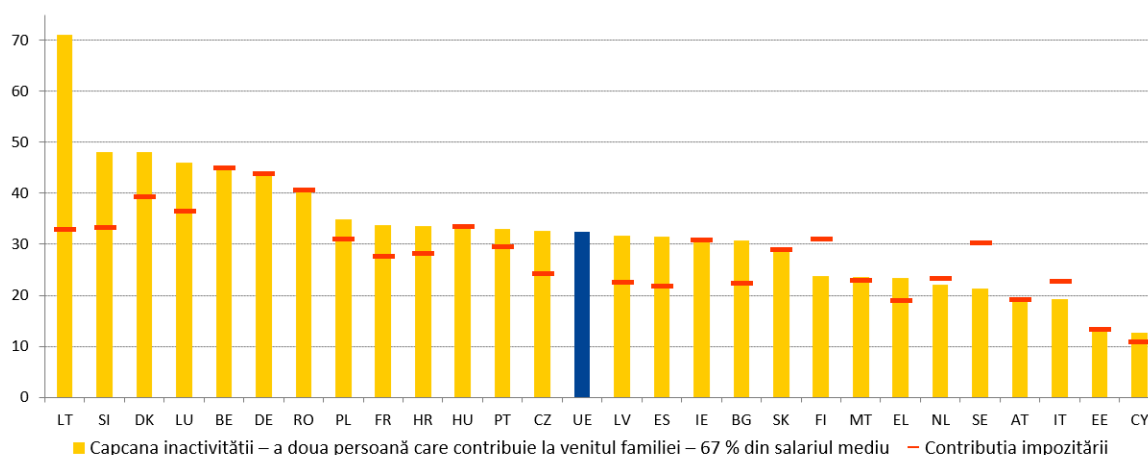
¹⁶³ A se vedea Coelho, M. et al., *Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality* (Taxe în materie de gen: interacțiunea dintre politica fiscală și egalitatea de gen). Fondul Monetar Internațional, 2022.

¹⁶⁴ Pentru o discuție amplă privind impozitarea veniturilor salariale, a se vedea, de asemenea, Comisia Europeană, secțiunea 3.2 și secțiunea 4.2.3 din [Raportul anual privind fiscalitatea 2024](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

semnificativ a doua persoană care contribuie la venitul familiei să intre pe piața muncii) au fost observate în Lituania, Slovenia, Danemarca, Luxemburg, Belgia și Germania – a se vedea graficul 2.2.14. În aceste țări, a doua persoană care contribuie la venitul familiei și intră pe piața muncii poate pierde aproximativ sau cel puțin 50 % 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, Estonia și Cipru. Abordarea acestor factori structurali de descurajare ar putea reduce disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și ar putea crește PIB-ul, estimările Băncii Mondiale sugerând un potențial câștig economic de 10 % pentru Europa în cazul eliminării disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă¹⁶⁵.

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 (% , 2023)



Notă: Datele se referă la a doua persoană 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 impozite-prestații al OCDE (actualizată în aprilie 2024).

Femeile sunt afectate în mod disproporționat de „capcana salariilor mici”, unde creșterile bruște ale impozitelor și reducerile prestațiilor le diminuează veniturile marginale pe măsură ce veniturile lor cresc. În majoritatea statelor membre, la fel ca în cazul capcanei inactivității, impozitarea joacă un rol esențial în determinarea nivelului capcanei salariilor mici pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei, dintre care marea majoritate sunt femeile¹⁶⁶. Totuși, această situație diferă de capcana inactivității, în care persoanele se află în afara populației active. Astfel cum se ilustrează în figura 2.2.15, proporția veniturilor suplimentare care sunt efectiv „pierdute” prin impozitare atunci când a

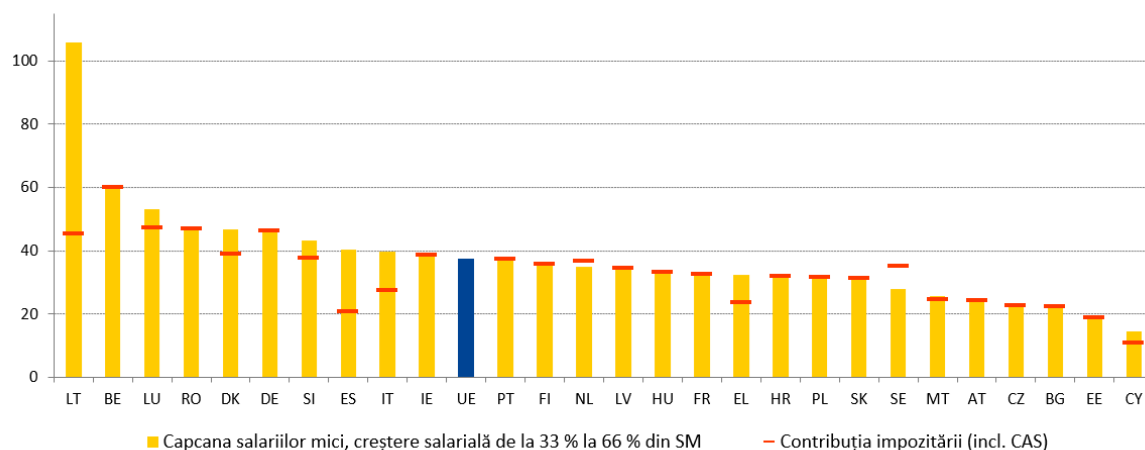
¹⁶⁵ Pennings, S. M., *A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands* (Un indice al disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă: o măsură simplă a câștigurilor economice rezultate din eliminarea disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, cu aplicare în insulele din Pacific). Grupul Băncii Mondiale, Grupul de cercetare în domeniul economiei de dezvoltare. Washington: Banca Mondială (2022).

¹⁶⁶ A se vedea Comisia Europeană, [Raportul pe 2023 privind egalitatea de gen în UE](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

doua persoană care contribuie la venitul familiei își mărește câștigurile salariale de la o treime la două treimi din salariul mediu prin creșterea numărului de ore lucrate poate fi substanțială – aproximativ o treime (36,6 %) din veniturile sale marginale în medie în UE, această pierdere depășind 105 % în Lituania din cauza retragerii ajutorului pentru locuință. Impactul poate fi, de asemenea, semnificativ în Belgia (60,3 %) și Luxemburg (53 %), cel mai scăzut impact fiind înregistrat în Cipru (14,6 %). Disponibilitatea și accesul la servicii de îngrijire de înaltă calitate și la prețuri accesibile, împreună cu politici bine concepute privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sunt esențiale pentru a încuraja persoanele să își extindă programul de lucru.

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 (% , 2023)



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.

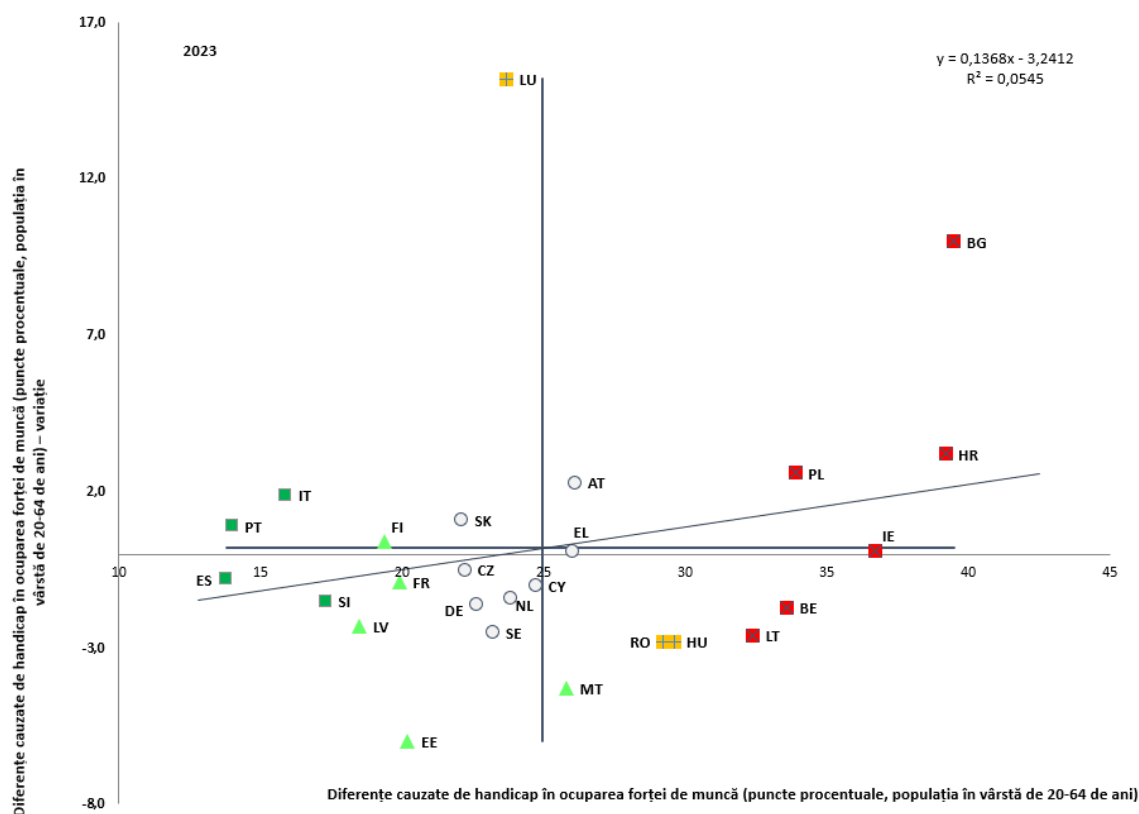
Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, [Baza de date privind impozitele și prestațiile](#), pe baza modelului OCDE de simulare a impozitelor și prestațiilor sociale. (actualizată în aprilie 2024).

Incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu handicap a stagnat, cu o tendință divergentă de la un stat membru la altul. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (și anume diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă între persoanele cu handicap și cele fără handicap) au rămas aproape neschimbate în 2023, la 21,5 puncte procentuale (21,4 puncte procentuale în 2022), stopând tendința pozitivă înregistrată în cei doi ani anteriori. Deși decalajul a scăzut în 15 state membre, înregistrându-se inclusiv îmbunătățiri notabile în Estonia (-6,0 puncte procentuale) și Malta (-4,3 puncte procentuale), acesta a crescut semnificativ în alte state membre, cum ar fi Luxemburg (15,2 puncte procentuale) și Bulgaria (10,0 puncte procentuale). Cele mai mici decalaje au fost raportate în Spania (13,8 puncte procentuale), Portugalia (14,0 puncte procentuale) și Italia (15,9 puncte procentuale), parțial explicate prin rate globale de ocupare a forței de muncă relativ mai scăzute, precum și în Slovenia (17,3 puncte procentuale), toate aceste țări având „cele mai bune performanțe”. În schimb, a fost constatată o „situație critică” în Lituania, Belgia, Polonia și Irlanda, unde decalajul a depășit 30 de puncte procentuale, precum și în Croația și Bulgaria, unde decalajul s-a apropiat de 40 de puncte procentuale. Persoanele cu handicap se confruntă, de asemenea, cu rate ridicate de inactivitate: în 2022, în 20 de state membre, peste 40 % din populația cu handicap în vârstă de muncă (15-64 de ani)

era inactivă, rata depășind 60 % în Bulgaria, Grecia, România, Ungaria, Croația și Polonia¹⁶⁷. Lipsa unor măsuri adecvate de incluziune și menținere pe piața forței de muncă pentru persoanele cu handicap, lipsa de competențe adecvate, precum și lipsa generală de conștientizare în rândul angajatorilor cu privire la obligațiile legale și la măsurile de sprijinire a politicilor constituie în continuare factori care pot sta la baza acestor rate ridicate de neparticipare.

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 altor persoane (20-64 de ani), nivelurile din 2023 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. Valoare estimată pentru DE. Fiabilitate scăzută pentru PL. Clasificare lipsă pentru DK.

Sursa: Eurostat [[tepsr_sp200](#)], EU-SILC.

Integrarea pe piața muncii a resortisanților țărilor terțe a continuat să se îmbunătățească, menținându-se însă o neconcordanță semnificativă între nivelurile lor de calificare și statutul lor profesional. Rata de ocupare a resortisanților țărilor terțe a ajuns la 63 % în 2023, cu mult sub rata pentru persoanele născute în UE și fără semne de eliminare a decalajului. În urma pandemiei de COVID-19, resortisanții țărilor terțe au reprezentat peste două treimi (70 %) din creșterea forței de muncă din UE în 2022¹⁶⁸, deși s-au confruntat în continuare cu niveluri ridicate ale șomajului (12,2 % în 2023 față de 5,4 % în cazul

¹⁶⁷ Eurostat, [[lfsa_argaedd](#)].

¹⁶⁸ A se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe 2024* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

resortisanților) și cu rate de supracalificare (39,4 % față de 20,8 %) ¹⁶⁹. Femeile născute în afara UE se aflau într-o situație deosebit de vulnerabilă, cu o disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 24 de puncte procentuale, iar 44 % dintre acestea fiind supracalificate ¹⁷⁰. O tendință generală către un nivel mai stabil de ocupare a forței de muncă ar putea fi observată pentru toate grupurile, resortisanții țărilor terțe fiind însă mai frecvent angajați cu contracte individuale de muncă pe durată determinată decât persoanele născute în UE (inclusiv cetățenii și persoanele mobile intra-UE). În 2024, UE a continuat să pună în aplicare Planul său de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-27, care oferă un cadru comun de politică pentru a sprijini statele membre în elaborarea politicilor naționale de integrare a migranților ¹⁷¹.

Ratele de ocupare a forței de muncă pentru beneficiarii de protecție temporară din Ucraina au crescut în majoritatea statelor membre, ceea ce indică o integrare mai rapidă pe piața muncii în comparație cu alte grupuri de refugiați ¹⁷². Până în mai 2024, aproximativ 4,3 milioane de persoane aveau statut de protecție temporară în UE, 2,5 milioane de persoane având vârste cuprinse între 18 și 64 de ani. Se consideră că ucrainenii au perspective ridicate de integrare, având în vedere nivelul lor relativ ridicat de educație, rețelele sociale consacrate și accesul imediat la piața muncii. În T3-2023, peste 40 % din persoanele în vârstă de muncă (18-64 de ani) care beneficiau de protecție temporară erau încadrate în muncă, înregistrându-se însă diferențe semnificative de la o țară la alta, variind de la aproximativ două treimi (66 %) în Lituania la mai puțin de 20 % în Belgia și Croația. Ucrainenii care beneficiază de protecție temporară și care rămân inactivi amintesc adesea sarcini de îngrijire, în timp ce cei aflați în șomaj identifică limba ca fiind o barieră principală. Cu toate acestea, persoanele strămutate din Ucraina contribuie în mod semnificativ la creșterea forței de muncă din UE, astfel cum indică diferite estimări ¹⁷³. Deși mulți dintre aceștia sunt tineri și au un nivel ridicat de educație, oportunitățile de angajare care corespund calificărilor lor sunt în continuare limitate ¹⁷⁴.

Caseta 3: Eliminarea barierelor din calea participării pe piața muncii în UE

În contextul deficitului persistent de forță de muncă și al îmbătrânirii populației, activarea persoanelor inative reprezintă o provocare majoră care impune măsuri de politică. Ponderea ridicată a persoanelor inative poate limita creșterea economică, deoarece exacerbează deficitul existent de forță de muncă și de competențe și, prin urmare, împiedică productivitatea și competitivitatea. De asemenea, pune în pericol sustenabilitatea bugetară și caracterul adecvat al sistemelor de protecție socială în contextul îmbătrânirii populației. În pofida îmbunătățirii ratei de ocupare a forței de muncă în UE, persoanele inative (care nu sunt nici angajate, nici șomere) reprezintă în continuare 20 % din populația actuală a UE

¹⁶⁹ Comisia Europeană, [Studiul REM 2023: Raportul anual privind migrația și azilul](#), 2023.

¹⁷⁰ OCDE/Comisia Europeană, [Indicatorii integrării imigranților 2023: În curs de stabilire](#), OECD Publishing, Paris, 2023.

¹⁷¹ A se vedea Comisia Europeană, [Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027](#).

¹⁷² Rețeaua europeană de migrație (REM), „Integrarea pe piața muncii a beneficiarilor de protecție temporară din Ucraina: Informare comună REM-OCDE” 2024.

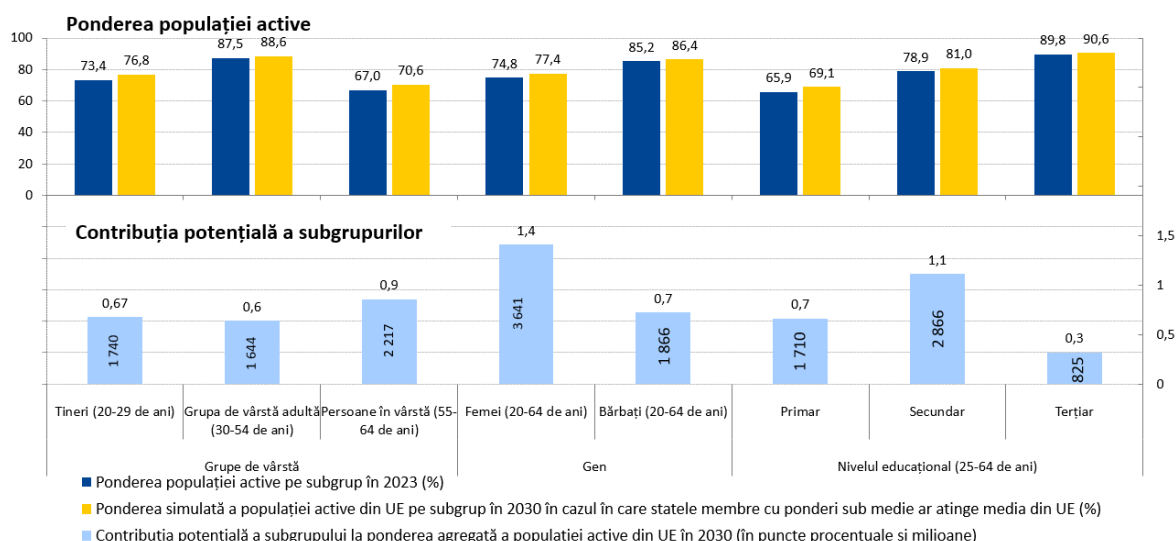
¹⁷³ Pentru o analiză mai detaliată a rezultatelor pe piața muncii ale persoanelor care fug din calea războiului din Ucraina către UE, a se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe 2024* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁷⁴ Raportul anual al rețelei SPOFM pe 2023 al Rețelei europene a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM).

încadrată în grupa de vârstă 20-64 de ani, cu variații considerabile de la un stat membru la altul. În același timp, se preconizează că populația în vârstă de muncă va scădea în următoarele decenii în UE. Până în 2045, se preconizează că vor exista 16 angajați la fiecare zece persoane cu vârsta peste 65 de ani inactive și doar 14 până în 2070, în scădere de la 22 în 2022¹⁷⁵. Acest dezechilibru preconizat în creștere impune soluții de politică. Potrivit estimărilor, creșterea participării pe piața muncii în UE va fi esențială pentru atingerea obiectivului privind rata de ocupare a forței de muncă de 78 % până în 2030. O activare mai puternică și o integrare mai solidă pe piața muncii sunt esențiale pentru realizarea de progrese în ceea ce privește principiul 4 (privind sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă) al Pilonului european al drepturilor sociale. În acest sens, Comisia a pus în aplicare o serie de inițiative pentru a aborda ponderea ridicată a persoanelor inactive, cum ar fi Garanția pentru tineret consolidată, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și, cel mai recent, Planul de acțiune privind deficitul de forță de muncă și de competențe (a se vedea, de asemenea, caseta din secțiunea 2.1.), care stabilește noi acțiuni pentru UE, statele membre și partenerii sociali, printre altele, pentru a sprijini activarea grupurilor subreprezentate¹⁷⁶.

Un număr semnificativ de persoane ar putea intra pe piața forței de muncă din UE printr-un sprijin specific și adaptat pentru cele mai mari grupuri subreprezentate

Contribuția potențială a diferitelor grupuri de populație la ponderea agregată a populației active din UE până în 2030



Notă: Simularea ponderii populației active din UE în 2030 în cazul în care statele membre cu ponderi sub medie ale populației active pe subgrup ar atinge media subgrupului din UE, în timp ce ponderile persoanelor active pe piața forței de muncă pentru celelalte subgrupuri se presupune că vor rămâne constante. Acest calcul omite suprapunerile și posibila dublă contabilizare între grupuri și nu ar trebui confundat cu o previziune.

Sursa: Calcule DG-EMPL, bazate pe datele Eurostat și previziunile EUROPOP2023.

În pofida îmbunătățirilor, mai multe grupuri de populație sunt în continuare semnificativ subreprezentate pe piața forței de muncă din UE. Printre acestea se numără femeile, persoanele în vârstă, persoanele cu un nivel scăzut și mediu de calificare, persoanele cu handicap și persoanele care provin dintr-un context de migrație sau care aparțin unor etnii

¹⁷⁵ Comisia Europeană, [Raportul din 2024 privind îmbătrânirea populației](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁷⁶ Comisia Europeană, [Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune](#), COM(2024) 131 final.

minoritare, în funcție de contextul specific fiecărei țări. Dintre acestea, femeile, persoanele cu studii secundare și persoanele în vârstă constituie, în general, cele mai mari grupuri din afara forței de muncă din UE care ar putea fi încadrate în muncă prin măsuri adecvate de activare¹⁷⁷. Estimările Comisiei arată că, în cazul în care statele membre cu ponderi mai mici decât media populației active pentru fiecare dintre subgrupurile de mai sus ar crește participarea la mediile respective ale subgrupurilor UE până în 2030, un număr suplimentar de 3,6 milioane de femei, 2,9 milioane de persoane cu studii secundare și, respectiv, 2,2 milioane de lucrători în vârstă ar activa pe piața forței de muncă (omțând suprapunerile și posibila dublă contabilizare între grupuri) – a se vedea figura¹⁷⁸. În acest scop, crearea unei distribuții mai echitabile a muncii casnice neremunerate și a responsabilităților de îngrijire, precum și îmbunătățirea accesului, a accesibilității și a calității educației și îngrijirii timpurii (ECEC) contribuie la reducerea barierelor din calea participării femeilor pe piața muncii. Pentru persoanele în vârstă, bolile sau handicapul sunt principalele motive pentru a rămâne inactiv, alături de responsabilitățile de îngrijire, factorii legați de locul de muncă și barierele instituționale, cum ar fi reglementările privind securitatea socială și pensiile, care trebuie abordate pentru a permite o participare sporită pe piața forței de muncă. Persoanele cu studii secundare sau inferioare se confruntă adesea cu dificultăți în ceea ce privește accesul la piața forței de muncă, ceea ce necesită politici adecvate de calificare, precum și sprijin specific și individualizat. Persoanele care provin dintr-un context de migrație sau care aparțin unor etnii minoritare pot beneficia în mod semnificativ de măsuri specifice pentru a aborda neconcordanța de competențe, pentru a îmbunătăți competențele lingvistice, pentru a combate discriminarea și pentru a beneficia de servicii de sprijin adaptate și integrate. Îmbunătățirea accesului la oportunități de angajare de înaltă calitate, asigurând în același timp drepturi legate de handicap, poate reduce factorii care ar putea descuraja persoanele cu handicap să intre pe piața forței de muncă.

În ultimii ani, mai multe state membre au luat măsuri specifice pentru a elimina barierele din calea participării pe piața muncii a grupurilor subreprezentate. În septembrie 2023, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Croația** a adoptat un model de cofinanțare a costurilor operaționale ale facilităților ECEC pentru municipalitățile cu o capacitate financiară mai scăzută, pentru a asigura sustenabilitatea investițiilor în renovarea facilităților ECEC existente sau în construirea unora noi. Astfel, autoritățile locale și regionale au posibilitatea de a spori disponibilitatea și de a îmbunătăți sustenabilitatea și accesibilitatea serviciilor ECEC. În **Irlanda**, începând din martie 2024, îngrijitorii au dreptul de a solicita un program de lucru flexibil, inclusiv un program de lucru redus și comprimat. În cadrul Programului pentru ocuparea forței de muncă 2024-2029, persoanele aflate la vârstă pensionării din **Estonia** beneficiază, printre altele, de acces la formare și de sprijin pentru a dobândi calificări. În **Malta**, Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2023-2030 vizează în special adulții slab calificați, cu scopul de a aborda lacunele și deficitul în materie de competențe de bază. În **Austria**, „*Intensivprogramm Arbeitsmarktintegration*” urmărește să promoveze integrarea rapidă a persoanelor care provin dintr-un context de migrație cu ajutorul cursurilor de limbă germană, prin recunoașterea calificărilor și orientare profesională în perioada 2024-2025. În 2023, **Germania** a majorat plafonul pentru veniturile din muncă pentru persoanele cu handicap care beneficiază de o pensie pentru capacitate de muncă redusă.

¹⁷⁷ 32 de milioane de femei (25,2 %), 20 de milioane de persoane în vârstă (33 %) și 25 de milioane de persoane cu studii secundare (21,1 %) nu au activat pe piața forței de muncă din UE în 2023.

¹⁷⁸ Întrucât subgrupurile se suprapun, cifrele privind numărul suplimentar de persoane active pe piața muncii nu se cumulează la nivel de subgrupuri.

2.2.2 Măsuri luate de statele membre

Statele membre iau măsuri pentru a spori participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor, punând accentul pe accesibilitatea din punct de vedere financiar și pe extinderea capacității. În **Lituania**, începând din septembrie 2024, toți copiii în vârstă de 3 ani și, până în septembrie 2025, toți copiii în vârstă de 2 ani, vor avea dreptul de a accesa serviciile ECEC. Extinderea facilităților ECEC continuă în întreaga UE cu sprijinul fondurilor UE. În **Croația**, în planul de redresare și reziliență sunt incluse 343 de proiecte cu un buget total de 214 milioane EUR, care vor oferi cel puțin 22 500 de locuri suplimentare, în vederea creșterii participării la 90 % până în 2026. În cadrul programului „*Active Toddler*” pentru perioada 2022-2029 și cu sprijinul fondurilor UE (FSE+ și MRR), **Polonia** va crea peste 100 000 de noi locuri de îngrijire a copiilor, în principal în zonele insuficient deservite, și urmărește să stabilească un model de finanțare durabil. Cu sprijinul MRR, țara adoptă, de asemenea, noi standarde de calitate pentru furnizori și, prin FSE+, își propune să formeze 9 000 de funcționari în domeniul serviciilor de îngrijire a copiilor și 2 500 de membri ai personalului de conducere, precum și 1 400 de reprezentanți ai municipalităților, transformând în același timp angajații din domeniul serviciilor de îngrijire a copiilor în funcționari publici. În **România**, cu sprijinul MRR, este în curs de elaborare un program de formare continuă la scară largă pentru personalul ECEC, cu scopul de a sprijini punerea în aplicare a unei noi programe de învățământ și monitorizarea calității; de asemenea, sunt construite și renovate facilități ECEC pentru a aborda deficitul de capacitate, în special în zonele insuficient deservite. **Slovacia** dezvoltă în prezent un sistem de sprijin pentru educație favorabilă incluziunii prin programe de educație și formare continuă pentru cadrele didactice și personalul specializat, inclusiv în domeniul ECEC. **Italia** a majorat *bonus asilo nido*. Bonusul acordat pentru plata taxelor de înscriere în cadrul unităților de învățământ preșcolar a fost majorat până la 3 600 EUR pentru copiii născuți la 1 ianuarie 2024 sau după această dată, ale căror familii au un indicator al situației economice echivalente (ISEE) de până la 40 000 EUR și care au deja un copil cu vârsta sub 10 ani. **Bulgaria** și-a publicat Planul de acțiune din 2024 pentru promovarea dezvoltării copiilor preșcolari pentru a elabora o abordare politică mai cuprinzătoare, inclusiv cu un accent puternic pe educația și îngrijirea timpurie a copiilor. **Cipru**, în conformitate cu o reformă inclusă în planul său de redresare și reziliență, reduce treptat vârsta obligatorie pentru serviciile ECEC de la 4 ani și 8 luni la 4 ani; până în anul școlar 2024-2025, aceasta va fi redusă cu 2 luni și până în 2025-2026 cu încă o lună.

Au fost realizate reforme și investiții majore pentru a stimula competențele de bază, inclusiv revizuirii cuprinzătoare ale programelor școlare, dar sunt necesare eforturi suplimentare în întreaga UE pentru a inversa tendințele descendente. Cipru a pus în aplicare o reformă a educației și formării pe o perioadă de zece ani, inclusiv revizuirea programelor de învățământ (cuprinse în planul său de redresare și reziliență), trecerea la o evaluare formativă pentru elevi, un cadru de guvernare care abordează dezangajarea elevilor și părăsirea timpurie a școlii, precum și școlarizarea cu program prelungit în cadrul învățământului secundar inferior. În septembrie 2024, **Spania** a lansat Planul de creștere a nivelului de pregătire la matematică și înțelegerea textelor scrise, în beneficiul a peste cinci milioane de elevi din școlile finanțate din fonduri publice, cu un sprijin sporit pentru profesori, resurse școlare suplimentare și lecții extrașcolare. În plus, în cadrul planului de redresare și reziliență, Programul Spaniei de orientare, progres și îmbogățire a educației (PROA+) urmărește să îmbunătățească rezultatele școlare pentru elevii care se confruntă cu cele mai mari dificultăți în cel puțin 2 700 de școli, finanțarea fiind acordată până în 2024. Între 2025 și 2028, FSE+ va contribui la mobilizarea unei finanțări suplimentare în valoare de 105 milioane EUR în fiecare an. În **Lituania**, punerea în aplicare a unei noi programe de

Învățământ bazate pe competențe s-a desfășurat în două etape în perioada 2023-2024, dar impactul său nu a fost încă observat. Începând din 2025, Ministerul Educației din **România** dezvoltă un mecanism de intervenție pentru alfabetizare funcțională în învățământul preuniversitar, în vederea abordării nivelurilor îngrijorătoare ale competențelor de bază în rândul elevilor români din învățământul primar și secundar.

Mai multe state membre consolidează, de asemenea, profesia de cadru didactic ca răspuns la declinul competențelor de bază. În **Polonia**, noua legislație adoptată în februarie 2024 a majorat salariile cadrelor didactice cu 30 % și cu 33 % pentru noile cadre didactice începând din ianuarie 2024. În **România**, au fost introduse noi măsuri legislative pentru a alinia salariile cadrelor didactice la salariul mediu brut la nivel național, constituind creșteri salariale de 25 % în medie în 2023, cu creșteri suplimentare la începutul anului 2024. În **Slovacia**, remunerația profesorilor a fost majorată de două ori în 2023: cu 10 % în ianuarie și cu încă 12 % în septembrie. **Estonia** a majorat salariile profesorilor cu 23,9 % în 2023 pentru a aborda inflația ridicată, iar guvernul a prezentat planuri de a aduce salariile cadrelor didactice la 120 % din salariul mediu până în 2027. În decembrie 2023, **Ungaria** a introdus o creștere majoră a salariilor profesorilor, cofinanțată prin FSE+, inclusă și în planul de redresare și reziliență, ca parte a unui program de sporire a atractivității profesiei de cadru didactic. Într-o primă etapă, a fost pusă în aplicare o creștere medie de 32 % în ianuarie 2024. Guvernul s-a angajat să majoreze salariile cadrelor didactice la 80 % din cele ale altor profesioniști care au absolvit învățământul terțiar până în 2025 și să mențină acest nivel cel puțin până în 2030. **Cehia** a atins etape importante în reforma formării inițiale a cadrelor didactice prin publicarea unui nou cadru de competențe pentru absolvenți în 2023, încorporarea acestuia în acreditarea programelor de formare a cadrelor didactice în 2024 și a consolidat orientarea practică a învățământului pedagogic. În anul universitar 2023/2024, punerea în aplicare a noilor programe de formare inițială a cadrelor didactice a început în Comunitatea Franceză din **Belgia**, după aproape două decenii de pregătire. Reforma extinde perioada de formare de la 3 la 4 ani („masterat”) și introduce un test de diagnosticare pentru a consolida competențele de limbă franceză ale viitorilor profesori.

Sunt în curs de aplicare inițiative de combatere a părăsirii timpurii a școlii și a inegalităților educaționale, cu un sprijin substanțial din fondurile UE. În **Bulgaria**, proiectul „*Success for You*” cofinanțat din FSE+ (2023-2027) vizează peste 96 000 de elevi din grupuri vulnerabile care se confruntă cu dificultăți educaționale și cu lacune în materie de învățare, care vor beneficia de formare suplimentară la limba bulgară, la matematică și alte materii. Acesta va oferi, de asemenea, cursuri de formare pentru mai mult de 4 500 de educatori. În **România**, punerea în aplicare a programului național de reducere a abandonului școlar este în plină desfășurare, cu sprijinul MRR și al FSE+. În cadrul programului, cel puțin 2 500 de școli cu riscuri sporite de părăsire timpurie a școlii sunt identificate mai întâi printr-un mecanism de alertă timpurie, iar școlile eligibile primesc apoi granturi pentru punerea în aplicare a planurilor cu măsuri adaptate nevoilor lor specifice. În **Germania**, noul program federal „*Startchancen*” pe 10 ani, care vizează până la 4 000 de școli (aproximativ 10 % din totalul școlilor germane), începe în anul școlar 2024-2025, oferind sprijin educațional tuturor copiilor și tinerilor, indiferent de situația socială a părinților lor. Guvernul federal va investi 1 miliard EUR anual (iar landurile vor contribui cu un quantum egal cu acesta). Cu sprijinul MRR, Comunitatea franceză din **Belgia** a adoptat un plan de acțiune cuprinzător pentru combaterea părăsirii timpurii a școlii și a absenteismului în 2024, inclusiv prin orientări individualizate pentru elevii cu un număr mare de absențe nejustificate, implicând familiile acestora și o echipă de intervenție pedagogică, precum și un sistem informatic de monitorizare a absențelor.

Statele membre iau primele măsuri pentru a integra inteligența artificială (IA) în educație și formare, răspunzând rolului său din ce în ce mai important în discuțiile privind politica națională. Deși nicio țară nu a adoptat încă o strategie națională conexă, mai multe state membre au lansat inițiative axate pe integrarea IA în diferite aspecte ale educației. În **Suedia**, începând din 2024-2025, IA va fi introdusă ca nouă materie în învățământul secundar superior și în cadrul cursurilor de învățare în rândul adulților la nivel municipal pentru studenții din domeniul științei și tehnologiei și un posibil curs suplimentar pentru studenții de la alte specializări. În Comunitatea flamandă din **Belgia**, Centrul de cunoștințe Digisprong oferă, din 2023, orientări și formare suplimentară pentru a sprijini digitalizarea în învățământul obligatoriu. Strategia digitală a **Croației** pentru 2023 vizează dezvoltarea IA și a competențelor digitale și cuprinde tranziția digitală ca sprijin pentru dezvoltarea sistemului educațional și de cercetare. În **Germania**, Deutsches Schulportal oferă o platformă pentru a-i ajuta pe utilizatori să se familiarizeze cu IA. În **Luxemburg**, grupul de cercetare „*Computational Law and Machine Ethics*” (CLAiM) din cadrul Universității din Luxemburg, un grup de lucru la nivel universitar, a fost însărcinat cu studierea dimensiunilor etice și științifice ale IA începând din 2021, cu planuri de înființare a unui centru de etică digitală în viitor. În **Polonia**, mai multe universități au stabilit orientări și standarde interne pentru a reglementa utilizarea IA de către studenți. **Grecia** planifică un seminar pentru 800 de profesori, care să fie însoțit de orientări pentru profesori. **Austria** va dota 100 de școli-pilot cu software IA și va elabora materiale didactice digitale. În **Țările de Jos**, vor fi dezvoltate proiecte în parteneriat cu școli, întreprinderi și oameni de știință, pentru a dobândi cunoștințe cu privire la IA în educație, cu fonduri furnizate parțial de MRR. În **România**, MRR alocă fonduri pentru a sprijini participarea studenților la programe de formare pentru competențe digitale avansate, investind în laboratoare inteligente care permit alfabetizarea digitală și tehnologică a studenților necesară pe piața muncii sau formarea funcționarilor publici în ceea ce privește competențele digitale avansate.

Modernizarea și îmbunătățirea atractivității sistemelor de educație și formare profesională (EFP) reprezintă o prioritate pe agenda politică a numeroase state membre. **Estonia** a lansat o reformă pentru a spori atractivitatea sistemului EFP, inclusiv elaborarea de noi programe de învățământ care să acorde prioritate competențelor și o mai bună integrare a EFP cu alte parcursuri educaționale (crearea de legături între educația formală și învățarea nonformală, precum și conectarea învățământului superior general, profesional și aplicat). În 2023 au fost lansate noi servicii, cum ar fi consilierea în carieră și formulele flexibile de studiu pentru păstrarea studenților și reducerea ratelor de abandon școlar prin implicarea părților interesate. În ianuarie 2024, **Grecia** a pus în aplicare o nouă legislație pentru a extinde cooperarea în cadrul sistemului său EFP și pentru a crea sinergii între diferitele niveluri ale Cadrului național al calificărilor (CNC). Cu sprijin din partea MRR, autoritățile pun în aplicare în continuare un sistem de control al calității pentru educația și formarea profesională (EFP) cu scopul de a evalua rezultatele acestuia și pentru a-și îmbunătăți relevanța pentru piața muncii. **Spania**, printr-o serie de modificări în materie de reglementare de la jumătatea anului 2023 până în 2024, a sporit flexibilitatea în gestionarea EFP, a încorporat competențele digitale, a reglementat aspectele organizaționale ale programei de învățământ pentru ciclurile de formare de bază, de nivel mediu și de nivel înalt, precum și componentele sistemului de formare profesională, cum ar fi elaborarea Catalogului național al calificărilor profesionale și a registrelor, a actualizat și armonizat normele de funcționare ale Consiliului General pentru Formare Profesională și a stabilit calificări superioare în materie de formare profesională, precum și cerințe minime de predare aferente. Începând din iunie 2024, **Cipru**, cu sprijinul MRR, actualizează programele de învățământ EFP pentru a reduce neconcordanța de competențe cu piața muncii. **Germania** și-a modificat Legea privind educația și formarea în iulie 2023, introducând stagii subvenționate de

orientare profesională, granturi de mobilitate, calificări pentru accesul la formare profesională mai favorabile incluziunii pentru persoanele cu handicap, extinzând în același timp oportunitățile de formare profesională finanțate de stat, în special în domenii cu opțiuni limitate.

Unele țări investesc, de asemenea, în mod substanțial în sistemele lor EFP. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Cipru** își modernizează infrastructura EFP prin inițiative precum construirea unei noi școli tehnice la Limassol, care urmează să fie finalizată până în iunie 2026, și modernizarea a 20 de laboratoare pentru a aborda neconcordanța de competențe cu piața muncii. Bugetul **Suediei** pentru 2024 a adăugat 1,36 miliarde SEK (15,2 miliarde EUR) pentru EFP pentru adulți la nivel regional, cu aproximativ 16 500 de locuri suplimentare pe an în învățământul profesional pentru adulți și aproximativ 3 000 în învățământul profesional superior. În plus, planul de redresare și reziliență al Suediei susține încă 16 900 de locuri de studiu pe an în învățământul profesional regional pentru adulți și 14 900 în învățământul profesional superior. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Polonia** a lucrat la înființarea de centre de competențe sectoriale, în spiritul centrelor de excelență profesională, care răspund nevoilor mai multor grupuri, de exemplu adulți, studenți, tineri, profesori și angajați în învățământul profesional. Principalii parteneri în acest demers vor fi, printre altele, școlile profesionale, instituțiile de învățământ superior, întreprinderile și organizațiile patronale, autoritățile locale, precum și centrele de cercetare și dezvoltare. **Spania**, mobilizând sprijin din FSE+ și ca parte a planului său de redresare și reziliență, investește în transformarea digitală și verde a formării profesionale, punând accentul pe formarea cadrelor didactice, pe modernizarea sălilor de clasă care simulează locuri de muncă tehnologice, precum și pe o rețea de 50 de centre de excelență pentru a stimula cercetarea și inovarea. În cadrul planului de redresare și reziliență, **Portugalia** urmărește să pună în aplicare o reformă menită să consolideze coordonarea în ansamblu a politicilor în domeniul educației și formării, să actualizeze Catalogul național al calificărilor pentru a include competențele și profesiile emergente, să promoveze programe specifice de alfabetizare a adulților pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare și să abordeze inegalitățile socioeconomice prin redistribuirea rețelei EFP. Această reformă este completată cu investiții considerabile în înființarea și renovarea a 365 de centre tehnologice specializate în școli și instituții profesionale, alături de investiții în 111 centre publice de formare profesională prin construirea de centre noi sau renovarea celor existente și prin achiziționarea de echipamente tehnologice avansate în domenii precum digitalizarea, energia din surse regenerabile și Industria 4.0.

Învățarea și ucenicia la locul de muncă sunt promovate în mai multe state membre. În martie 2024, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Bulgaria** și-a modificat cadrul de reglementare în domeniul EFP pentru a extinde cooperarea cu angajatorii, în special prin activități de învățare la locul de muncă și EFP dual. În iulie 2023, **Franța** a adoptat o nouă lege pentru a promova mobilitatea internațională a ucenicilor prin intermediul unui program „Erasmus pentru ucenici”. În mai 2023, Alianța pentru educație și formare inițială și continuă din **Germania** și-a prezentat prioritățile pentru perioada 2023-2026, inclusiv consolidarea formării duale de către guvernul federal, statele federale, industrie și sindicate. În decembrie 2023, pentru a alinia EFP la nevoile societății, **Estonia** și-a prelungit programul de dezvoltare a EFP și a învățământului superior PRÔM+ până în 2027. În cadrul programului, vor fi create noi locuri de formare în sectoare de prioritate națională și de creștere economică, pe baza nevoilor și a gradului de pregătire ale angajatorilor, cel puțin 30 % din locuri fiind alocate tinerilor sub 26 de ani fără calificări profesionale. Cofinanțată de FSE+ și ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Grecia** intenționează să reînființeze școlile profesionale de ucenicie din cadrul serviciului public de ocupare a forței de muncă (DYPA

EPAS) până la sfârșitul anului 2024, ca parte integrantă a strategiei guvernului pentru EFP și ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor.

Statele membre continuă să sprijine modernizarea învățământului superior prin reforme în materie de guvernanță și măsuri de stimulare a internaționalizării. În cadrul planului său de redresare și reziliență, **România** a alocat granturi pentru digitalizare către aproximativ 70 % din universitățile sale (61 de instituții) pentru consolidarea ecosistemului digital și cel puțin 100 000 de profesori vor beneficia de formare pentru îmbunătățirea competențelor pedagogice digitale. Cu sprijinul FSE+, țara a lansat, de asemenea, în septembrie 2024, programul „Primul student din familie” pentru a spori accesul grupurilor defavorizate și subreprezentate la învățământul superior și pentru a reduce abandonul universitar. Reformele în materie de guvernanță menite să stimuleze excelența, cercetarea și internaționalizarea sunt în curs de aplicare în mai multe state membre. În **Bulgaria**, noua Lege privind cercetarea științifică și inovarea, adoptată în aprilie 2024 ca parte a unei reforme a planului său de redresare și reziliență, urmărește să creeze un mediu de cercetare și inovare dinamic, orientat spre rezultate și eficiente. **Benelux** și **statele baltice** au pus în aplicare un tratat de recunoaștere a diplomelor începând din mai 2024, permițând recunoașterea reciprocă a calificărilor dobândite în cadrul învățământului superior. Unele state membre iau totodată măsuri pentru a îmbunătăți accesul grupurilor defavorizate. În **Lituania**, aproximativ 1 300 de locuri de studiu, adică aproximativ 10 % din totalul locurilor finanțate de stat, sunt rezervate studenților care provin din medii socioeconomice vulnerabile. Începând din septembrie 2024, studenții eligibili pot candida pe o listă de admitere separată, în conformitate cu aceleași cerințe academice pentru admitere. **Portugalia** introduce, de asemenea, cote pentru studenții defavorizați din punct de vedere economic, extinzând în același timp accesul diasporei portugheze și majorând cotele pentru studenții maturi cu vârsta de peste 23 de ani. Sprijinită în mare măsură de investițiile în curs din cadrul planului de redresare și reziliență, capacitatea de cazare a studenților se preconizează că va crește cu 78 % între 2021 și 2026. **Spania** extinde bursele pentru studenții vulnerabili, finanțarea ajungând la 1 miliard EUR în perioada 2023-2024, de care beneficiază 300 000 de studenți sau aproximativ 25 % dintre studenții care urmează cursuri de licență și masterat în cadrul universităților publice. Creșterea numărului de burse este sprijinită, de asemenea, de planul de redresare și reziliență al Spaniei, ca parte a unei reforme mai ample a sistemului universitar care intenționează, printre altele, să promoveze accesul la învățământul superior. În paralel, valoarea medie a bursei a crescut cu 29 % în ultimii cinci ani. Pentru a îmbunătăți accesul studenților cu handicap, **Franța** a acordat unui număr de șase universități finanțare în valoare de 10 milioane EUR în scopul dezvoltării și schimbului de bune practici pentru educația favorabilă incluziunii și predarea accesibilă în 2024.

Sunt în curs de punere în aplicare noi sisteme de previzionare pentru a anticipa nevoile în materie de competențe de pe piața muncii. În decembrie 2023, **Finlanda** a lansat „Programul de lucru de calitate” pentru a răspunde nevoilor în materie de personal în domeniul asistenței medicale, al asistenței sociale și al serviciilor de salvare prin consolidarea bazei de cunoștințe și a capacității de a anticipa viitoarele cerințe în materie de personal și formare. În cadrul planurilor lor de redresare și reziliență, **Spania** și **Suedia** identifică nevoile în materie de competențe, cu scopul de a alinia eforturile de formare și recalificare la cerințele pieței muncii, inclusiv la competențele esențiale pentru tranziția digitală și tranziția verde. Spania va realiza acest lucru prin desfășurarea programelor de cercetare, bazate pe sondaje în diferite sectoare.

Statele membre au lansat măsuri care vizează dezvoltarea în continuare a competențelor digitale ale populației pentru a răspunde cerințelor tranziției digitale. În martie 2024, **Bulgaria** și-a modificat cadrul de reglementare în domeniul EFP ca parte a

planului său de redresare și reziliență pentru a ține seama de evoluția nevoilor profesionale, inclusiv în sectorul verde și în cel digital. În iunie 2024, țara a creat un modul TIC pentru testarea și autocertificarea competențelor digitale fără instruire formală, disponibil ca parte a planului său de redresare și reziliență. **Portugalia** a inițiat a doua etapă a programului de formare profesională „Ocuparea forței de muncă + sectorul digital 2025” în ianuarie 2024. În 2024, **Ungaria** a inițiat proiecte de proiectare și de punere în aplicare a formării în materie de competențe digitale în cadrul Programului operațional de reînnoire digitală Plus 2021-2027, cofinanțat de FSE+. În iulie 2023, **Spania** a reglementat procedura de recunoaștere a competențelor digitale în predare și, în contextul planului său de redresare și reziliență, urmărește să formeze cel puțin 825 000 de persoane în competențe de transformare digitală, ecologică și productivă până la sfârșitul anului 2025. Ca parte a planului de redresare și reziliență, **Letonia** a instituit, în iulie 2023, un cadru comun bazat pe Cadrul european al competențelor digitale pentru cetățeni (DigComp) pentru a evalua și a planifica rezultatele învățării pentru competențele digitale, inclusiv în educația nonformală. În octombrie 2023, **Luxemburg** a prezentat o Carte albă privind noua programă de învățământ pentru educația de bază, care include competențele digitale legate de securitatea cibernetică și educația în domeniul mass-mediei ca unul dintre cei patru piloni tematici principali ai acesteia. Statele membre au introdus, de asemenea, strategii de sprijinire a competențelor digitale. În **România**, Strategia națională pentru formarea adulților 2023-2027, adoptată în decembrie 2023, și Strategia națională pentru educația continuă a adulților 2024-2030, adoptată în mai 2024, subliniază dezvoltarea competențelor verzi și digitale. În august 2023, în contextul planului de redresare și reziliență, **Letonia** a lansat Strategia privind sănătatea digitală, care acoperă diferite aspecte, cum ar fi schimbul transfrontalier de date și competențele digitale. Foaia de parcurs a **Irlandei** privind incluziunea digitală a fost publicată în august 2023 pentru a se asigura că toată lumea poate beneficia de oportunități digitale, inclusiv prin competențe și alfabetizare digitală. **Cehia** a creat o bază de date publică a cursurilor de perfecționare și recalificare ca parte a planului de redresare și reziliență și cel puțin 65 000 de persoane vor beneficia de perfecționare sau recalificare în domeniul competențelor digitale până la sfârșitul anului 2025.

Sunt în curs inițiative de reglementare și de investiții pentru a promova aptitudinile și competențele necesare pentru tranziția verde. În septembrie 2023, **Malta** a introdus stimulente financiare pentru a sprijini angajatorii și angajații locali în procesul de perfecționare, inclusiv pentru competențele verzi. **Cipru** s-a axat pe investițiile în infrastructura ecologică pentru școlile EFP și revizuieste planurile de construcție pentru o școală EFP verde în Larnaca, finanțată din Fondul pentru o tranziție justă începând din iulie 2023. În **Portugalia**, Serviciul public de ocupare a forței de muncă și Asociația pentru energie din surse regenerabile au instituit în iunie 2023 un protocol pentru crearea unui centru de formare pentru tranziția energetică (CTE), care va oferi formare în domeniul tranziției energetice și al acțiunilor climatice, inclusiv în domeniul energiei din surse regenerabile și al hidrogenului verde, atât pentru lucrători, cât și pentru șomeri. Aproximativ 25 000 de persoane vor fi instruite în domeniul competențelor verzi în cadrul programelor sprijinite de MRR. Mai multe state membre, printre care **Spania** și **Cehia**, investesc, de asemenea, în competențe pentru tranziția verde în contextul planurilor lor de redresare și reziliență. În septembrie 2024, Serviciul public de ocupare a forței de muncă din **Grecia** a lansat un nou program pentru dobândirea și îmbunătățirea competențelor verzi pentru 50 000 de angajați, cu sprijinul MRR.

Creșterea participării adulților la activități de învățare rămâne un obiectiv-cheie de politică în toate statele membre, vizând cu precădere persoanele cu un nivel scăzut de calificare, iar multe țări dezvoltă conturi personale de învățare și microcertificate. În

cadru planului său de redresare și reziliență și cu sprijinul FSE+, **Spania** a stabilit un cadru de referință pentru evaluarea și certificarea competențelor de bază dobândite de adulți prin experiență profesională, instruire nonformală și învățare informală, pentru a ajuta adulții cu un nivel scăzut de competențe de bază să se implice în formare. În noiembrie 2023, **Malta** a lansat o Strategie națională de învățare pe tot parcursul vieții 2023-2030, care vizează persoanele cele mai vulnerabile printr-o gamă variată de oportunități de învățare pe tot parcursul vieții de înaltă calitate. Mai multe state membre dezvoltă, de asemenea, programe pentru conturile personale de învățare, pentru a le permite adulților să se implice în parcursuri de învățare personalizate. Planul de redresare și reziliență al **Belgiei** include o reformă menită să stabilească un drept individual la patru zile de formare pentru fiecare angajat care lucrează cu normă întreagă începând din 2023, crescând la cinci zile începând din 2024 și administrat prin intermediul platformei contului federal de învățare (*Federal Learning Account – FLA*), lansată în aprilie 2024. **Slovacia** intenționează să introducă un nou sistem de finanțare pentru învățarea în rândul adulților prin intermediul conturilor personale de învățare și să abordeze coordonarea interministerială a învățării pe tot parcursul vieții, sprijinită de dezvoltarea Platformei electronice pentru conturile personale de învățare (EPIVU) utilizând fonduri UE. **Letonia, Lituania, Cipru și Croația** dezvoltă, de asemenea, conturi personale de învățare cu sprijin din partea MRR+ și/sau a FSE+, extinzând accesul la învățarea în rândul adulților prin intermediul unor platforme personalizate și accesibile. În plus, statele membre promovează sistemele de microcertificate pentru a stimula învățarea pe tot parcursul vieții. În 2023, **Estonia** și-a modificat Legea privind educația adulților pentru a extinde sistemul de microcalificări la învățământul profesional și formarea adulților, introducând definiții ale microcalificărilor, cerințe privind volumul programelor, principii în materie de furnizare și un mecanism de asigurare a calității. În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Spania** urmărește să publice un plan de acțiune pentru dezvoltarea unui cadru de microcertificate, care urmează să fie elaborat de Ministerul Universităților, în urma consultărilor cu părțile interesate. Aceasta include, printre altele, promovarea microcertificatelor pentru a crește cererea în rândul adulților și al angajatorilor, pentru a promova calitatea și relevanța acestora și pentru a sprijini echitatea accesului.

Garanția pentru tineret consolidată, alături de alte inițiative, continuă să stimuleze reformele structurale și măsurile care sprijină capacitatea de inserție profesională a tinerilor. În temeiul Garanției pentru tineret consolidată, statele membre s-au angajat să se asigure că fiecare persoană sub 30 de ani primește o ofertă de calitate de angajare, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la absolvirea unei forme de educație formală. **Ungaria** oferă subvenții salariale și formare tinerilor NEET cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani în perioada 2024-2029 prin intermediul programului său național Garanția pentru tineret Plus, cofinanțat de FSE+ în cadrul Programului operațional pentru dezvoltare economică și inovare Plus. În **Portugalia**, profilul tinerilor NEET din Planul național privind Garanția pentru tineret este în curs de revizuire printr-un studiu sprijinit de OIM, cu accent pe cartografierea competențelor șomerilor neînregistrați și a tinerilor inactivi. În contextul planului de redresare și reziliență, **Spania** a introdus „Planul național privind Garanția pentru tineret Plus”, menit să îmbunătățească calificările tinerilor NEET pentru a dobândi competențele necesare participării la procesul de înregistrare pe piața muncii a tinerilor NEET. În **Italia**, începând din septembrie 2024, „Decretul Bonus privind coeziunea tinerilor” a introdus scutiri de la plata contribuțiilor de asigurări sociale pentru angajarea lucrătorilor sub 35 de ani cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, cu condiția ca aceștia să nu fi deținut niciodată un astfel de contract. În **Belgia**, proiectul „*Coup de Boost*”, care sprijină tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani îndepărtați de piața muncii să obțină calificări, să înceapă studii

sau să găsească un loc de muncă, a fost extins în aprilie 2024, cu sprijinul FSE+ și al Mecanismului de redresare și reziliență.

Unele state membre pun în aplicare măsuri de gestionare a schimbărilor demografice prin sprijinirea ocupării extinse a forței de muncă pentru lucrătorii în vârstă. În **Finlanda**, persoanele cu vârsta de 55 de ani care fac obiectul unor disponibilizări au fost eligibile pentru „indemnizația pentru securitatea tranziției” din 2023, care oferă acces la oportunități de formare și un concediu de reangajare plătit prelungit în perioada de preaviz. Programul de ocupare a forței de muncă 2024-2029 din **Estonia** oferă servicii pe piața muncii pensionarilor aflați în căutarea unui loc de muncă, inclusiv formare și sprijin pentru calificări și spirit antreprenorial. Aceste inițiative de promovare a pensionării târzii ar trebui coroborate cu măsurile privind pensiile (a se vedea secțiunea 2.4.2). În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Luxemburg** a lansat programul de formare *FutureSkills*, care vizează cu precădere persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în vârstă de peste 45 de ani pentru a oferi competențe non-tehnice, digitale și manageriale în scopul de a facilita reintegrarea lor pe termen scurt pe piața muncii.

Se iau măsuri de sprijinire a ocupării forței de muncă în rândul femeilor și de combatere a diferenței de remunerare între femei și bărbați, inclusiv eforturi de reducere a segregării de gen în ocuparea forței de muncă și de îmbunătățire a transparenței salariale. Începând din ianuarie 2025, **Malta** va consacra în mod legal principiul remunerației egale pentru muncă de valoare egală, impunând egalitatea de remunerare pentru toți angajații, inclusiv pentru lucrătorii temporari și cei externalizați. Malta a lansat, de asemenea, un proiect-pilot privind instrumentul pentru egalitatea de remunerare cu scopul de a facilita aplicarea egalității de remunerare și de a identifica și aborda potențialele inegalități de remunerare nejustificate în cadrul organizațiilor care au cel puțin 50 de angajați și care sunt certificate cu marca de egalitate. În **Irlanda**, cerințele de raportare privind diferențele de remunerare între femei și bărbați vor fi extinse pentru a include angajatorii cu peste 150 de angajați în 2024 și pe cei cu 50 sau mai mulți angajați în 2025. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, Irlanda are o investiție într-un program de recalificare și perfecționare, cu ținte pentru ponderea femeilor participante. În aprilie 2024, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Estonia** a lansat un nou instrument digital, denumit „*Pay Mirror*”, pentru a sprijini angajatorii să analizeze și să reducă diferența de remunerare între femei și bărbați. În **Italia**, în temeiul Legii bugetului pentru 2024, angajatorii din sectorul privat care angajează femei fără loc de muncă victime ale violenței și beneficiari ai „*reddito di libertà*” sunt scutiți de plata unei părți din contribuțiile de asigurări sociale de până la 100 % și 8 000 EUR. În plus, țara a majorat finanțarea pentru „*Fondo per il reddito di libertà*” pentru a ajuta femeile victime ale violenței și care se confruntă cu sărăcia să dobândească independență economică și emancipare. Alocările financiare sunt majorate cu 10 milioane EUR anual între 2024 și 2026 și cu 6 milioane EUR anual începând din 2027. Până la sfârșitul anului 2025, **Spania**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, instituie un nou serviciu de orientare socială și de ocupare a forței de muncă pentru a sprijini femeile victime ale violenței, inclusiv victimele traficului de persoane și ale exploatarei sexuale, prin asistență pentru plasarea forței de muncă, consiliere juridică și sprijin psihologic și emoțional. Programul intensiv al **Austriei** pentru integrarea pe piața muncii 2024-2025, în cadrul Planului de acțiune strategic de combatere a deficitului de lucrători calificați, oferă sprijin adaptat femeilor refugiate, oferind cursuri de limbă germană, recunoașterea calificărilor și orientare profesională. În iulie 2023, **Franța** a adoptat o lege care prevede, printre altele, prestații de boală pentru femeile care se confruntă cu pierderi de sarcină, precum și o protecție de 10 săptămâni în caz de concediere, îngrijire psihologică și asistență medicală îmbunătățită începând din 2024.

Statele membre au adoptat măsuri de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, în special prin transpunerea Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată¹⁷⁹, inclusiv prin prelungirea concediului din motive familiale. Începând din iulie 2023, **Luxemburg** acordă concediu de paternitate persoanei recunoscute ca al doilea părinte în temeiul legislației naționale. Începând din martie 2024, Legea modificată privind concediul de maternitate din **Danemarca** asigură faptul că, în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului (48 de săptămâni), acesta este împărțit în mod egal între ambii părinți (24 de săptămâni fiecare), în timp ce familiile monoparentale pot transfera mai multe săptămâni de concediu unui membru apropiat al familiei. În conformitate cu Legea bugetului pentru 2024, concediul pentru creșterea copilului în **Italia** este acum remunerat după cum urmează: 80 % din salariul lucrătorului pentru prima lună, 60 % (80 % numai pentru 2024) pentru a doua lună și 30 % pentru lunile următoare. În ceea ce privește formulele flexibile de lucru, **Irlanda** a integrat Legea privind dreptul de a solicita munca de la distanță în Legea din 2023 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și dispoziții diverse, care este în vigoare din martie 2024 și stabilește dreptul de a solicita munca la distanță și program de lucru flexibil pentru îngrijitori, inclusiv program redus. Această lege permite, de asemenea, acordarea a cinci zile de concediu anual pentru îngrijiri medicale în cazuri grave și prelungește dreptul actual la pauze pentru alăptare de la șase luni la doi ani. O nouă lege din **Franța**, adoptată în aprilie 2024, va permite angajaților să beneficieze anual de cel puțin patru săptămâni de concediu plătit, indiferent de perioadele de concediu medical.

În prezent se depun eforturi de consolidare a incluziunii pe piața muncii a persoanelor cu handicap. În **Irlanda**, o subvenție salarială lansată în septembrie 2023 oferă sprijin financiar angajatorilor care angajează persoane cu handicap; începând din aprilie 2024, pragul minim săptămânal de ore pentru a fi eligibil în cadrul acestui sistem a fost redus de la 21 la 15 ore. În plus, cu sprijinul FSE+, Irlanda a introdus programul „*WorkAbility*” (Capacitate de muncă) în august 2024, care va sprijini, printre altele, organizațiile capabile să ofere participanților parcursuri progresive către educație, formare și încadrare în muncă (inclusiv activități independente). **Austria** a alocat o sumă suplimentară de 30 de milioane EUR în 2023 și 2024 pentru a îmbunătăți participarea pe piața muncii a persoanelor cu handicap, inclusiv pentru a atenua impactul inflației ridicate. În **Suedia**, regulamentul privind serviciul public de ocupare a forței de muncă (SPOFM) pentru 2024 prevede identificarea mai rapidă a handicapurilor care afectează capacitatea de muncă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, permițând intervenții mai relevante și sporind numărul participanților care primesc subvenții salariale pentru a promova un grad mai ridicat de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap.

Au fost introduse mai multe inițiative pentru a îmbunătăți integrarea resortisanților țărilor terțe. În ianuarie 2024, în **Luxemburg** a intrat în vigoare o nouă lege privind interculturalitatea, deschizând calea către o integrare mai ușoară a persoanelor care provin dintr-un context de migrație. **Grecia** va sprijini resortisanții țărilor terțe pentru a facilita integrarea acestora pe piața muncii în cadrul FSE+. În plus, cu sprijinul MRR, 8 000 de refugiați din țară participă la stagii de pregătire în cadrul întreprinderilor din sectorul privat, ceea ce le permite să se integreze pe piața muncii. **Austria** oferă beneficiarilor de protecție temporară o „carte albastră a UE” care facilitează accesul la diverse prestații, îngrijiri și servicii. În plus, posesorii cărții albastre sunt sprijiniți în procesul lor de integrare pe piața

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

muncii prin oferte bazate pe nevoi, cum ar fi materiale informative multilingve, calificări, precum și consiliere privind recunoașterea calificărilor, cursuri de limbă germană, evaluări ale competențelor și plasarea activă a forței de muncă. Începând din noiembrie 2023, persoanele cu calificări recunoscute în **Germania** pot avea acces la locuri de muncă calificate în profesii nereglementate, iar cerințele prevăzute în „cartea albastră a UE” au fost relaxate prin reducerea pragurilor salariale și prin simplificarea accesului specialiștilor în domeniul IT. Începând din martie 2024, lucrătorii străini care au cel puțin doi ani de experiență și o ofertă de angajare pot lucra în ocupații nereglementate fără recunoașterea oficială a calificărilor.

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

Prezenta secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 7 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă ca statele membre să îmbunătățească funcționarea 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 de asemenea promovarea dialogului social și colaborarea cu organizațiile societății civile. În secțiunea 2.3.2 sunt prezentate măsurile de politică adoptate de statele membre în aceste domenii.

2.3.1 Indicatori-cheie

Deși flexibilitatea este foarte apreciată de unii lucrători, segmentarea pieței muncii care persistă în timp poate avea un impact negativ asupra echității sociale. Pentru unele grupuri, în special persoanele tinere și cu înaltă calificare, locurile de muncă temporare și locurile de muncă cu fracțiune de normă pot facilita intrarea pe piața muncii și dezvoltarea competențelor și pot oferi un nivel sporit de flexibilitate și echilibru între viața profesională și cea privată. Cu toate acestea, decalajele persistente în ceea ce privește siguranța locului de muncă și condițiile de muncă între lucrători (adesea cu consecințe în ceea ce privește accesul la protecție socială) creează decalaje care nu sunt percepute ca fiind echitabile din punct de vedere social și care tind să accentueze inegalitățile¹⁸⁰. În special, locurile de muncă temporare sunt asociate cu o mai mare nesiguranță a locului de muncă atunci când nu acționează ca un pas înainte către un număr mai mare de contracte pe durată nedeterminată. Precaritatea care rezultă din aceasta contribuie, de asemenea, la condiții de muncă mai puțin favorabile în anumite sectoare și ocupații caracterizate de un deficit ridicat și persistent de forță de muncă¹⁸¹. Segmentarea pieței muncii poate fi abordată, printre altele, prin politici active adaptate în domeniul pieței muncii, care să încurajeze tranzițiile profesionale

¹⁸⁰ Eurofound, [Labour market segmentation](#) (Segmentarea pieței muncii), *European Industrial Relations Dictionary* (Dicționarul relațiilor industriale europene), 2019.

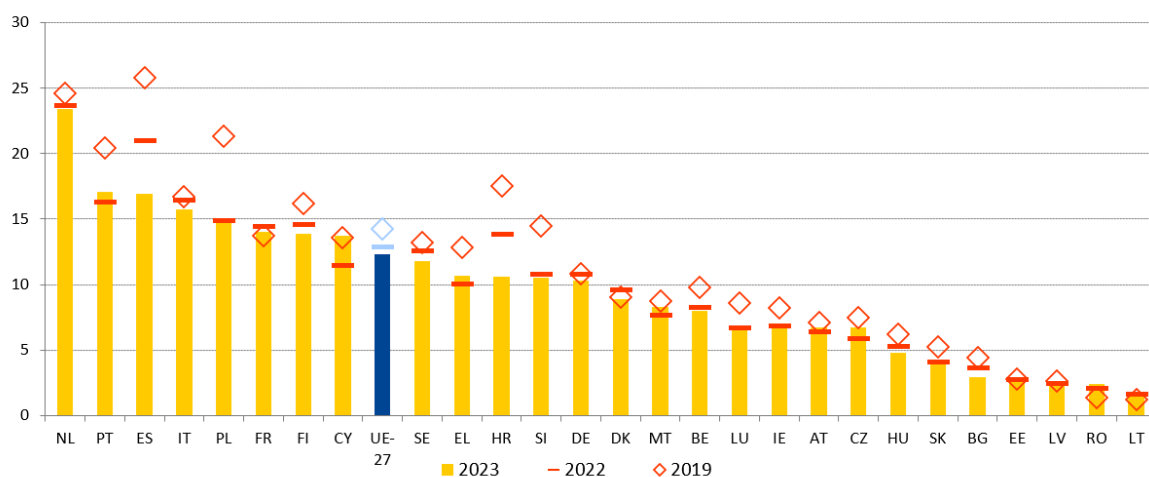
¹⁸¹ A se vedea Comisia Europeană, [Employment and Social Developments in Europe 2024](#) (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2024), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

ascendente, precum și prin stimulente pentru ca angajatorii să angajeze și să păstreze lucrători.

În contextul ratelor ridicate de ocupare a forței de muncă în UE, ponderea lucrătorilor temporari a continuat să înregistreze o tendință moderat descendentă¹⁸². În rândul tuturor angajaților cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, ponderea a scăzut de la 12,9 % în 2022 la 12,3 % în 2023, cu 2 puncte procentuale sub nivelul înregistrat anterior pandemiei. Cu toate acestea, variația de la un stat membru la altul rămâne substanțială, cu un decalaj de 21,7 puncte procentuale între ponderea cea mai mare și ponderea cea mai mică. În timp ce Țările de Jos, Portugalia, Spania și Italia au înregistrat ponderi ale locurilor de muncă temporare de peste 15 % în 2023, cifrele s-au situat sub 3 % în Bulgaria, Estonia, Letonia, România și Lituania – a se vedea figura 2.3.1.

Figura 2.3.1: Ponderea locurilor de muncă temporare înregistrează o tendință descrescătoare, deși prezintă încă variații substanțiale de la un stat membru la altul

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



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR în 2022 și 2023 (a se vedea metadatele). Întrerupere a seriei pentru CY și DK.

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

Unele state membre continuă să se confrunte cu o pondere ridicată a contractelor temporare, concomitent cu rate scăzute de tranziție către locuri de muncă permanente. În 2023, Italia și Spania au înregistrat rate ridicate ale contractelor temporare (peste 15 %), combinate cu rate scăzute de tranziție (sub și, respectiv, aproximativ 30 %, a se vedea figura 2.3.2). Finlanda, Polonia, Țările de Jos, Portugalia și Cipru au înregistrat rate de ocupare temporară a forței de muncă peste media UE, dar ratele lor de tranziție către contracte permanente au fost relativ ridicate (între 40 % și 51 %), ceea ce indică piețe ale forței de muncă flexibile, dar relativ dinamice. Pe de altă parte, Letonia, România și Lituania au prezentat o combinație între ponderea scăzută a contractelor temporare (sub 3 %) și ratele ridicate de tranziție (între 50 % și 64 %), ceea ce sugerează un grad ridicat de stabilitate a locului de muncă.

¹⁸² Angajații cu contracte temporare sunt definiți ca fiind angajați cu contract pe durată determinată, a căror principală activitate se va încheia fie după o perioadă stabilită în prealabil, fie după o perioadă necunoscută în prealabil, dar definită totuși de criterii obiective, cum ar fi finalizarea unei sarcini sau perioada de absență a unui angajat înlocuit temporar (indicatorul Eurostat [lfsi_pt_a]).

Figura 2.3.2: Există eterogenitate în rândul statelor membre în ceea ce privește ponderea contractelor temporare și ratele lor de tranziție către locuri de muncă permanente

Ponderea angajaților temporari în rândul tuturor angajaților (20-64 de ani) în 2023 și rata de tranziție către locuri de muncă permanente (15-64 de ani) (valoare medie pentru 2021, 2022 și 2023).

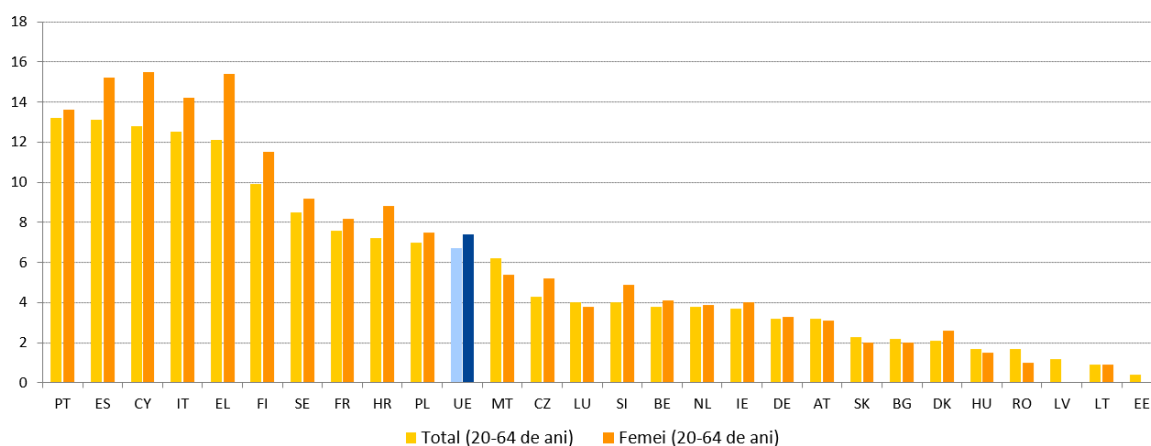


Notă: Grupa mai largă de vârstă 15-64 de ani este luată în considerare pentru ratele de tranziție de la contracte temporare la contracte permanente. Rata de tranziție a forței de muncă pentru DE, FR, LV se referă la 2023, iar valoarea pentru LU se referă la 2022. Grupa de vârstă 20-64 de ani este utilizată pentru ocuparea temporară a forței de muncă, în conformitate cu indicatorul principal din tabloul de bord social privind ocuparea forței de muncă și analiza aferentă din secțiune. Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru CY, DK și FR.

Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a], AFM-UE și [ilc_lvgl32], EU-SILC.

Figura 2.3.3: Ponderea locurilor de muncă temporare involuntare tinde să fie mai răspândită în rândul femeilor

Ponderea angajaților temporari involuntari în totalul angajaților (20-64 de ani) în 2023



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR. Date cu fiabilitate scăzută pentru BG, EE, HR, LV, LT, LU, MT, AT, SI, SK. Date referitoare la Total numai pentru „Loc de muncă disponibil doar cu contract temporar” pentru EE, LV. Date referitoare la femei și bărbați numai pentru „Loc de muncă disponibil doar cu contract temporar” pentru LU, AT. Date referitoare la femei și bărbați numai pentru „Niciun loc de muncă permanent găsit” pentru SK. Date referitoare la femei numai pentru „Niciun loc de muncă permanent găsit” pentru RO. Date referitoare la femei și bărbați numai pentru „Loc de muncă disponibil doar cu contract temporar” pentru MT.

Sursa: [lfsa_etgar] și [lfsa_etgar]

Locurile de muncă temporare involuntare prezintă, de asemenea, variații semnificative de la un stat membru al UE la altul și tind să afecteze relativ mai multe femei. Dintre toți lucrătorii temporari, ponderea celor care se află în mod involuntar într-o astfel de situație este un indiciu important al dificultăților cu care se confruntă angajații în găsirea unui loc de muncă permanent¹⁸³. Procentul acestor angajați (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) a fost de 6,7 % în 2023 în UE, cu 0,7 puncte procentuale mai mic decât în anul precedent. Cu toate acestea, există în continuare diferențe semnificative între statele membre, cifrele variind de la peste 10 % în Portugalia, Spania, Cipru, Italia și Grecia la sub 2 % în Ungaria, România, Letonia, Lituania și Estonia. Ponderea locurilor de muncă temporare involuntare este, în general, mai mare în rândul femeilor angajate (cu unele excepții, cum ar fi România, Malta, Bulgaria și Ungaria) – a se vedea figura 2.3.3, deși diferența este în continuare, în general, relativ mică (1,2 puncte procentuale), cu excepția Greciei, a Ciprului, a Spaniei, a Finlandei și a Croației (unde este mai mare de 3 puncte procentuale).

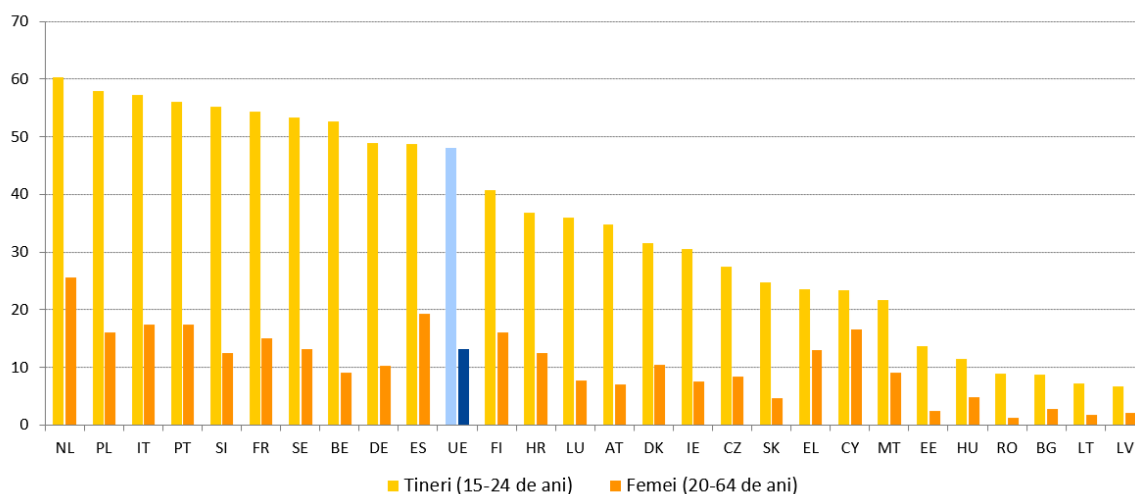
Contractele temporare sunt în continuare mai răspândite în rândul tinerilor și al femeilor. Ponderea locurilor de muncă temporare în rândul tinerilor (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) în UE a scăzut cu 1,5 puncte procentuale începând din 2022, ajungând la 48,1 % în 2023. Totuși, această cifră este cu 37,1 puncte procentuale mai mare decât în cazul angajaților cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani. În 2023, cele mai mari ponderi ale tinerilor cu contracte temporare au fost raportate în Țările de Jos, Polonia, Italia, Portugalia și Slovenia (variind de la 55 % la 60 %), în timp ce cele mai scăzute au fost înregistrate în România, Bulgaria, Lituania și Letonia (sub 10 %) – a se vedea figura 2.3.4. Ponderea femeilor angajate (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) cu contracte temporare a scăzut ușor în UE, de la 13,9 % în 2022 la 13,2 % în 2023. Cele mai mari ponderi au fost înregistrate în Țările de Jos, Spania, Portugalia și Italia (peste 17 %), iar cele mai scăzute au fost observate în România, Lituania, Letonia, Estonia și Bulgaria (sub 3 %). În ansamblu, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea temporară a forței de muncă a rămas stabilă, la aproximativ 2 puncte procentuale în UE. În 2023 (pe baza veniturilor din 2022), lucrătorii cu contracte temporare erau expuși unui risc semnificativ mai mare de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă (12,6 %) în comparație cu cei cu contracte permanente (5,2 %)¹⁸⁴.

¹⁸³ Locurile de muncă temporare involuntare sunt definite ca ocupare a forței de muncă ce are loc în următoarele două situații: nu a fost găsit niciun loc de muncă permanent [[lfsa_etgar](#)], iar locul de muncă era disponibil numai cu contract temporar [[lfsa_etgar](#)].

¹⁸⁴ Eurostat [[ilc_iw05](#)], EU-SILC.

Figura 2.3.4: Ponderea ocupării temporare a forței de muncă în rândul tinerilor și al femeilor diferă semnificativ de la un stat membru la altul

Ponderea angajaților temporari din totalul angajaților tineri (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) (% , 2023) și ponderea angajaților temporari din totalul femeilor angajate (% , 2023).



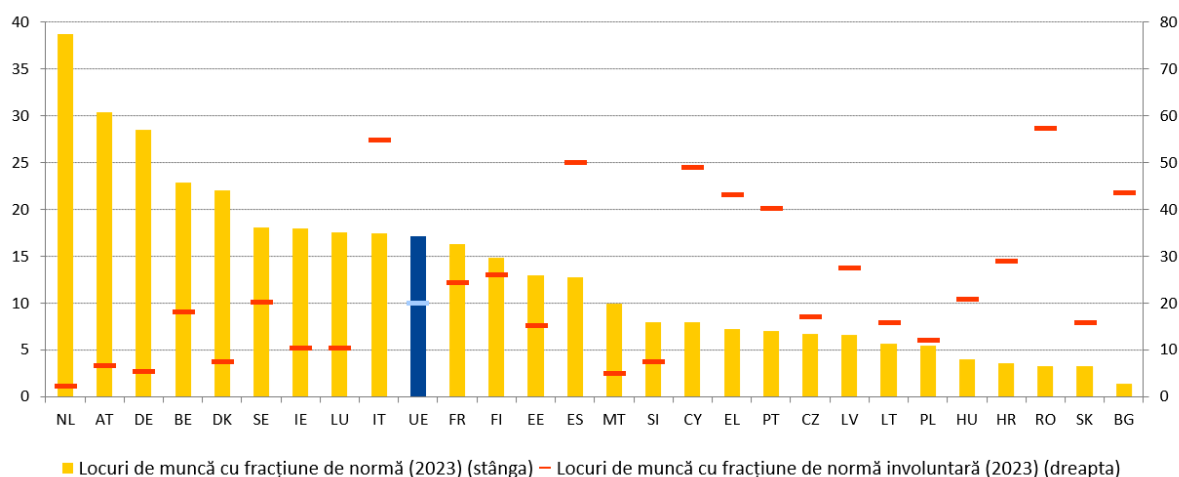
Notă: Definiția diferă pentru ES și FR (a se vedea metadatele).

Sursa: Eurostat [[lfsi_pt_a](#)] – tineri și [[lfsi_pt_a](#)] – femei, AFM-UE.

Ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă a înregistrat o ușoară creștere, după o scădere lentă, dar constantă în ultimii opt ani și continuă să prezinte o componentă involuntară semnificativă în mai multe state membre. În contextul unei rate record de ocupare a forței de muncă, ponderea persoanelor angajate (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) care lucrează cu fracțiune de normă în UE a crescut de la 16,9 % în 2022 la 17,1 % în 2023. Cinci state membre (Țările de Jos, Austria, Germania, Belgia și Danemarca) au continuat să raporteze cifre de peste 20 %, în timp ce alte cinci state membre (Bulgaria, Slovacia, România, Croația și Ungaria) au rămas sub 5 % (figura 2.3.5). Ponderea locurilor de muncă involuntare cu fracțiune de normă din total a scăzut în continuare cu 1,6 puncte procentuale, ajungând la 20 % în 2023 în UE, menținându-se în continuare la un nivel relativ ridicat. România, Italia și Spania au înregistrat cele mai mari ponderi, peste 50 %, în timp ce ponderile din Țările de Jos, Malta și Germania au fost de aproximativ 5 % sau mai mici.

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

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



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR (a se vedea metadatele). Fiabilitate scăzută în seriile cronologice aferente componentei involuntare pentru MT și SI.

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

Ponderea lucrătorilor independenți fără angajați a rămas relativ stabilă în UE, cu diferențe semnificative între statele membre. În 2023, în Uniune existau aproximativ 17,8 milioane de lucrători independenți fără angajați, reprezentând 9,1 % din totalul locurilor de muncă pentru grupa de vârstă 20-64 de ani¹⁸⁵. Deși activitatea independentă individuală ar putea indica o inițiativă antreprenorială, aceasta ar putea fi utilizată, de asemenea, ca substitut pentru activitatea independentă fictivă, care ascunde relațiile de muncă dependente¹⁸⁶. În 2023, cele mai mari ponderi ale lucrătorilor independenți fără angajați (peste 13 %) au fost înregistrate în Grecia, Polonia, Cehia și Italia, iar cele mai scăzute (sub 6 %) în Germania, Luxemburg, Danemarca și Suedia.

Platformele digitale de muncă reprezintă o parte din ce în ce mai importantă a economiei UE, oferind oportunități de angajare, dar și provocări specifice, în special legate de statutul profesional al lucrătorilor. În perioada 2016-2020, veniturile din economia platformelor din UE au crescut de aproape cinci ori, de la aproximativ 3 miliarde EUR la aproximativ 14 miliarde. În 2021 au fost identificate peste 500 de platforme digitale de muncă ce își desfășoară activitatea în UE. Potrivit unui studiu al Comisiei¹⁸⁷, se estimează că peste 28 de milioane de persoane din UE vor lucra prin intermediul platformelor digitale de muncă în 2020, acest număr fiind considerat a fi în creștere constantă. În timp ce majoritatea acestor persoane desfășoară în mod autentic o

¹⁸⁵ Eurostat, [lfsa_egaps] și [lfsi_emp_a], AFM-UE. Definiția diferă pentru ES și FR (a se vedea metadatele).

¹⁸⁶ 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.

¹⁸⁷ Comisia Europeană, *Document de lucru al serviciilor Comisiei – 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*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

activitate independentă, se estimează că 5,5 milioane de persoane au fost încadrate în mod incorect ca lucrători independenți. Mai mult de jumătate dintre persoanele care lucrează prin intermediul platformelor câștigă mai puțin decât salariul minim¹⁸⁸. În acest context, Directiva UE privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme¹⁸⁹ urmărește, printre altele, să abordeze problema activităților independente fictive pe platformele digitale de muncă prin facilitarea stabilirii corecte a statutului profesional printr-o prezumție legală a raportului de muncă. În plus, aceasta oferă atât lucrătorilor angajați, cât și lucrătorilor independenți pe platforme noi drepturi care asigură mai multă transparență, echitate și responsabilitate în ceea ce privește gestionarea algoritmică. De asemenea, creează cadrul pentru ca autoritățile naționale și reprezentanții lucrătorilor să aibă un acces mai bun la informațiile de pe platformele digitale de muncă și consolidează dialogul social și negocierile colective.

În ansamblu, este de așteptat ca progresele rapide în domeniul inteligenței artificiale (IA) și al altor tehnologii digitale să determine transformări profunde pe piața forței de muncă. Se preconizează că acestea vor avea un impact asupra cantității și calității locurilor de muncă, precum și asupra calității vieții lucrătorilor. FMI estimează că implementarea aplicațiilor IA poate afecta până la 60 % dintre angajații din economiile avansate, jumătate dintre aceștia putând fi afectați în mod negativ în acest sens¹⁹⁰. Peste 75 % dintre întreprinderile din întreaga lume intenționează să adopte aplicații bazate pe IA între 2023 și 2027, iar aproximativ 70 % dintre acestea consideră că alfabetizarea tehnologică este din ce în ce mai importantă în acest interval de timp¹⁹¹. Cu toate acestea, angajatorii se confruntă cu obstacole în ceea ce privește angajarea persoanelor cu competențele necesare. Pe baza indicelui economiei și societății digitale, 3 din 4 întreprinderi din UE (în special IMM-uri) raportează dificultăți în identificarea lucrătorilor cu competențele necesare¹⁹². Deși studiile recente¹⁹³ confirmă că, pe termen scurt, principalul impact net asupra ocupării forței de muncă al adoptării IA ar putea fi pozitiv, sporind cererea de competențe necesare pentru dezvoltarea și adoptarea acesteia, câștigurile în materie de ocupare a forței de muncă ar trebui să fie puse în balanță cu prudență cu potențialul IA de a înlocui locurile de muncă de rutină¹⁹⁴. În plus, spre deosebire de valurile anterioare de automatizare, IA generativă ar putea avea un impact semnificativ asupra lucrătorilor cu înaltă calificare. Potrivit OIM, peste 5 procente din ocuparea forței de muncă în țările cu venituri ridicate pot fi expuse efectelor automate ale IA generative¹⁹⁵. În plus, automatizarea prin intermediul tehnologiilor robotizate

¹⁸⁸ Comisia Europeană, [Studiu pentru colectarea de dovezi privind condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020.

¹⁸⁹ [Directiva \(UE\) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme](#), JO L, 2024/2831, 11.11.2024.

¹⁹⁰ Fondul Monetar Internațional (2024), *World Economic Outlook*.

¹⁹¹ Forumul Economic Mondial, [Raportul din 2023 privind viitorul locurilor de muncă](#), 2023.

¹⁹² Indicele economiei și societății digitale (DESI) al Comisiei Europene este disponibil [aici](#).

¹⁹³ A se vedea Albanesi, S., Da Silva, A., Jimeno, J., Lamo, A., & Wabitsch, A. (2023), *New technologies and jobs in Europe* (Noi tehnologii și locuri de muncă în Europa), Documentul de lucru al BCE nr. 2023/2831 și Hayton, J., Rohenkohl, B., Christopher, P., Liu, HY (2024), *What drives UK firms to adopt AI and robotics, and what are the consequences for jobs?*, (Ce determină societățile din Regatul Unit să adopte IA și robotica și care sunt consecințele pentru locurile lor de muncă), Universitatea din Sussex. Raport.

¹⁹⁴ Comisia Europeană, [Inteligența artificială: Impact economic, oportunități, provocări, implicații asupra politicilor](#), (Document de dezbatere 210), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁹⁵ Organizația Internațională a Muncii, [Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality](#) (IA generativă și locurile de muncă: o analiză globală a efectelor potențiale asupra cantității și calității locurilor de muncă), 2023.

avansate bazate pe IA poate avea un impact puternic asupra proceselor de producție și a furnizării de servicii, schimbând în același timp profilurile profesionale și sporind nevoia de competențe digitale, analitice și non-tehnice¹⁹⁶. În acest context, Regulamentul privind inteligența artificială (care este în vigoare din august 2024) urmărește să asigure faptul că IA este de încredere, sigură și în conformitate cu drepturile fundamentale ale UE. În condițiile în care legea prevede un cadru general de reglementare, aceasta conține, de asemenea, unele trimiteri la utilizarea IA la locul de muncă (cum ar fi interdicția de a introduce pe piață sau de a pune în funcțiune utilizarea sistemelor de IA pentru a indica emoțiile unei persoane la locul de muncă)¹⁹⁷.

Caseta 4: Noi metode de lucru și dreptul de a se deconecta

Telemunca oferă numeroase oportunități în domeniul muncii. Pandemia de COVID-19 a avut un impact important asupra modurilor de lucru. Susținută de creșterea digitalizării, prevalența muncii la domiciliu în UE a crescut de la 11,1 % în 2019 la 19,8 % în 2023¹⁹⁸. Potrivit rezultatelor unui sondaj Eurofound, telemunca în Europa este în prezent o caracteristică permanentă a practicilor noastre de lucru, peste 60 % dintre lucrători indicând că ar prefera să lucreze de acasă cel puțin de câteva ori pe lună. Telemunca oferă oportunități în ceea ce privește autonomia, flexibilitatea, incluziunea, precum și potențialele economii de costuri atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori. Cei care au această posibilitate își pot utiliza în continuare birourile. Prin urmare, formulele de lucru hibride care combină munca de la sediul angajatorului și munca de la distanță în diferite moduri apar ca un model proeminent de organizare a muncii¹⁹⁹. Cu toate acestea, posibilitatea de a lucra oricând ar putea conduce, de asemenea, la o disponibilitate extinsă a lucrătorilor, promovând astfel cultura „conexiunii permanente” (*always-on*).

Cultura „conexiunii permanente” (*always-on*), care duce adesea la un program de lucru suplimentar și imprevizibil, poate afecta echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sănătatea și bunăstarea lucrătorilor. Pe baza unui sondaj la nivel de întreprindere din 2022 efectuat de Eurofound în patru țări (Belgia, Franța, Italia și Spania), peste 80 % dintre respondenți au raportat că au fost contactați în scopuri profesionale în afara programului lor de lucru prevăzut în contract, nouă din zece răspunzând la astfel de contacte. Principalele motive raportate în acest sens au fost: sentimentul de responsabilitate pentru propriile misiuni (82 %), dorința de a rămâne „în control” (75 %), deoarece era de așteptat (75 %), teama de un impact negativ în cazul în care nu se oferă niciun răspuns (61 %) și speranța unei evoluții mai bune în carieră (50 %)²⁰⁰. Conexiunea excesivă, facilitată de digitalizarea domeniului muncii, este adesea percepută de lucrători ca având un impact negativ asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată, asupra sănătății și

¹⁹⁶ Eurofound, [Human-robot interaction: What changes in the workplace?](#) (Interacțiunea om-robot: Ce se schimbă la locul de muncă?), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

¹⁹⁷ Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 ([Regulamentul privind inteligența artificială](#)), JO L, 2024/1689, 12.7.2024.

¹⁹⁸ Eurostat [[lfsa_ehomp](#)], ponderea angajaților cu vârste cuprinse între 15 și 74 de ani care raportează muncă la domiciliu ocazional și în mod obișnuit.

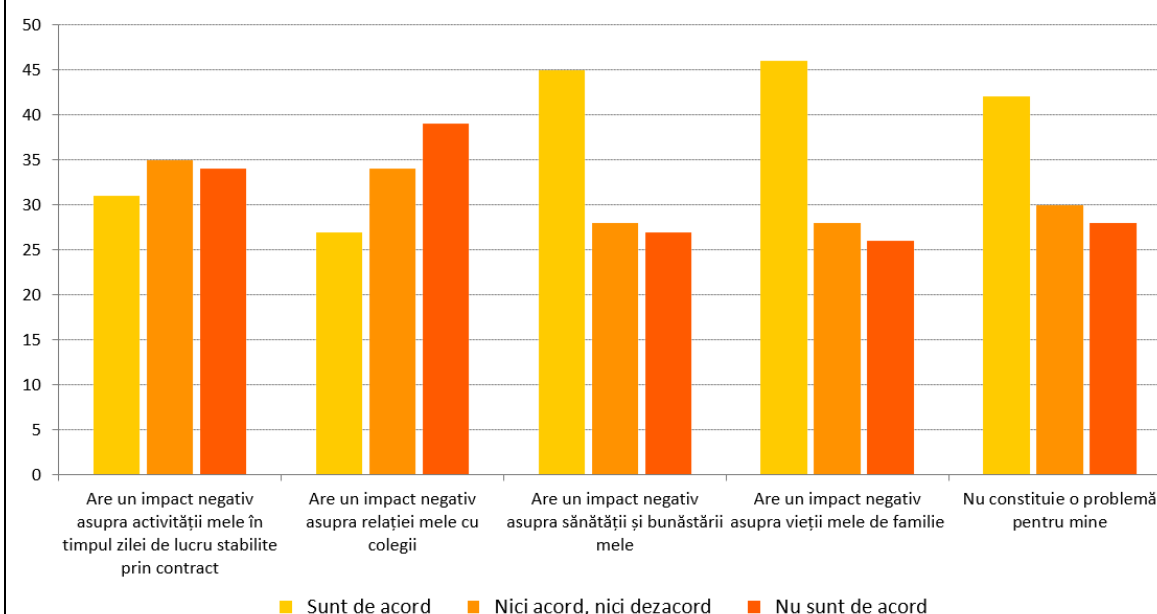
¹⁹⁹ Eurofound, [A cincea rundă a sondajului electronic „Viața, munca și COVID-19”: Traiul într-o nouă eră a incertitudinii](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

²⁰⁰ Eurofound, [Dreptul la deconectare: punerea în aplicare și impactul la nivel de întreprindere](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

bunăstării (a se vedea figura de mai jos). Dovezile sugerează că, deși factorii de stres, cum ar fi intensitatea muncii, interferența dintre viața profesională și cea privată și munca în timpul liber (ca aspect al programului de lucru în condiții deosebite) afectează toți lucrătorii, efectul lor este mai puternic pentru angajații care lucrează de la distanță decât pentru cei care lucrează la sediul angajatorului lor. Anxietatea, oboseala emoțională, epuizarea cauzată de expunerea prelungită la reuniuni virtuale și izolarea reprezintă unele dintre cele mai raportate probleme de sănătate mintală în rândul telelucrătorilor²⁰¹. Pentru a atenua riscurile și factorii de stres ai unei culturi a „conexiunii permanente”, „dreptul de a se deconecta” ar putea contribui la stabilirea unor limite mai clare între viața profesională și cea privată, contribuind astfel la sănătatea, siguranța și echilibrul dintre viața profesională și cea privată a lucrătorilor. Datele indică faptul că, la nivel de întreprindere, există o asociere pozitivă între punerea în aplicare a dreptului de a se deconecta și echilibrul dintre viața profesională și cea privată a angajaților, sănătatea, bunăstarea, precum și satisfacția generală a acestora la locul de muncă²⁰².

Conexiunea excesivă este adesea percepută ca având un impact negativ asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată, asupra sănătății și bunăstării

Impactul perceput al conexiunii excesive asupra sănătății și bunăstării (%)



Sursa: Calculele Eurofound, [pe baza Sondajului din 2022 privind dreptul de a se deconecta](#).

În acest context, în 2021, Parlamentul European a adoptat o rezoluție prin care solicita Comisiei să prezinte o propunere legislativă privind dreptul de a se deconecta și un cadru legislativ al UE pentru telemuncă²⁰³. Ca parte a acțiunilor ulterioare rezoluției, Comisia a publicat un studiu care analizează contextul social, economic și juridic și tendințele

²⁰¹ Comisia Europeană, [Studiu privind explorarea contextului social, economic și juridic și a tendinței telemuncii și a dreptului de a se deconecta, în contextul digitalizării și al viitorului muncii, în timpul pandemiei de COVID-19 și după aceasta](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

²⁰² Eurofound, [Dreptul la deconectare: punerea în aplicare și impactul la nivel de întreprindere](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

²⁰³ P9_TA (2021)0021 [Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta](#) [2019/2181(INL)].

telemuncii și dreptul de a se deconecta²⁰⁴. Deși partenerii sociali nu au ajuns la un acord cu privire la revizuirea Acordului-cadru privind telemunca, Comisia a inițiat o consultare formală în două etape cu privire la o eventuală inițiativă a UE privind telemunca și dreptul de a se deconecta. Prima etapă a acestei consultări²⁰⁵ s-a desfășurat între 30 aprilie și 25 iulie 2024. În plus, în iulie 2024, Comisia a lansat un studiu pentru a colecta dovezi și a analiza valoarea adăugată și impactul posibilelor opțiuni de politică ale unei inițiative privind telemunca și dreptul de a se deconecta. În plus, introducerea dreptului de a se deconecta este menționată în scrisoarea de misiune a vicepreședintei executive pentru drepturi sociale și competențe, locuri de muncă de calitate și pregătire, Roxana Mînzatu²⁰⁶.

O serie de state membre au pus deja în aplicare măsuri care vizează telemunca și dreptul de a se deconecta. De la izbucnirea pandemiei de COVID-19, unele state membre au adoptat ori au modificat legislația privind definiția legală a telemuncii. În prezent, legislația relevantă privind dreptul de a se deconecta există în 13 state membre, înregistrându-se însă variații în ceea ce privește domeniul de aplicare, definirea, punerea în aplicare și asigurarea respectării. **Franța, Spania, Belgia și Italia** au fost primele patru țări cu legislație națională privind dreptul de a se deconecta, celelalte nouă țări, și anume **Bulgaria, Cipru, Grecia, Croația, Irlanda, Luxemburg, Portugalia, Slovenia, Slovacia**, introducând o nouă legislație, o modificare a legislațiilor naționale existente sau orientări specifice țării pentru stabilirea acestui drept.

Inspectoratele de muncă joacă un rol esențial în detectarea și prevenirea condițiilor de muncă precare și în combaterea muncii nedeclarate. Utilizarea sporită a tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) și dezvoltarea economiei platformelor au generat noi provocări pentru inspectoratele de muncă în îndeplinirea sarcinilor lor. Instrumentele IA pot îmbunătăți în mod semnificativ detectarea fraudelor și evaluarea riscurilor, în condițiile în care este în continuare important să se asigure transparența, iar instrumentele să fie dezvoltate cu toate garanțiile necesare pentru întreprinderi și cetățeni. Respectarea normelor UE privind protecția datelor și transparența este esențială în acest sens. În același timp, inspectoratele de muncă trebuie să dispună de resurse adecvate pentru a-și îndeplini sarcinile²⁰⁷. Indicatorii OIM privind inspectoratele de muncă arată că, în acest sens, capacitatea și resursele sunt foarte diferite de la o țară a UE la alta. Indicatorul OIM privind numărul inspectorilor la 10 000 de persoane angajate a variat de la 0,18 în Malta la 1,8 în România în 2021. Între 2009 și 2021, numărul inspectorilor a crescut semnificativ în Cehia (+ 58,1 %) și Portugalia (+ 36,8 %), în timp ce în Lituania (-38 %), România (-28,8 %), Irlanda (-25,4 %) și Croația (-22,6 %) a scăzut. În ansamblu, există o tendință descrescătoare a numărului de inspecții ale

²⁰⁴ Comisia Europeană, [Studiu privind explorarea contextului social, economic și juridic și a tendinței telemuncii și a dreptului de a se deconecta, în contextul digitalizării și al viitorului muncii, în timpul pandemiei de COVID-19 și după aceasta](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

²⁰⁵ Comisia Europeană, [Document de consultare: Prima etapă a consultării partenerilor sociali în temeiul articolului 154 din TFUE cu privire la o posibilă acțiune a UE în domeniul telemuncii și al dreptului lucrătorilor de a se deconecta](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

²⁰⁶ [Scrisoarea de misiune](#) a vicepreședintei executive a Comisiei Europene pentru drepturi sociale și competențe, locuri de muncă de calitate și pregătire, Roxana Mînzatu.

²⁰⁷ Pentru detalii, a se vedea site-ul Autorității Europene a Muncii (ELA): www.ela.europa.eu; Autoritatea Europeană a Muncii, [The rise of teleworking: improvements in legislation and challenges for tackling undeclared work](#) (Evoluția telemuncii: îmbunătățiri ale legislației și provocări pentru combaterea muncii nedeclarate), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023; Autoritatea Europeană a Muncii, [Methods and instruments to gather evidence of undeclared work](#) (Metode și instrumente pentru colectarea de dovezi privind munca nedeclarată), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

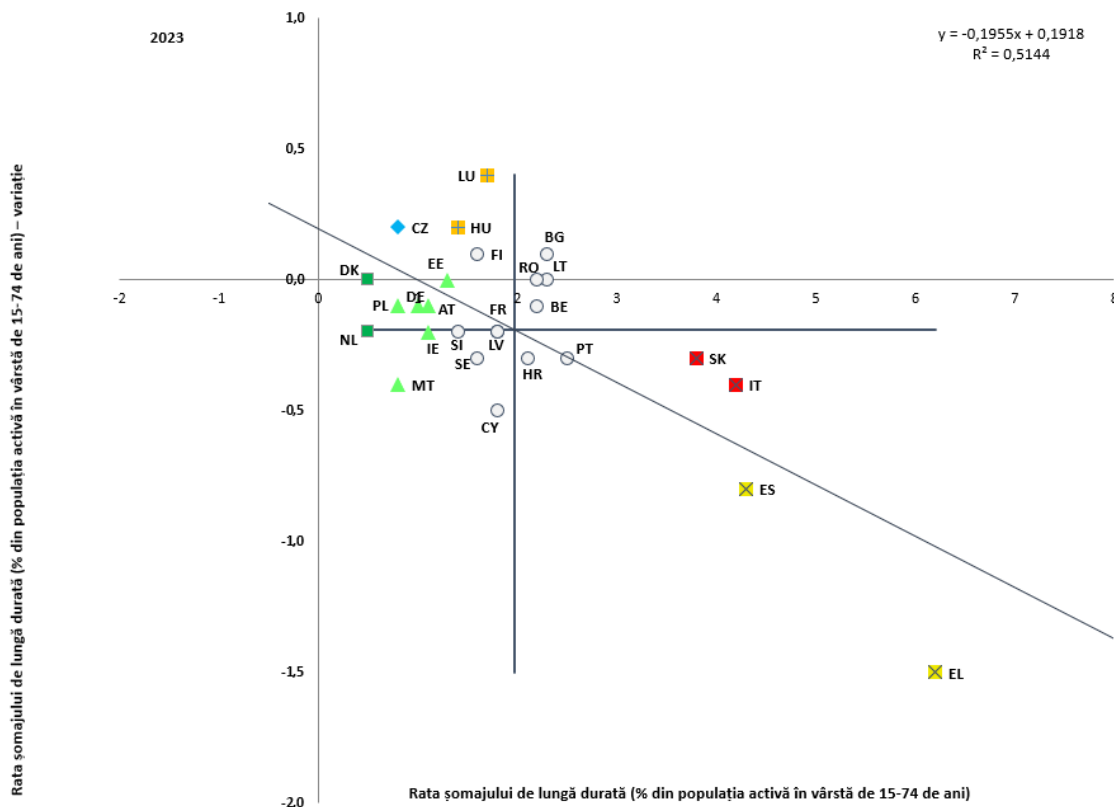
muncii²⁰⁸. Platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate, coordonată de Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), continuă să sprijine eforturile statelor membre de a elabora abordări cuprinzătoare în contextul gestionării provocării.

Șomajul de lungă durată a continuat să scadă în UE, în special în statele membre care înregistrau cele mai ridicate niveluri. Rata șomajului de lungă durată a fost de 2,1 % în UE în 2023, cu 0,3 puncte procentuale sub nivelul din 2022. Diferența dintre ratele cele mai ridicate și cele mai scăzute din statele membre a scăzut și mai mult, de la 7,2 puncte procentuale în 2022 la 5,7 puncte procentuale în 2023 (figura 2.3.6). S-a înregistrat o scădere semnificativă în Grecia (de la -1,5 puncte procentuale la 6,2 %) și în Spania (de la -0,8 puncte procentuale la 4,3 %). Înregistrând a treia cea mai mare rată din UE (4,2 %), Italia se află într-o „situație critică”, împreună cu Slovacia. După ce au înregistrat rate din ce în ce mai mari, Ungaria și Luxemburg sunt acum „de supravegheat”, iar Cehia are o „performanță bună, dar de monitorizat”. Pe de altă parte, Danemarca și Țările de Jos au „cele mai bune performanțe”, înregistrând rate globale foarte scăzute în 2023. Disparitatea de gen în ceea ce privește ratele șomajului de lungă durată a fost scăzută (sub 0,5 puncte procentuale) în 2023 în majoritatea statelor membre, cu excepția Greciei, a Spaniei și a Italiei (4,5 puncte procentuale, 1,5 puncte procentuale și, respectiv, 1 punct procentual). Pot fi observate diferențe regionale mari în mai multe state membre, inclusiv în România, Bulgaria, Ungaria, Slovacia și Franța (a se vedea figura 7 din anexa 5), inclusiv în regiunile ultraperiferice.

²⁰⁸ Eurofound, [*Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member States – Comparative report*](#) (Salariile minime: neconformitate și aplicarea legii în statele membre ale UE – raport comparativ), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Figura 2.3.6: Ratele șomajului de lungă durată au continuat să scadă în marea majoritate a statelor membre

Rata șomajului de lungă durată, nivelurile din 2023 și variațiile față de 2022 (%), indicator principal în tabloul de bord social)



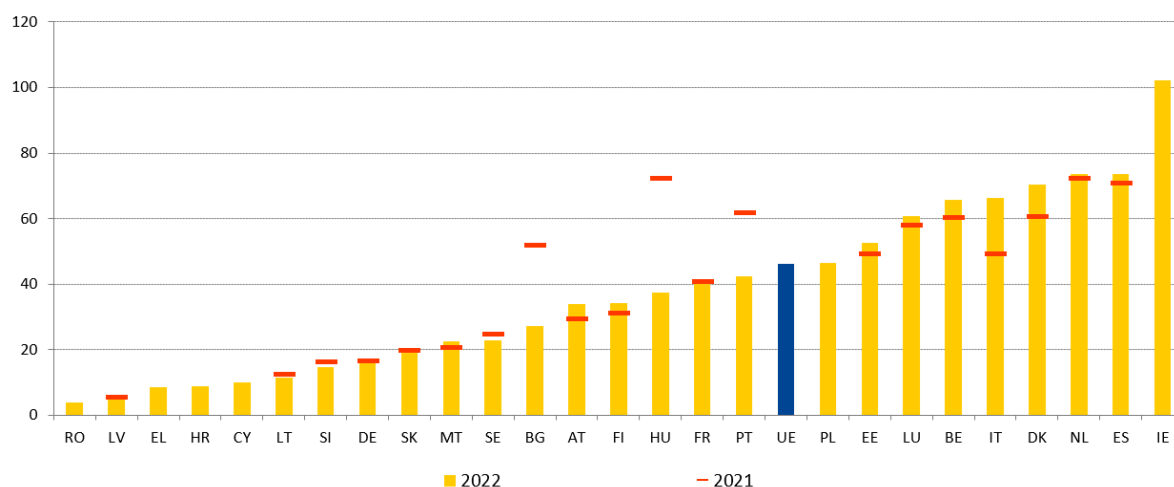
Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Definiția diferă pentru ES și FR. Întrerupere a seriei pentru CY și DK.

Sursa: Eurostat [tesem130], AFM-UE.

În contextul unei piețe a muncii tensionate, ratele de participare la politicile active în domeniul pieței muncii continuă să varieze semnificativ de la un stat membru la altul. În 2022, ponderea șomerilor care doresc să lucreze și care au participat la măsuri de politică activă pe piața muncii a rămas relativ stabilă în majoritatea statelor membre în comparație cu 2021, în timp ce în unele cazuri s-au înregistrat scăderi semnificative (figura 2.3.7). Cele mai scăzute rate de participare (sub 10 %) au fost observate în 2022 în România, Letonia, Grecia, Croația și Cipru. Pe de altă parte, Danemarca, Țările de Jos, Spania și Irlanda au înregistrat valori de peste 70 %. În comparație cu 2021, rata de participare aproape s-a redus la jumătate în Ungaria (de la 72,5 % la 37,3 %) și în Bulgaria (de la 51,9 % la 27,3 %), în timp ce rata de participare a Portugaliei a scăzut, de asemenea, în mod semnificativ, de la 62,0 % la 42,5 %. În Italia s-a înregistrat o creștere semnificativă cu 16,7 puncte procentuale. Dintr-o perspectivă pe termen mai lung, ponderea șomerilor care participă la politici active pe piața muncii a crescut constant în UE cu peste 50 % din 2013.

Figura 2.3.7: Ratele de participare la politicile active pe piața muncii au stagnat ori au scăzut în majoritatea statelor membre

Numărul participanților la măsuri obișnuite de politică în domeniul pieței muncii (categoriile 2-7) raportat la 100 de șomeri care doresc să lucreze, clasa de vârstă totală



Notă: Serie cronologică indisponibilă pentru CZ. Cele mai recente date disponibile pentru UE și RO (2020) și CY, EL, HR, IE (2021). Seriile de timp sunt estimate pentru DK, NL și SE. Fiabilitatea datelor este scăzută pentru EL și LT. Nu sunt disponibile date pentru PL (2021). Cifrele de peste 100 % indică probabil faptul că persoanele sunt înregistrate de mai multe ori în setul de date privind politicile active în domeniul pieței muncii, ca urmare a participării la diferite categorii de măsuri sau din cauza faptului că există participanți care nu sunt înregistrați ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

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

Există încă eterogenitate între statele membre în ceea ce privește punerea în aplicare a acțiunilor în favoarea șomerilor de lungă durată. Colectarea datelor din 2022 în contextul monitorizării Recomandării Consiliului privind șomajul de lungă durată²⁰⁹ arată că puțin peste jumătate dintre statele membre (15) au atins o acoperire de cel puțin 90 % în ceea ce privește furnizarea de acorduri de integrare în muncă (*Job Integration Agreements – JIA*) tuturor șomerilor de lungă durată înregistrați timp de cel puțin 18 luni. În șase state membre, cel puțin unul din trei state membre nu avea un acord de integrare în muncă. Dimpotrivă, în alte 13 state membre, peste 95 % din totalul șomerilor de lungă durată au primit un acord de integrare în muncă sau un acord echivalent, ponderea globală crescând în comparație cu 2021. Perspectivile utilizatorilor JIA de a găsi un loc de muncă s-au deteriorat ușor în 2022. Datele disponibile pentru 23 de state membre arată că un total de aproape 3,7 milioane de utilizatori ai JIA și-au încheiat perioada de șomaj, din care 1,7 milioane (sau 47,6 %) erau cunoscuți ca obținând un loc de muncă (față de 49,1 % în 2021). Mai important, cifrele arată în mod constant că grupul de state membre care furnizează planuri de acțiune individuale cu o evaluare aprofundată înregistrează rezultate semnificativ mai bune în ceea ce privește integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată²¹⁰.

Politicile active eficace și eficiente în domeniul pieței muncii sunt importante pentru a sprijini rezultate bune pe piața muncii. Cheltuielile statelor membre având ca obiect politicile active în domeniul pieței muncii prezintă diferențe semnificative. În 2022, Grecia,

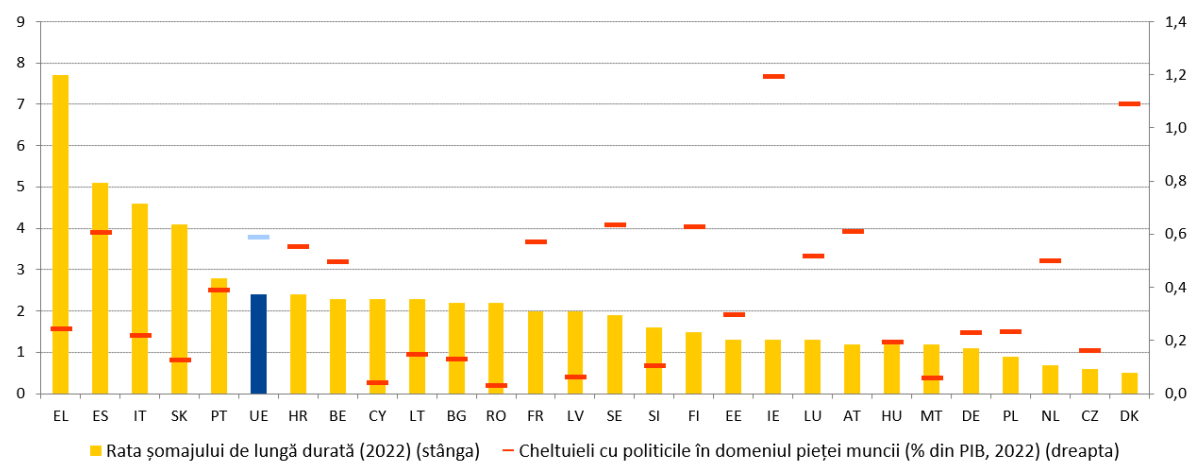
²⁰⁹ [Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă](#).

²¹⁰ Comisia Europeană, [Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2022 results](#) (Colectare de date pentru monitorizarea Recomandării privind șomajul de lungă durată – rezultate pentru 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

Italia, Slovacia și Portugalia au înregistrat rate ale șomajului de lungă durată peste media UE de 2,4 %, în timp ce cheltuielile aferente intervențiilor de politică activă în domeniul pieței muncii au fost mai mici decât media UE de 0,6 % din PIB (figura 2.3.8). Pe de altă parte, Irlanda, Danemarca, Finlanda, Suedia și Austria, care înregistrează rate ale șomajului de lungă durată sub 2 %, au alocat cele mai mari cote din PIB politicilor active în domeniul pieței muncii (variind de la aproximativ 0,5 % la 1,2 %). Spania a continuat să cheltuiască mai mult, în raport cu PIB-ul, în cadrul măsurilor active pe piața muncii, înregistrând în același timp un nivel ridicat al șomajului de lungă durată (în ciuda unei scăderi de la 6,2 % la 5,1 %). În cele din urmă, Croația, Belgia și Franța au prezentat valori relativ apropiate de media UE în ceea ce privește atât cheltuielile legate de politicile active pe piața muncii, cât și șomajul de lungă durată.

Figura 2.3.8: Cheltuielile pentru măsuri de politică activă pe piața muncii diferă în mod semnificativ de la un stat membru la altul

Cheltuielile aferente intervențiilor de politică activă în domeniul pieței muncii (categoriile 2-7, ca procent din PIB, 2022) și rata șomajului de lungă durată (15-74 de ani) (% , 2022)



Notă: Cele mai recente date disponibile privind cheltuielile aferente politicilor în domeniul pieței muncii (LMP) pentru UE, IT, CY și RO (2020) și HR și IE (2021). Datele privind cheltuielile aferente politicilor în domeniul pieței muncii sunt estimate pentru DE, NL și SE. Date provizorii privind politicile în domeniul pieței muncii pentru FR. Definiția șomajului de lungă durată diferă pentru ES și FR.

Sursa: Eurostat [[lmp_expsumm](#)], baza de date privind politicile în domeniul pieței muncii și [[tesem130](#)], AFM-UE.

În 2023, serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) au funcționat într-un mediu caracterizat de deficite de forță de muncă, însoțite de niveluri scăzute ale șomajului și, prin urmare, de o scădere a numărului de șomeri înregistrați în majoritatea statelor membre. Pentru a răspunde deficitelor de forță de muncă, rețeaua SPOFM²¹¹ a adaptat cadrul de referință pentru excelență instituțională al SPOFM, punând un accent sporit pe activare și pe parteneriatele între mai mulți actori²¹². SPOFM din 26 de state membre au stabilit strategii și obiective pentru a facilita accesul pe piața muncii pentru grupurile cele mai vulnerabile. De asemenea, în 2023, SPOFM au lucrat la promovarea tranziției verzi și a celei digitale echitabile, cu un accent puternic pe competențe și pe sprijinirea lucrătorilor care se confruntă cu tranziții profesionale. Mai precis, SPOFM din 18 state membre au cooperat cu angajatorii pentru a identifica nevoile în materie de competențe

²¹¹ A se vedea: [Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă](#).

²¹² Comisia Europeană, [PES Network Benchmarking manual](#) (Manualul de învățare comparativă al rețelei SPOFM), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

pentru locuri de muncă verzi, pentru a sprijini restructurarea industrială și pentru a contribui la punerea în aplicare a subvențiilor pentru ocuparea forței de muncă pentru locurile de muncă verzi. SPOFM din 17 state membre au asigurat perfecționarea și recalificarea lucrătorilor. Pentru a sprijini IMM-urile să găsească lucrători cu competențele adecvate, SPOFM au luat măsuri pentru a trece de la abordările bazate pe ocupație la abordările bazate pe competențe în activitățile lor de creare de profiluri și de corelare. Cooperarea dintre serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă a evoluat, de asemenea, în ultimii ani, mai multe SPOFM extinzându-și și consolidând cooperarea cu portalurile private de locuri de muncă și cu agențiile private de ocupare a forței de muncă sau intenționând să acționeze în acest sens²¹³.

Ponderea șomerilor de scurtă durată care beneficiază de indemnizații de șomaj a crescut ușor în UE în 2023, deși cu variații de la un stat membru la altul. Aceasta a crescut de la 35,8 % în 2022 la 36,6 % în 2023 (figura 2.3.9)²¹⁴. În timp ce Slovenia (-5,9 puncte procentuale), Irlanda (-5 puncte procentuale) și Belgia (-4 puncte procentuale) au înregistrat cele mai mari scăderi, s-au observat creșteri mari ale acoperirii în Estonia (5,9 puncte procentuale) și Bulgaria (5,3 puncte procentuale). În 2023, cele mai ridicate rate de acoperire au fost înregistrate în Germania, Finlanda și Austria (peste 50 %), urmate de Estonia, Franța și Lituania (peste 40 %). În schimb, cea mai scăzută acoperire a fost observată în România și Polonia (sub 15 %). În comparație cu 2022, ponderea șomerilor înregistrați de mai puțin de un an care au primit indemnizații sau asistență a rămas relativ stabilă în UE în 2023, situându-se la aproximativ 35 %. Ponderea șomerilor de scurtă durată care beneficiază de indemnizații de șomaj este corelată în mod pozitiv cu mai multe tranziții de la șomajul de scurtă durată la încadrarea în muncă și cu mai puține cazuri de șomaj de lungă durată. În ansamblu, normele privind stagiul de cotizare au rămas stabile în aproape toate statele membre, cu diferențe mari între acestea, variind de la 13 săptămâni de contribuții la sistemul de asigurări în Italia, 51 de săptămâni în Ungaria, Portugalia sau Spania la 104 săptămâni în Slovacia²¹⁵. Durata maximă a indemnizațiilor de șomaj pentru persoanele cu un istoric profesional de un an a rămas, de asemenea, neschimbată în majoritatea statelor membre. În general, în 16 țări din UE, șomerii cu un istoric profesional de un an sunt eligibili pentru indemnizații pentru cel mult 6 luni. Înlocuirea veniturilor este, de asemenea, strâns legată de durata perioadei de șomaj. Ratele de înlocuire nete pentru persoanele cu venituri salariale mici și cu un istoric profesional scurt variază semnificativ de la un stat membru la altul. În a doua lună, ratele de înlocuire nete variază de la 6,9 % din câștigurile salariale (nete) anterioare în Ungaria la 90 % în Belgia (figura 2.3.10). În Luxemburg, Danemarca, Franța și Finlanda, rata de înlocuire (toate depășind 60 % și, în unele cazuri, cu mult peste) este aceeași și în a doua și în a 12-a lună a perioadei de șomaj.

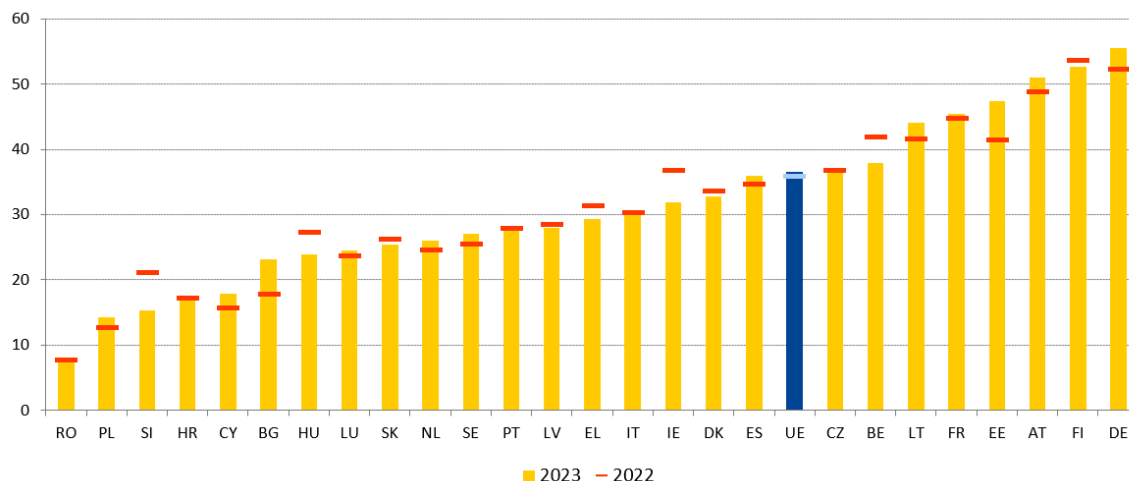
²¹³ Comisia Europeană, [Trends in PES: Assessment report on PES capacity](#) (Tendințe în SPOFM: Raport de evaluare privind capacitatea SPOFM), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023, date ajustate pentru a reprezenta doar UE.

²¹⁴ Șomerii de scurtă durată sunt persoane aflate în șomaj de mai puțin de 12 luni.

²¹⁵ 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 2.3.9: Au existat modificări limitate în ceea ce privește acoperirea indemnizațiilor de șomaj pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă de scurtă durată, cu diferențe persistente de la un stat membru la altul

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

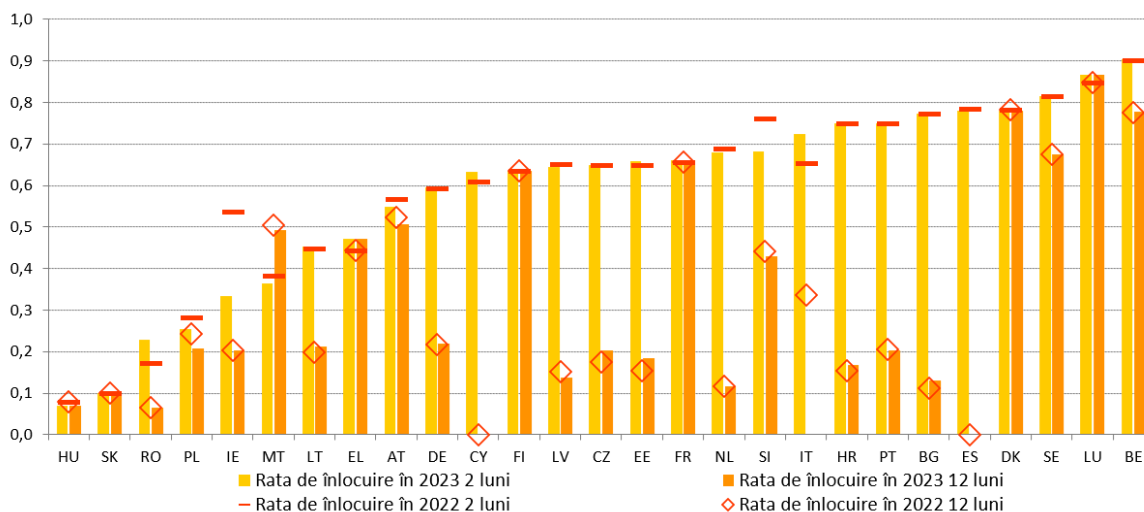


Notă: Nu sunt disponibile date pentru MT. Definiția diferă pentru ES și FR (a se vedea metadatele). Întrerupere a seriei pentru DK și CY. Fiabilitate scăzută pentru LU și SI.

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

Figura 2.3.10: Există diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește ratele de înlocuire atât pentru șomajul de scurtă durată, cât și pentru șomajul de lungă durată

Rata de înlocuire netă a indemnizațiilor de șomaj la 67 % din salariul mediu, în a doua și în a 12-a lună de șomaj (2023 și 2022)



Notă: indicatorul se calculează pentru un lucrător necăsătorit, fără copii, cu un istoric profesional scurt (un an) și cu vârsta de 20 de ani. Sunt incluse diferite componente ale veniturilor, indemnizațiile de șomaj și alte prestații (cum ar fi asistența socială și ajutoarele pentru locuință). Toate datele se referă la anul 2023, cu excepția BE, CY, DK, FI și PT, pentru care datele se referă la anul 2022.

Sursa: calculele Comisiei Europene, pe baza [modelului OCDE de simulare a impozitelor și prestațiilor sociale](#).

Rezultatele pe piața muncii pentru persoanele mobile intra-UE²¹⁶ continuă să se îmbunătățească. Numărul total și rata de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor mobile intra-UE în vârstă de muncă au menținut o tendință ascendentă, ajungând la 10,1 milioane și la o rată de ocupare a forței de muncă de 78 % (față de 76 % în cazul cetățenilor) în 2023. În același an, numărul total al lucrătorilor transfrontalieri din UE a fost de 1,8 milioane (în creștere cu 3 % față de 2022), iar 1,5 milioane de cetățeni ai UE au schimbat țara în care au lucrat. Majoritatea lucrătorilor mobili se întorc în țara lor de origine, înregistrând o creștere a numărului lor cu 6 % pentru UE în 2023 și cu variații semnificative de la un stat membru la altul²¹⁷. În 2024, Comisia a publicat o analiză a practicilor de cooperare și a provocărilor cu care se confruntă lucrătorii detașați în UE, concentrându-se asupra drepturilor acestora, în special în ceea ce privește cazarea și accesul la informații privind condițiile de încadrare în muncă²¹⁸.

Buna funcționare a dialogului social și a negocierilor colective este esențială pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și atenuarea deficitului de forță de muncă, însă implicarea partenerilor sociali variază de la un domeniu de politică la altul. În perioada aprilie 2020-iulie 2024, s-a raportat cel mai mare grad de implicare a partenerilor sociali în ceea ce privește politicile legate de COVID-19, aproape 37 % dintre acestea făcând obiectul acordurilor sau consultărilor cu partenerii sociali. Aceasta a fost urmată de măsuri de atenuare a impactului costului mai ridicat al vieții (31 %), de măsuri legate de tranziția verde (27 %), de instrumente de sprijin pentru restructurare (26 %) și de măsuri legate de războiul din Ucraina (25 %). Cel mai scăzut grad de implicare a fost înregistrat pentru măsurile de politică în contextul transformării digitale (22 %) sau legate de fenomene meteorologice extreme (13 %). Acest lucru reflectă faptul că partenerii sociali tind să fie implicați în cea mai mare măsură în domeniile de politică privind locul de muncă (ce afectează întreprinderile și lucrătorii) (figura 2.3.11). Evaluarea anuală a supravegherii multilaterale a dialogului social realizată de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) în noiembrie 2023 a evidențiat faptul că s-au înregistrat progrese limitate în ceea ce privește realizarea unui dialog social mai eficace și implicarea partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor. De asemenea, evaluarea de către partenerii sociali naționali a calității implicării lor în punerea în aplicare a Mecanismului de redresare și reziliență în 2023 a fost neuniformă. Pentru punerea în aplicare a planului său de redresare și reziliență (PRR), fiecare stat membru a ales o structură de guvernare adaptată la cadrele sale naționale de dialog social. Prin urmare, cadrele instituționale pentru implicarea partenerilor sociali sunt diverse, deoarece unele state membre au stabilit contexte și proceduri specifice, iar altele au utilizat canalele de dialog social existente. În câteva țări, partenerii sociali au fost implicați prin intermediul unor noi organisme sau grupuri de lucru specifice create în contextul semestrului european sau pentru a monitoriza punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență²¹⁹.

²¹⁶ Persoanele care se deplasează în UE și în statele AELS sunt cetățeni ai UE sau ai AELS care își au reședința într-o altă țară din UE sau AELS decât țara lor de cetățenie (a se vedea [Rapoartele anuale privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE](#)).

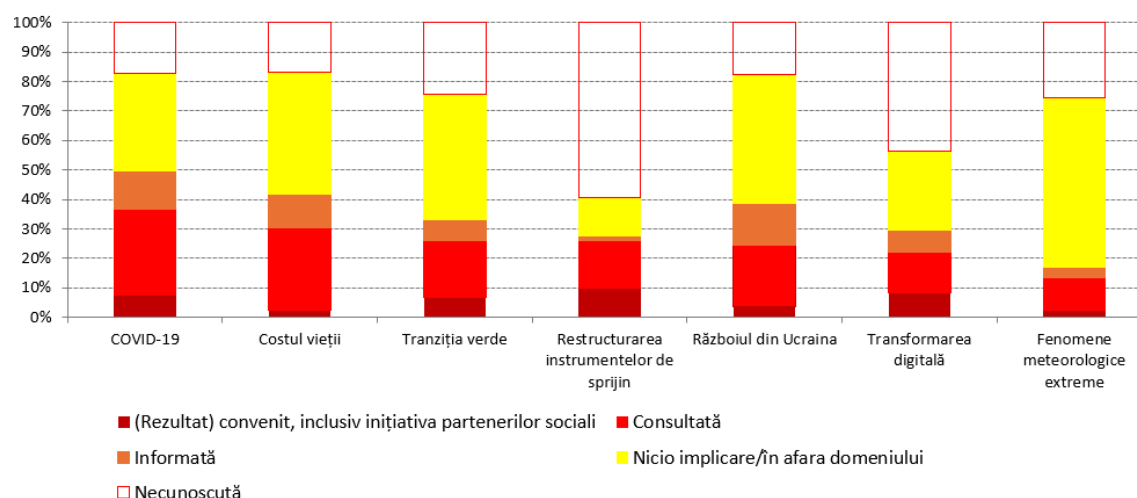
²¹⁷ Comisia Europeană (în curs de publicare), *Raport anual privind mobilitatea forței de muncă în interiorul UE 2024*.

²¹⁸ A se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei disponibil [aici](#).

²¹⁹ Eurofound, *Guvernanța socială a Mecanismului de redresare și reziliență: implicarea partenerilor sociali naționali*. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

Figura 2.3.11: Gradul de implicare a partenerilor sociali variază în funcție de contextul politic

Implicarea partenerilor sociali în elaborarea politicilor naționale în funcție de contextul politic



Notă: Figura include 2 290 de politici marcate cu contextul respectiv (unele contabilizări duble pe fondul posibilității ca o politică să se refere la mai multe contexte), colectate în perioada aprilie 2020-iulie 2024. 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, în funcție de context. Diferențele în ceea ce privește gradul de implicare a angajatorilor față de cea a sindicatelor sunt minore. *Sursa:* [Baza de date EU PolicyWatch](#) a Eurofound.

La summitul partenerilor sociali de la Val Duchesse din 31 ianuarie 2024, Comisia, președinția belgiană și partenerii sociali intersectoriali au semnat o „Declarație tripartită în favoarea unui dialog social dinamic”. Aceasta reprezintă un angajament reînnoit de consolidare a dialogului social la nivelul UE și de unire a forțelor în abordarea principalelor provocări cu care se confruntă economiile și piețele forței de muncă din cadrul UE²²⁰. Declarația a anunțat numirea de către Comisie a unui nou trimis pentru dialog social european și lansarea unui proces de elaborare a unui pact pentru dialogul social, care urmează să se încheie la începutul anului 2025. Trimisul va sprijini și va coordona punerea în aplicare a Comunicării din 2023 privind consolidarea dialogului social în UE, precum și răspunsul Comisiei la rapoartele comune ale partenerilor sociali europeni privind dialogul social la nivelul UE. În ceea ce privește Pactul pentru dialogul social european, vor fi organizate o serie de reuniuni tripartite și bipartite cu partenerii sociali europeni pentru a identifica noi propuneri de consolidare a dialogului social european. Aceste reuniuni vor aborda, printre altele, sprijinul instituțional și financiar al UE pentru dialogul social european la toate nivelurile, consolidarea capacităților partenerilor sociali (inclusiv prin FSE+), o abordare bipartită convenită cu privire la negocierea, promovarea și punerea în aplicare a acordurilor partenerilor sociali.

Dialogul periodic și consultarea cu organizațiile societății civile sunt, esențiale pentru punerea în aplicare a unor politici cu impact și favorabile incluziunii. Astfel cum s-a recunoscut în Declarația de la La Hulpe din 2024 privind viitorul Pilonului european al drepturilor sociale, societatea civilă joacă un rol esențial în combaterea excluziunii sociale și a inegalităților, precum și în ceea ce privește politicile care vizează grupurile subreprezentate și vulnerabile. La nivelul UE, organizațiile societății civile sunt implicate activ în semestrul

²²⁰ [Declarația tripartită în favoarea unui dialog social european dinamic.](#)

european, cu schimburi periodice de opinii și discuții tematice cu privire la domenii deosebit de relevante. Cercetările recente ale Eurofound analizează implicarea organizațiilor societății civile în punerea în aplicare timpurie a planurilor teritoriale pentru o tranziție justă (PTTJ) în unele state membre. Prima cercetare empirică sugerează că un dialog constructiv cu societatea civilă privind măsurile de politică și sprijinul acordat lucrătorilor, comunităților și industriilor vulnerabile necesită în continuare reducerea obstacolelor din calea participării, crearea de oportunități pentru evaluarea comună a nevoilor, sprijinirea consolidării capacităților și facilitarea schimbului de cunoștințe²²¹.

2.3.2 Măsuri luate de statele membre

Eforturile de abordare a cauzelor segmentării pieței muncii continuă în unele state membre. În urma unei consultări publice lansate în iulie 2023, **Țările de Jos** pregătesc un proiect de lege axat pe creșterea securității lucrătorilor cu contracte de muncă flexibile prin eliminarea contractelor de muncă în care nu se menționează numărul de ore, înlocuirea contractelor la cerere cu un nou tip de contract care oferă o securitate sporită a veniturilor lucrătorilor și îmbunătățirea siguranței locului de muncă pentru lucrătorii temporari. În plus, **Țările de Jos** au lansat o consultare publică în octombrie 2023 cu privire la un proiect de lege care clarifică conceptul de raport de muncă și introduce o prezumție legală de angajare pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați (care lucrează pentru un tarif mai mic de 36 EUR). În **Cehia**, în ianuarie 2024 a intrat în vigoare o modificare a Legii privind ocuparea forței de muncă, care urmărește să clarifice și să simplifice condițiile pentru furnizarea de servicii de către agențiile de ocupare a forței de muncă. Legislația a fost înăsprită în domeniul angajării ilegale și al activităților independente fictive, incluzând în prezent amenzi. **Finlanda** a anunțat în programul său guvernamental pentru 2023 o reformă a contractelor individuale de muncă pe durată determinată. Deși contractele de muncă ar putea fi încheiate pe o durată determinată de un an fără un motiv special, legislația va garanta că acestea nu vor conduce la o utilizare nejustificată a contractelor consecutive pe durată determinată. **Spania** pregătește o modificare a dezvoltării în materie de reglementare a contractelor de pregătire profesională, dezvoltând procedura de corelare a studenților cu întreprinderile. Prezentul amendament se axează pe aspectele legate de formare ale contractului de pregătire profesională alternativă, în care obiectivul este de a determina compatibilitatea muncii remunerate cu procesele de formare care intră sub incidența Catalogului de specializări de formare al sistemului național de ocupare a forței de muncă. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Slovenia** pregătește o lege de instituire a unei scheme permanente privind reducerea timpului de muncă, inclusiv pentru recesiuni economice grave, pe baza experienței dobândite în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Legea include obligații în materie de educație și formare în timpul muncii cu fracțiuni de normă pentru a consolida competențele și a spori capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor afectați, având în vedere creșterea digitalizării și a automatizării proceselor operaționale.

Mai multe state membre au adoptat măsuri menite să consolideze cadrele lor de protecție a ocupării forței de muncă. În aprilie 2024, **Slovenia** a introdus măsuri de reglementare care consolidează drepturile de informare și consultare ale lucrătorilor, precum și participarea lucrătorilor în cadrul organelor de conducere sau de supraveghere ale societății

²²¹ Eurofound, [Creating a new social contract for the just transition: Is partnership working?](#) (Crearea unui nou contract social pentru tranziția justă: da rezultate parteneriatul?), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

în cazul unei fuziuni, divizări sau conversii a societății. În mai 2024, legislația privind prevenirea pierderii capacității de muncă a intrat în vigoare în **Estonia**, permițând unei persoane aflate în concediu medical de lungă durată să lucreze în condiții adaptate stării sale de sănătate, după două luni de concediu medical. Această reformă ar trebui să sprijine procesul de vindecare a angajaților care suferă de o boală cronică în timpul concediului medical de lungă durată, reducând în același timp dependența și riscurile de pierdere a locului de muncă și/sau de incapacitate permanentă. În iulie 2024, în **Spania** au intrat în vigoare modificări legate de legislația privind concedierile colective. Întreprinderile care intenționează să închidă unul sau mai multe locuri de muncă având ca rezultat încetarea definitivă a activității și concedierea a cel puțin cincizeci de lucrători au obligația de a transmite un preaviz cu șase luni înainte. În septembrie 2024, **Grecia** a lansat implementarea-pilot a cardului digital de angajare în sectorul alimentației publice și al turismului, cu scopul de a combate orele suplimentare nedeclarate și timpul de lucru excesiv. Proiectul-pilot se aplică deja angajaților din sectorul bancar, celor care lucrează în cadrul supermarketurilor mari, al societăților de asigurări, al companiilor de securitate și întreprinderilor publice.

Unele state membre au luat măsuri suplimentare pentru a-și îmbunătăți cadrele de securitate și sănătate în muncă. În iunie 2023, în **Italia** a intrat în vigoare Legea privind măsurile urgente de protecție a lucrătorilor în caz de urgență climatică. Una dintre dispozițiile sale se referă la rolul Ministerului Muncii în promovarea dialogului social pentru a ajunge la acorduri sectoriale care să asigure securitatea și sănătatea în muncă în cazul unor urgențe climatice, inclusiv al valurilor de căldură. În plus, în octombrie 2023, **Italia** a ratificat convențiile fundamentale ale OIM C155 (Convenția privind sănătatea și securitatea în muncă) și C187 (Convenția privind cadrul promoțional pentru sănătate și securitate în muncă). În decembrie 2023, guvernul **suedez** a încredințat Agenției pentru mediul de lucru sarcina de a prezenta propuneri de inițiative care ar putea conduce la exprimarea interesului pentru rolul de reprezentant în materie de siguranță de către un număr mai mare de lucrători. Agenția a prezentat un raport Ministerului Muncii în aprilie 2024. În decembrie 2023, **Danemarca** a modificat Legea privind despăgubirea lucrătorilor pentru a consolida sistemul de compensare a muncii (de exemplu, prin intermediul unei noi indemnizații de formare, prin revizuirea timpului de prelucrare a cazurilor, prin creșterea nivelului despăgubirilor, prin introducerea unui sistem de asigurare împotriva vătămărilor la locul de muncă în cazurile de violență pentru îngrijitori). În plus, legea a introdus, pentru copii și tineri, o compensație pentru pierderea sprijinului. În septembrie 2024, **Spania** a adoptat un regulament privind securitatea și protecția sănătății în contextul muncii casnice. Regulamentul prevede lista drepturilor lucrătorilor casnici și obligațiile angajatorilor, oferind securitatea juridică necesară pentru eficacitatea acestora. În aprilie 2024, **Bulgaria** a ratificat convențiile fundamentale ale OIM C155 și C187 și, în octombrie 2024, **Țările de Jos** au ratificat Convenția C187 privind sănătatea și securitatea în muncă.

Noile formule de lucru, cum ar fi munca flexibilă, telemunca și munca la distanță, se află pe agenda mai multor state membre. Modificările aduse Codului muncii din **Cehia** au intrat în vigoare în septembrie 2023, una dintre principalele modificări fiind reglementarea muncii la distanță. De asemenea, părinții copiilor de vârstă mică și îngrijitorii și-au sporit sprijinul pentru a îmbina viața de familie cu viața profesională. O altă noutate este posibilitatea de a oferi lucrătorilor de la distanță compensații pentru cele mai frecvente costuri legate de biroul lor de la domiciliu, sub forma unei sume forfetare. În **Irlanda**, Legea privind dreptul de a solicita munca de la distanță a fost integrată în Legea privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și dispoziții diverse, iar modificările au intrat în vigoare în martie 2024. Legea prevede dreptul lucrătorilor de a solicita munca de la distanță și dreptul îngrijitorilor de a solicita un program de lucru flexibil, inclusiv dreptul la un

program redus pentru mamele care alăptează. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Cipru** a introdus în martie 2024 un sistem de stimulente pentru încadrarea în muncă a persoanelor care sunt șomere, oferind forme flexibile de muncă prin telemuncă. În martie 2024, **Bulgaria** a pus în aplicare o reformă inclusă în planul său de redresare și reziliență, prin care normele privind munca de la distanță stabilite prin Codul muncii au fost modificate pentru a facilita accesul la munca de la distanță prin asigurarea securității juridice atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori, clarificând normele privind sănătatea și securitatea și privind monitorizarea și raportarea timpului de lucru.

Unele state membre au luat măsuri legislative pentru a îmbunătăți condițiile de muncă în cadrul lucrului pe platforme și pentru a aborda provocările generate de utilizarea gestionării algoritmice în spațiul de lucru. Modificările aduse Legii muncii din **Croația**, care au intrat în vigoare la 1 ianuarie 2024 și fac parte din planul de redresare și reziliență, precizează că platformele digitale de muncă și agregatorii (intermediari care conectează astfel de platforme cu lucrătorii) sunt răspunzători în solidar pentru plata salariilor către lucrătorii pe platforme. Aceștia trebuie să informeze lucrătorii pe platforme cu privire la organizarea muncii și la procesele decizionale și să asigure transparența datelor. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Cipru** își reformează sistemul de asigurări sociale pentru a acoperi persoanele care desfășoară o activitate independentă și pe cele care prestează forme atipice de muncă, cum ar fi lucrătorii pe platforme. În **Germania**, guvernul lucrează în prezent la o lege specifică privind protecția datelor angajaților, care va aborda, printre altele, situațiile tipice care apar în contextul gestionării algoritmice la locul de muncă, cum ar fi supravegherea video și utilizarea sistemelor de IA. **Portugalia** a introdus recent un regulament privind gestionarea algoritmică la locul de muncă în cadrul Agendei din 2023 privind munca decentă. Printre altele, potrivit prevederilor legii, contractele colective de muncă pot reglementa utilizarea algoritmilor și a inteligenței artificiale.

Unele state membre au luat măsuri pentru a reduce incidența muncii nedeclarate. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Grecia** pregătește implementarea unui sistem informatic pentru monitorizarea pieței forței de muncă (ARIADNE), care va asigura înregistrarea digitală a timpului de lucru și va acționa ca un portal unic pentru datele administrative privind ocuparea forței de muncă și asigurările sociale. Începând din decembrie 2023, Agenția de Administrare Fiscală din **Italia** și Institutul Național de Asigurări Sociale urmează să realizeze interoperabilitatea deplină a bazelor lor de date respective, astfel încât să combată evaziunea fiscală în sectorul muncii la domiciliu. Începând din aprilie 2024, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Italia** a consolidat activitățile de inspecție a muncii și a introdus măsuri disuasive și de stimulare pentru a reduce incidența muncii nedeclarate. În 2024, în **Lituania**, au intrat în vigoare modificări ale normelor privind colectarea obligatorie a datoriilor, cu scopul de a stimula mai mulți șomeri să revină pe piața muncii și, astfel, de a reduce economia subterană. La momentul înregistrării la Serviciul public de ocupare a forței de muncă, șomerii îndatorați pot beneficia de o perioadă de 6 luni (disponibilă cel mult de două ori pe parcursul a 5 ani), în cursul căreia nu se iau măsuri obligatorii de recuperare a datoriilor împotriva lor.

Statele membre continuă să abordeze problema șomajului de lungă durată prin diverse măsuri specifice. În **Austria**, programul *Springboard* (lansat în 2021 cu scopul de a combate șomajul de lungă durată prin locuri de muncă subvenționate fie în cadrul întreprinderilor sociale, fie prin condiții deosebit de favorabile pentru asistența pentru integrare) a devenit parte a bugetului obișnuit al serviciului public de ocupare a forței de muncă începând din 2023. În același an, **Portugalia** a creat o măsură excepțională care permite cumularea parțială a indemnizațiilor de șomaj cu venituri din muncă, cu scopul de a încuraja șomerii de lungă durată să revină pe piața muncii. În aprilie 2024, **Slovacia** a lansat proiectul național

„Stimulente financiare pentru ocuparea forței de muncă” cu scopul de a sprijini șomerii aflați într-o situație defavorizată din cauza vârstei, a situației familiale complicate, a nivelului scăzut de educație, a pierderii obiceiurilor de muncă, a handicapului și a altor motive. În perioada aprilie-septembrie 2024, **Ungaria** a lansat o cerere de propuneri pentru programul-pilot privind testarea profesională, menit să răspundă nevoilor în materie de forță de muncă ale întreprinderilor prin creșterea ofertei interne de forță de muncă și prin promovarea ocupării forței de muncă în rândul șomerilor de lungă durată. IMM-urile participante primesc sprijin nu numai pentru salarii (pentru o perioadă de până la 9 luni), ci și pentru a oferi dezvoltare personalizată și mentorat șomerilor de lungă durată, pe baza evaluării competențelor lor. Șomerii de lungă durată primesc o indemnizație suplimentară (pe lângă salariu) ca stimulent pentru a rămâne pe piața muncii, pentru o perioadă de până la 9 luni. În 2023, **Croația** a lansat un program specific de politică activă în domeniul pieței forței de muncă („Job plus”) pentru șomerii de lungă durată și grupurile vulnerabile. În funcție de distanța față de piața muncii, aceasta oferă șomerilor de lungă durată un set de 2-3 măsuri (program de activare, integrare profesională sau/și perfecționare/formare) pentru a sprijini integrarea acestora pe piața muncii.

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a-și consolida politicile active în domeniul pieței muncii și asistența acordată diferitelor grupuri. **Finlanda** pregătește o reformă a serviciilor de ocupare a forței de muncă și de dezvoltare economică. Responsabilitatea pentru organizarea acestor servicii va fi transferată municipalităților sau zonelor municipale de cogestione, care urmează să fie stabilite la 1 ianuarie 2025. Se va crea un model de finanțare pentru ca municipalitățile să își dezvolte activitățile de promovare a ocupării forței de muncă. Ministerul Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse din **Slovenia** revizuieste și actualizează documentele de punere în aplicare a Orientărilor pentru punerea în aplicare a politicii active în domeniul pieței forței de muncă 2021-2025, cu un accent special pe planul politicii active de ocupare a forței de muncă și pe Catalogul măsurilor de politică activă în domeniul ocupării forței de muncă. În **Belgia**, guvernul federal a adoptat un pachet de măsuri pentru sprijinirea întoarcerii progresive a lucrătorilor în urma unui concediu medical de lungă durată. În noiembrie 2023, a fost lansată o campanie de comunicare pentru a informa acești lucrători cu privire la toate căile de reintegrare disponibile. Un decret regal din martie 2024 a introdus trei reuniuni de orientare obligatorii pentru o mai bună activare. Începând din aprilie 2025, vor fi disponibile vouchere în valoare de 1 800 EUR pentru orientare profesională personalizată pentru lucrătorii care s-au aflat în concediu medical pentru o perioadă de cel puțin un an. Pentru reintegrarea pe piața muncii a șomerilor cu vârsta de peste 50 de ani, **Austria** utilizează o serie de servicii și instrumente de finanțare, inclusiv subvenția salarială combinată (în 2023, au fost alocate aproximativ 286,3 milioane EUR reprezentând cheltuieli cu subvențiile). În **Malta**, programul de acces la piața muncii, care se derulează între 2023 și 2029 și este cofinanțat de FSE+, oferă asistență financiară angajatorilor și oportunități de muncă persoanelor care nu desfășoară o activitate lucrativă. În **Portugalia**, programul „*Qualifica On*”, instituit în 2024, urmărește să sprijine (re)calificarea lucrătorilor din întreprinderile care se află în impas în ceea ce privește producția din cauza restructurării. În planul său național anual de acțiune privind ocuparea forței de muncă pentru 2024, **Bulgaria** urmărește să perfecționeze/recalifice 9 000 de persoane și să ofere sprijin pentru ocuparea forței de muncă pentru aproape 10 000 de persoane. În plus, în perioada 2023-2026, **Bulgaria** investește 153 de milioane EUR, cu sprijin din partea FSE+, într-o abordare holistică pentru a integra persoanele inactive pe piața muncii prin proceduri îmbunătățite de activare, formare și sensibilizare. În **Slovacia**, noul proiect național „Competențe pentru piața forței de muncă”, cofinanțat de FSE+ până în 2026, urmărește să sprijine persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în eforturile lor de

a găsi un loc de muncă prin recalificare. Grupul-țintă este reprezentat de persoanele defavorizate aflate în căutarea unui loc de muncă în temeiul Legii privind serviciile de ocupare a forței de muncă (de exemplu, tinerii cu vârsta sub 26 de ani; cetățenii cu vârsta peste 50 de ani; șomerii de lungă durată; persoanele cu un nivel scăzut de calificare).

Mai multe state membre iau măsuri cu scopul de a consolida capacitatea și performanța serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), având în vedere deficitul existent de forță de muncă și nevoile în materie de competențe. În perioada 2021-2023, MRR a sprijinit un set de acțiuni de formare continuă pentru angajații SPOFM din **Spania**. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Spania** a finalizat în 2023 o investiție menită să modernizeze SPOFM prin îmbunătățirea sistemelor de gestionare internă, modernizarea locurilor de muncă și digitalizarea Serviciului de sprijin pentru cetățeni. În 2023, **Croatia** a inițiat procedura de digitalizare a serviciilor croate de ocupare a forței de muncă. Această investiție a instituit un sistem de gestionare a identității digitale și un sistem de gestionare a resurselor umane. Începând din 2024, **Cipru** a introdus unități mobile ale SPOFM, care se vor deplasa în toate districtele din zonele rurale și urbane până la sfârșitul anului 2029. Unitățile mobile sunt cofinanțate prin MRR până în prima jumătate a anului 2026 și prin FSE+ din a doua jumătate a anului 2026 până la sfârșitul anului 2029. În ianuarie 2024, ca parte a Legii privind ocuparea integrală a forței de muncă din decembrie 2023, sistemul SPOFM din **Franța** „*Pôle Emploi*” a fost înlocuit treptat cu „*France Travail*”. Se preconizează că acest nou sistem va îmbunătăți coordonarea actorilor SPOFM, reorganizarea sprijinului și monitorizarea șomerilor și va consolida măsurile de integrare a lucrătorilor cu handicap.

Unele state membre au consolidat cooperarea dintre serviciile publice de ocupare a forței de muncă și serviciile sociale pentru a spori impactul politicilor lor active în domeniul pieței forței de muncă. În aprilie 2024, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **România** a inaugurat o platformă digitală de gestionare a tichetelor pentru lucrătorii casnici. Printre altele, se preconizează că platforma va fi interoperabilă cu alte baze de date relevante, cum ar fi cele ale SPOFM, ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale și ale Ministerului Finanțelor. În mai 2024, în **Italia** au intrat în vigoare noi norme cu scopul de a consolida platforma digitală care colectează informații de la serviciile sociale și de la serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Obiectivul general este de a asigura o mai bună corelare între cererea și oferta de forță de muncă.

În mai multe state membre au fost puse în aplicare măsuri de atragere a talentelor străine și de detensionare a pieței muncii. În noiembrie 2024, **Spania** a introdus o reformă cuprinzătoare care vizează modernizarea politicilor în materie de migrație pentru a aborda provocările demografice și de pe piața forței de muncă. Reforma se axează pe simplificarea procedurilor administrative și pe consolidarea integrării prin promovarea accesului la piața muncii, la formare și la reîntregirea familiei ca piloni principali, prevenind, în același timp, situațiile de ședere ilegală. În ianuarie 2024, **Franța** a adoptat o lege pentru îmbunătățirea controlului imigrației, care cuprinde o măsură de facilitare a accesului la permise pentru resortisanții țărilor terțe care lucrează în domenii cu deficit de forță de muncă sau în zone geografice care se confruntă cu dificultăți în recrutarea de lucrători. În martie 2024, **Suedia** a consolidat cooperarea dintre serviciile publice de ocupare a forței de muncă și alte 10 organisme guvernamentale (de exemplu, Agenția de Asigurări Sociale, Agenția de Administrare Fiscală, Agenția pentru Migrație) pentru a îmbunătăți coordonarea măsurilor de atragere și menținere a forței de muncă internaționale cu înaltă calificare. În plus, începând din decembrie 2023, resortisanții țărilor terțe care participă la garanția pentru ocuparea unui loc de muncă și dezvoltare în **Suedia** beneficiază de facilitarea accesului la învățarea limbilor străine și la continuarea învățării în rândul adulților. În iulie 2024, **Cehia** a introdus o

derogare de la obținerea autorizației de muncă pentru lucrătorii cu înaltă calificare din zece țări din afara UE. În noiembrie 2023, **Malta** a actualizat Regulamentul privind agențiile de ocupare a forței de muncă și, prin urmare, a luat măsuri importante pentru a reglementa operațiunile agențiilor de recrutare, de muncă temporară și de externalizare, cu scopul de a proteja resortisanții țărilor terțe împotriva exploatării.

Mai multe state membre au pus în aplicare reforme pentru a-și alinia sistemele de indemnizație de șomaj la condițiile socioeconomice curente. În iulie 2023, **Germania** a pus în aplicare dispoziții temporare în temeiul Legii privind indemnizația pentru cetățeni, majorând sprijinul financiar pentru persoanele necăsătorite (de la 502 EUR la 563 EUR) și încurajând furnizarea de formare. Aceste modificări vor produce efecte până la 31 decembrie 2024. **Suedia** și-a reformat sistemul de asigurări de șomaj în iunie 2024 pentru a spori acoperirea persoanelor fără loc de muncă, aliniind totodată într-o mai bună măsură prestațiile sociale la perioada de compensare (și anume o reducere cu 5 puncte procentuale a compensației la fiecare 100 de zile). Nivelul minim de sprijinire a activității ar trebui, de asemenea, să crească. Se preconizează că legislația modificată va intra în vigoare la 1 octombrie 2025. În **Finlanda**, o reformă a alocației pentru locuință, adoptată în aprilie 2024, a eliminat deducerea pentru veniturile generale obținute în valoare de 300 EUR. Totuși, această modificare este parțial compensată de alte creșteri ale indemnizației. În ianuarie 2024, **Malta** și-a reformat sistemul de indemnizații de șomaj pentru a alinia într-o mai bună măsură ratele indemnizațiilor la ultimul salariu al beneficiarului, având în vedere salariul minim prevăzut de lege. În primele șase săptămâni, indemnizațiile vor constitui 60 % din salariul anterior, fiind reduse la 55 % pentru următoarele 10 săptămâni și la 50 % pentru ultimele 10 săptămâni. În plus, în cadrul planului de redresare și reziliență, **Malta** desfășoară un proces de monitorizare a măsurilor de politică vizând indemnizațiile de șomaj. Primul raport este programat provizoriu până la sfârșitul anului 2024 și va fi urmat de un nou raport peste cinci ani. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Spania** a reformat sistemul indemnizațiilor de șomaj de tip necontributiv. Legea extinde aceste indemnizații la persoanele cu vârsta sub 45 de ani fără responsabilități familiale și la lucrătorii agricoli, ajustează scara de progresivitate și facilitează compatibilitatea indemnizațiilor cu ocuparea forței de muncă. În noiembrie 2023, **Portugalia** a extins indemnizațiile de șomaj pentru a include victimele violenței domestice, aliniindu-se la Agenda privind munca decentă și la modificările recente aduse Codului muncii.

Unele state membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți reprezentativitatea organizațiilor lucrătorilor și pentru a sprijini consolidarea capacităților partenerilor sociali. În iulie 2023, **Luxemburg** a adaptat normele privind calitatea de membru și listele electorale ale camerelor profesionale pentru a include ucenicii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă într-un raport de muncă special, precum și angajații și ucenicii aflați în concediu pentru creșterea copilului. În mai 2024, **Spania** a adoptat o reformă, ca parte a planului său de redresare și reziliență, prin care a redus vechimea necesară pentru a vota și a candida la alegerile pentru organisme de reprezentare a angajaților din întreprinderi pentru lucrătorii din sectoarele culturale și creative. În aprilie 2024, **Ungaria** a lansat o măsură cofinanțată din FSE+ care sprijină consolidarea capacităților partenerilor sociali, oferind oportunități de finanțare pentru salariile noilor angajați, formare, organizarea de evenimente, vizite de studiu sau participarea la evenimente internaționale.

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

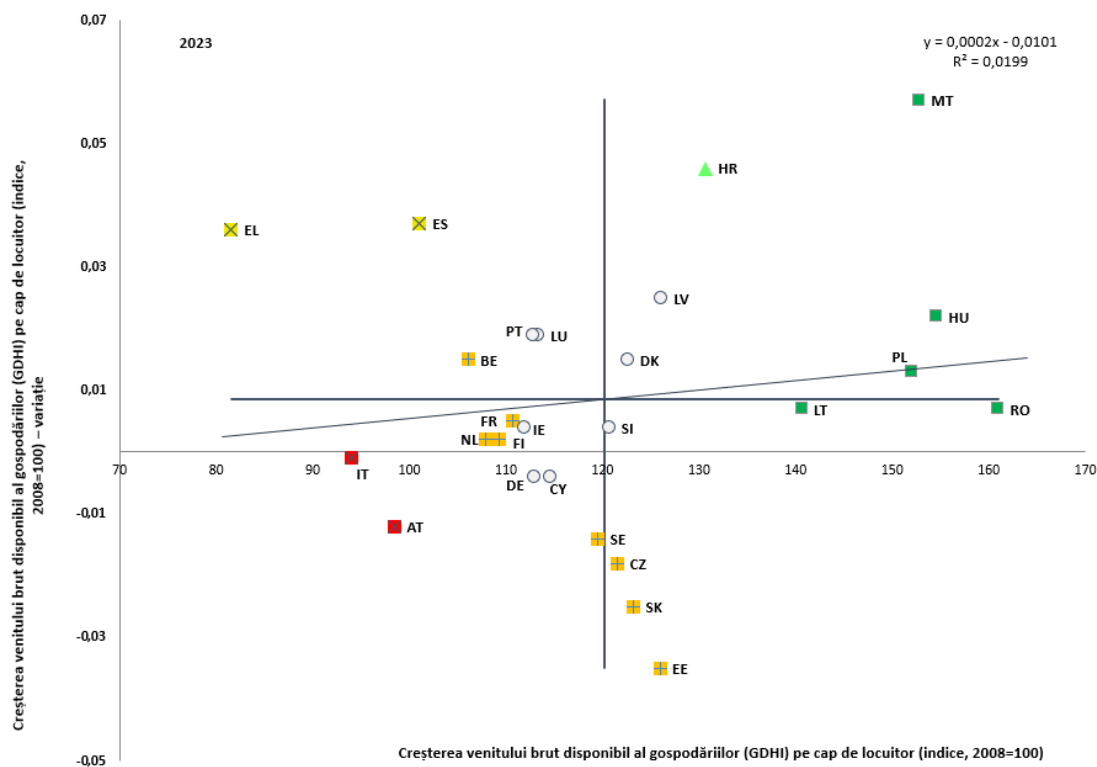
Această secțiune analizează punerea în aplicare a orientării nr. 8 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să promoveze egalitatea de șanse pentru toți, să încurajeze incluziunea socială și să combată sărăcia, în conformitate cu principiile 2 (egalitatea de gen), 3 (egalitatea de șanse), 11 (îngrijirea copilului și sprijin pentru copii), 12 (protecție socială), 14 (venit minim), 15 (prestații de bătrânețe și pensii), 16 (asistența medicală), 17 (incluziunea persoanelor cu handicap), 18 (îngrijire pe termen lung), 19 (locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost) și 20 (accesul la servicii esențiale) ale pilonului. Secțiunea 2.4.1 prezintă o analiză a indicatorilor-cheie, iar secțiunea 2.4.2 discută măsurile de politică adoptate de statele membre.

2.4.1 Indicatori-cheie

Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a crescut ușor la nivelul UE în 2023. Aceasta s-a situat la 111,1 (nivelul în 2008 = 100) în 2023, cu 0,6 puncte mai mare decât în 2022. Cea mai mare creștere a fost observată în Malta, în timp ce în Croația, Spania și Grecia au fost raportate creșteri mai mici, dar totuși substanțiale (a se vedea figura 2.4.1). România, Ungaria, Malta, Polonia și Lituania au înregistrat „cele mai bune performanțe” în 2023, datorită nivelurilor ridicate (peste 140 % față de 2008). În schimb, Estonia a înregistrat cea mai mare scădere, urmată de Slovacia și Cehia, având însă în continuare niveluri relativ ridicate. Având în vedere performanța lor în 2023, s-a constatat că Italia și Austria se aflau în „situații critice” din cauza nivelurilor scăzute, inclusiv în urma unei deteriorări. Situația a fost „de supravegheat” în 2023 în Estonia, Slovacia, Cehia și Suedia (unde nivelurile au fost apropiate de media UE, dar după deteriorările din anul precedent), precum și în Finlanda, Țările de Jos, Franța și Belgia (unde nivelurile au fost sub media UE, în pofida stabilității generale sau a unor mici îmbunătățiri din anul precedent).

Figura 2.4.1: Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a crescut ușor pentru UE și a variat de la un stat membru la altul în 2023

Creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor, nivelurile din 2023 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.

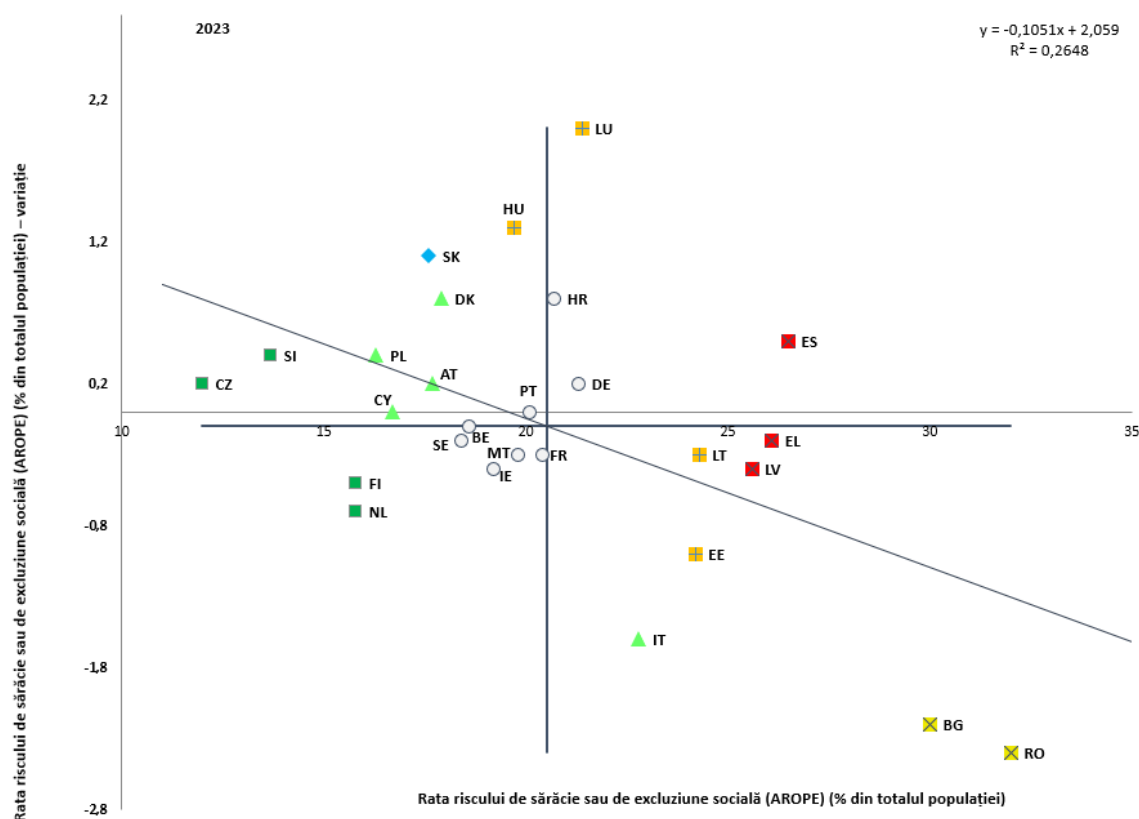
Sursa: Eurostat [[tepsr_wc310](#)], conturile europene pe sector.

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a scăzut ușor în UE în 2023, inclusiv datorită măsurilor de politică decisive luate pentru a atenua efectele sociale negative ale costului ridicat al vieții. Situația din 2023 a fost totuși „critică” în Spania, Grecia și Letonia, pentru care nivelurile relativ ridicate (26,5 %, 26,1 % și, respectiv, 25,6 %) nu s-au îmbunătățit în mod semnificativ sau chiar au crescut ușor (cu 0,5 puncte procentuale în Spania) – a se vedea figura 2.4.2. Ungaria, Luxemburg, Estonia și Lituania au fost „de supravegheat”, fie din cauza nivelului relativ ridicat (24,3 % și, respectiv, 24,2 % pentru Lituania și, respectiv, Estonia), fie din cauza creșterii semnificative (+ 2 puncte procentuale și + 1,3 puncte procentuale pentru Luxemburg și, respectiv, Ungaria). În același timp, România și Bulgaria s-au confruntat cu situații de „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, înregistrând cele mai ridicate niveluri din UE (32,0 % și, respectiv, 30,0 %), dar și cele mai mari scăderi (-2,4 puncte procentuale și, respectiv, -2,2 puncte procentuale). Pe de altă parte, Cehia, Slovenia, Țările de Jos și Finlanda au avut „cele mai bune performanțe” (cu rate AROE de 12,0 %, 13,7 % și, respectiv, 15,8 % în cazul ultimelor două). Unele semne de convergență au fost evidente în toate statele membre ale UE. Cu toate acestea, variația a fost mare și între regiunile UE, inclusiv în interiorul statelor membre, în special în Italia, Franța, Polonia, Germania, Portugalia, Spania și Belgia (a se vedea figura 8 din anexa 5), inclusiv în regiunile ultraperiferice. În acest sens, evaluarea impactului

distributiv al reformelor și al investițiilor rămâne deosebit de importantă pentru a asigura contribuția acestora la atingerea obiectivului principal al UE de a scoate cel puțin 15 milioane de persoane din sărăcie până în 2030²²².

Figura 2.4.2: Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială a înregistrat o ușoară scădere în 2023 în UE, cu o oarecare convergență între statele membre

Ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, nivelurile din 2023 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.

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

Sărăcia monetară și ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare au înregistrat o ușoară scădere, în timp ce deprivarea materială și socială severă s-a menținut la un nivel stabil. În pofida costului mai ridicat al vieții, această stabilitate generală reflectă efectele de atenuare ale răspunsurilor în materie de politică adoptate la nivelul UE și al statelor membre. În 2023 (cu referire la veniturile din 2022), Cehia, urmată de Danemarca, Irlanda, Finlanda și Belgia, a înregistrat cele mai scăzute rate ale riscului de sărăcie (AROP) (9,8 %, 11,8 %, 12,0 %, 12,2 % și, respectiv, 12,3 %), după ce a înregistrat scăderi – a se vedea graficul de sus din figura 2.4.3. În schimb, Letonia, Estonia, România, Lituania, Bulgaria și Spania au înregistrat cele mai mari ponderi (22,5 %, 22,5 %, 21,1 %, 20,6 %, 20,6 % și, respectiv, 20,2 %), în pofida faptului că s-au înregistrat scăderi (cu excepția Letoniei, a cărei pondere a rămas stabilă). Estimările-semnal ale Eurostat referitoare

²²² A se vedea Comunicarea Comisiei intitulată O mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre [[COM\(2022\) 494 final](#)].

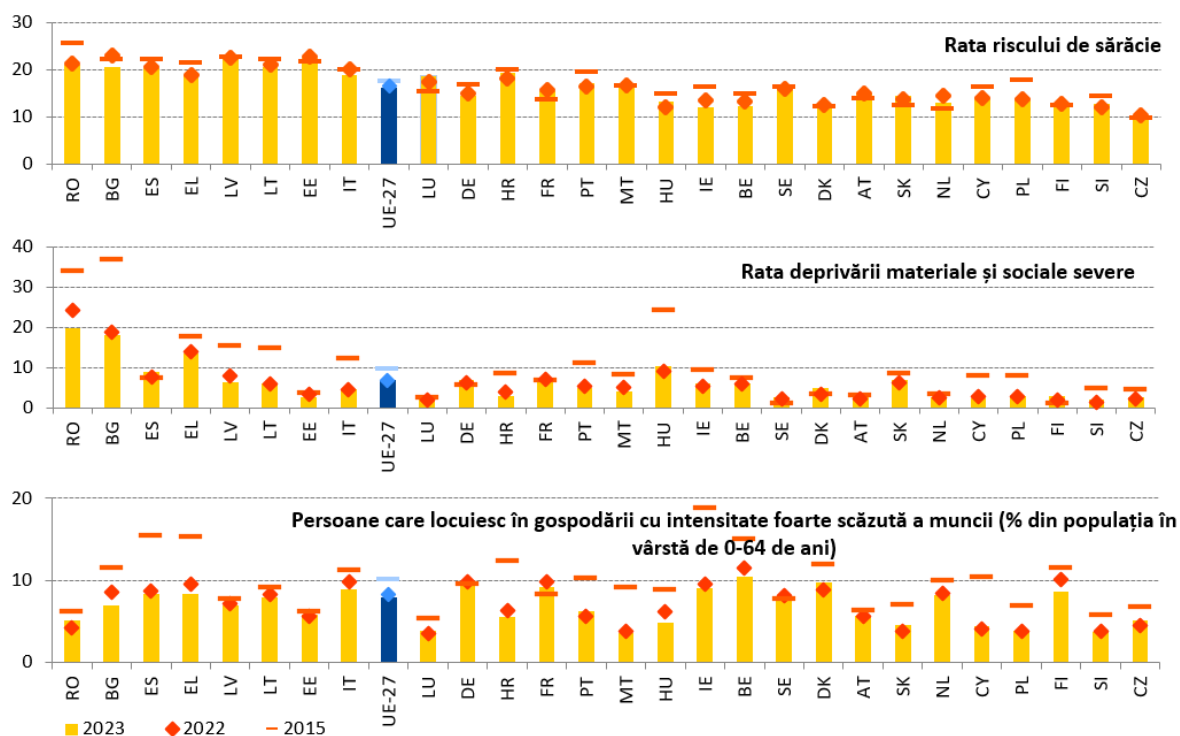
la veniturile din 2023 indică faptul că ratele AROP au fost stabile în medie în UE și în majoritatea statelor membre, în timp ce acestea au înregistrat o creștere în Luxemburg, Grecia, Austria și Franța și o scădere în Portugalia, Spania, Germania, Finlanda, Estonia și Țările de Jos²²³. Ponderea persoanelor afectate de deprivare materială și socială severă a rămas, în general, stabilă în UE, dar a variat considerabil de la un stat membru la altul, de la 2 % în Slovenia la 19,8 % în România – a se vedea graficul din mijloc din figura 2.4.3. Totuși, aceasta a crescut în mai multe state membre (Austria, Danemarca, Ungaria și Spania, înregistrându-se creșteri de peste 1 punct procentual), în timp ce în România, Letonia, Croația și Franța a scăzut. Reflectând continuarea evoluțiilor pozitive de pe piața muncii pe fondul creșterii economice susținute în 2022, ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a scăzut în 2023 (pe baza activității din 2022). Aceasta a fost situația în majoritatea statelor membre, cele mai scăzute niveluri înregistrându-se în Malta, Slovenia, Luxemburg și Polonia, iar cele mai ridicate în Belgia, Germania, Danemarca, Franța și Irlanda – a se vedea graficul din mijloc din figura 2.4.3. Creșterile mari ale prețurilor în ultimii ani, în special la alimente și energie, precum și efectul disproporționat al acestora asupra veniturilor mai mici au contribuit la o creștere a ratelor AROP ancorate în 2019²²⁴. Între 2022 și 2023, această cifră a crescut cu 1,3 puncte procentuale în UE, ajungând la 15,1 %. În pofida acestei prime creșteri după câțiva ani de scădere, rata rămâne sub valoarea din 2019 (de 16,5 %). Ratele AROP ancorate au crescut, de asemenea, în marea majoritate a statelor membre, cu excepția Bulgariei, Austriei, Spaniei și Poloniei. Cele mai ridicate au fost înregistrate în Estonia (+ 6,2 puncte procentuale, ajungând la 20,5 %), urmată de Țările de Jos și Malta (+ 3,3 puncte procentuale și, respectiv, + 3,1 puncte procentuale, ambele ajungând până la 13 %).

²²³ A se vedea [Rezultatele experimentale ale estimărilor-semnal din 2023 privind inegalitățile veniturilor și indicatorii sărăciei](#), disponibile pe [pagina web dedicată a Eurostat](#).

²²⁴ Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie ancorat în 2019 înseamnă numărul persoanelor cu venituri disponibile pe adult-echivalent sub pragul riscului de sărăcie *calculat în 2019*, ajustate cu indicii armonizati al prețurilor (IAPC) între 2019 și 2023. Date disponibile la [[ilc_li22](#)].

Figura 2.4.3: Rata riscului de sărăcie și ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare au înregistrat o scădere, în timp ce deprivarea materială și socială severă s-a menținut la un nivel stabil

Componentele indicatorului principal al ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% , 2015, 2022, 2023)

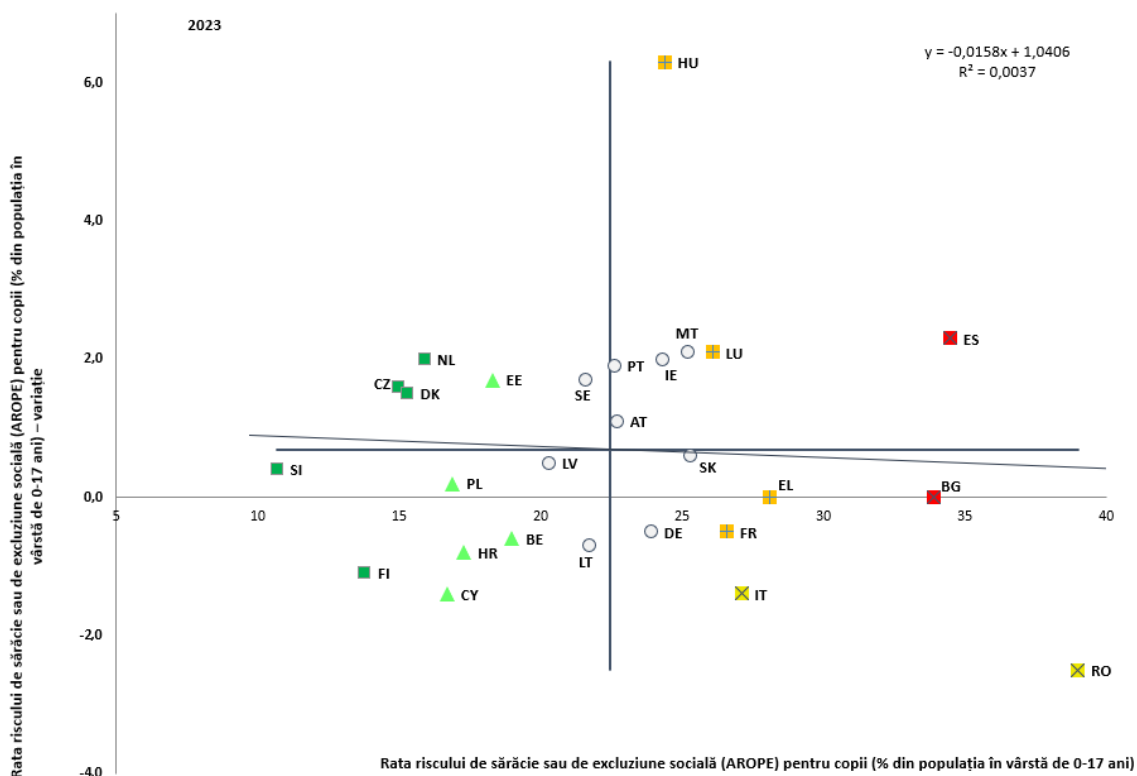


Notă: Indicatorii sunt ordonați în funcție de ratele AROPE din 2023. Întrerupere a seriei pentru Croația în ceea ce privește rata riscului de sărăcie și pentru Franța în ceea ce privește rata deprivării materiale și sociale severe.
Sursa: Eurostat [[tessi010](#)], [[tepsr_lm420](#)], [[tepsr_lm430](#)], EU-SILC.

Sărăcia în rândul copiilor în UE a rămas, în linii mari, stabilă, chiar dacă numărul copiilor afectați a scăzut ușor în 2023. În acest an, pentru prima dată de la pandemia de COVID-19, numărul copiilor AROPE a scăzut ușor în UE (19,9 milioane față de aproximativ 20 de milioane în 2022). Totuși, această reducere a numărului nu s-a tradus printr-o rată mai mică, din cauza scăderii numărului total de copii. Prin urmare, rata a fost stabilă, situându-se la 24,8 %, față de 24,7 % în 2022, fiind în continuare cu 3,5 puncte procentuale mai mare decât în cazul populației totale. Slovenia, Finlanda, Cehia, Danemarca și Țările de Jos au înregistrat printre „cele mai bune performanțe”, ratele AROPE pentru copii fiind sub 16 %. Spania și Bulgaria s-au aflat, pe de altă parte, în „situații critice”, înregistrând o creștere (de peste 2 puncte procentuale, ajungând la 34,5 %) pentru prima țară și rate de peste 33 %, fără nicio îmbunătățire semnificativă pentru cea de a doua în comparație cu anul precedent. Ungaria, unde a avut loc cea mai mare creștere (+ 6,3 puncte procentuale), a fost „de supravegheat” în 2023, alături de Luxemburg, Grecia și Franța, toate înregistrând rate relativ ridicate. Cele mai mari scăderi au fost înregistrate în România și Italia (cu peste 1 punct procentual), ambele aflându-se în situații de „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, prima dintre ele înregistrând una dintre cele mai ridicate valori (39 %). În ansamblu, atât numărul, cât și ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială au crescut în 15 state membre.

Figura 2.4.4: Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii a rămas, în linii mari, stabilă, la un nivel mai ridicat decât pentru populația globală în majoritatea statelor membre

Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, nivelurile din 2023 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 Croația.

Sursa: Eurostat [tepsr_lm412], EU-SILC.

Componentele ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii au rămas stabile la nivelul UE, dar cu modificări semnificative înregistrate în unele state membre.

Rata riscului de sărăcie (AROP) a rămas, în linii mari, stabilă pentru copii, situându-se la 19,4 % în 2023 (de la 19,3 % în 2022, cu referire la veniturile din 2022 și, respectiv, din 2021). Cea mai mare creștere a fost înregistrată în Ungaria (+ 7,1 puncte procentuale), în timp ce cea mai mare scădere a fost înregistrată în Germania (-1 punct procentual). La fel ca în 2022, ratele AROP au fost cele mai ridicate în România, Spania și Bulgaria și cele mai scăzute în Finlanda, Danemarca și Slovenia. Estimările-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2023 indică o stabilitate generală a sărăciei în rândul copiilor în UE în ansamblu și în majoritatea statelor membre, înregistrându-se scăderi în Germania, Estonia, Spania, Finlanda, Portugalia, Slovenia și Slovacia și creșteri în Cehia, Grecia, Letonia, Polonia și Suedia²²⁵. Incidența deprivării materiale și sociale severe în rândul copiilor a rămas, de asemenea, în linii mari neschimbată, situându-se la 8,4 % în UE în 2023, dar cu o scădere considerabilă în România (-8,2 puncte procentuale). În cele din urmă, ponderea copiilor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a rămas stabilă, la

²²⁵ A se vedea [Rezultatele experimentale ale estimărilor-semnal din 2023 privind inegalitățile veniturilor și indicatorii sărăciei](#) și [tabelul cu toți indicatorii](#), disponibile pe [pagina web dedicată a Eurostat](#).

7,5 % în 2023, în UE și în majoritatea statelor 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 sens²²⁶.

Caseta 5: Îngrijirea copiilor în țările UE

S-a demonstrat că educația și îngrijirea timpurie de calitate a copiilor (ECEC) au un impact pozitiv asupra perspectivelor copiilor și, prin intermediul acestora, asupra evoluțiilor economice și societale. Participarea de la o vârstă fragedă la ECEC de calitate îmbunătățește dezvoltarea socială și cognitivă, în special pentru copiii care provin din medii defavorizate. Acest aspect contribuie la rezultate mai bune în materie de educație și ocupare a forței de muncă la o vârstă mai înaintată și atenuează transmiterea sărăciei de la o generație la alta. În plus, permițând părinților să echilibreze viața de familie cu aspirațiile profesionale, ECEC de calitate contribuie, de asemenea, la un grad mai ridicat de egalitate de gen, la o participare mai puternică pe piața muncii și la creșterea economică, precum și la reducerea sărăciei²²⁷. *Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030* mărește obiectivul de participare la ECEC pentru 2030 la cel puțin 45 % pentru copiii cu vârsta sub 3 ani (cu excepția statelor membre care au rămas în urmă)²²⁸. De asemenea, invită statele membre să elimine, în ceea ce privește participarea la ECEC, decalajul care există între copiii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) și populația generală. În conformitate cu *Recomandarea Consiliului privind Garanția europeană pentru copii (GEC)*²²⁹, accesul la servicii ECEC de înaltă calitate ar trebui să fie efectiv și gratuit pentru copiii expuși riscului de sărăcie.

În medie, în UE, participarea la ECEC a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a crescut mult mai puțin în ultimul deceniu în comparație cu participarea altor copii. După patru ani de creștere treptată a participării copiilor care nu au fost expuși riscului de sărăcie în perioada 2015-18 și creșterea bruscă a numărului de copii care au fost expuși sărăciei în 2019, decalajul dintre ratele de participare pentru cele două grupuri a fost, în linii mari, de aproximativ 12 puncte procentuale în 2019, la nivelul din 2015. Decalajul a atins cel mai mare nivel în 2021 din cauza creșterii bruște a participării copiilor care nu au fost expuși sărăciei și a stagnării, în linii mari, a participării celor care au fost expuși. În 2023, decalajul dintre cele două grupuri, de 15,8 puncte procentuale, a fost semnificativ mai mare decât în 2015 (doar 25,2 % dintre copiii expuși riscului de sărăcie au participat, față de 41,0 % dintre cei care nu au fost expuși riscului).

²²⁶ 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).

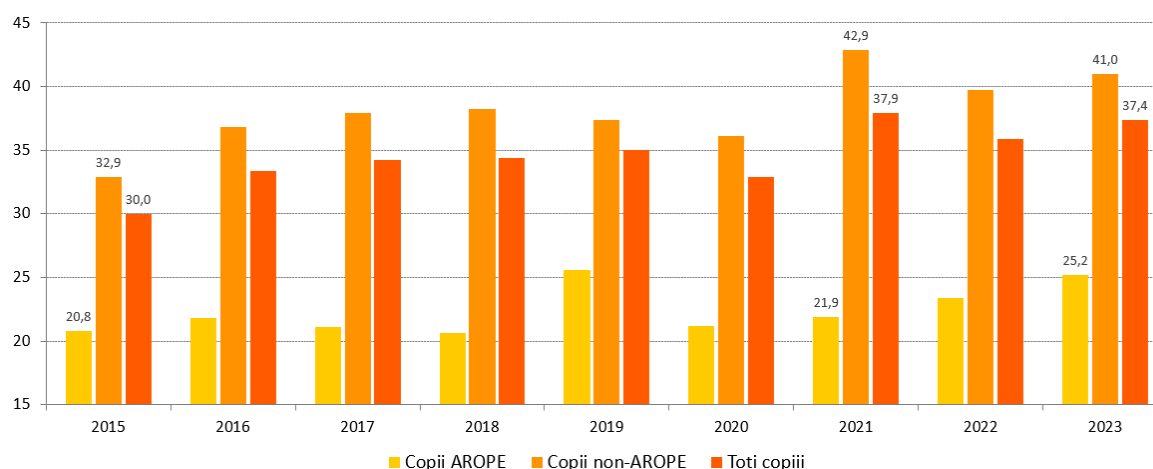
²²⁷ A se vedea printre altele Darvas, Z. M., Welslau, L., & Zettelmeyer, J., *Incorporating the impact of social investments and reforms in the European Union's new fiscal framework* (Încorporarea impactului reformelor și investițiilor sociale în noul cadru fiscal al Uniunii Europene), Document de lucru Bruegel, 2024, și Rossin-Slater, M., & Wüst, M., *What is the added value of preschool for poor children? Long-term and intergenerational impacts and interactions with an infant health intervention* (Care este valoarea adăugată a învățământului preșcolar pentru copiii săraci? Impactul și interacțiunile intergeneraționale pe termen lung cu o intervenție pentru sănătatea sugarilor), *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(3), 2020.

²²⁸ A se vedea [2022/C 484/01](#). Excepțiile de la obiectivul care vizează „cel puțin 45 %” sunt prevăzute în al treilea paragraf litera (a).

²²⁹ Recomandarea (UE) 2021/1004 a Consiliului din 14 iunie 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii.

Progresele înregistrate în ceea ce privește participarea la ECEC au fost mult mai lente în rândul copiilor defavorizați

Copiii care urmează un program de educație și îngrijire timpurie în funcție de riscul de sărăcie (timp de 1 oră sau mai mult pe săptămână, % din copii -3)



Notă: Cifrele pentru 2020 reprezintă estimări.

Sursa: Eurostat [[ilc_caindform25b](#)].

Nivelul scăzut de accesibilitate și disponibilitate a serviciilor ECEC constituie bariere în calea accesului, în special pentru copiii expuși riscului de sărăcie, pe care statele membre le abordează în planurile lor de acțiune privind GEC, cu sprijin financiar din partea UE. De exemplu, deși serviciile ECEC sunt deja furnizate cu titlu gratuit pentru copiii din familiile cel mai puțin înstărite din unele state membre (de exemplu, **Danemarca și Slovenia**), **Portugalia** pune în aplicare o reformă pentru a asigura accesul gratuit la ECEC pentru toți copiii, iar **Polonia**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, a introdus indemnizații pentru părinții copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de îngrijire formală pentru a acoperi sau a reduce costurile asociate taxelor pentru serviciile de îngrijire a copiilor. În multe țări, sectorul ECEC suferă, de asemenea, din cauza lipsei de facilități și a deficitului de personal. În vreme ce **Bulgaria** se angajează să extindă rețeaua de servicii pentru ECEC, **Germania** s-a angajat, ca parte a planului său de redresare și reziliență, să creeze 90 de mii de locuri suplimentare de îngrijire a copiilor prin construirea de noi facilități în cadrul planului său de acțiune. Investițiile în ECEC sunt sprijinite de FSE+. În 2022, creșterea capacităților de îngrijire a copiilor a făcut parte din 22 de programe operaționale FSE+ în șase state membre, ridicându-se la 60,7 milioane EUR. În plus, majoritatea statelor membre ale UE au inclus în planurile lor de redresare și reziliență măsuri de extindere a capacităților, a incluziunii și/sau a calității ECEC. Investițiile respective se ridică la peste 8 miliarde EUR.

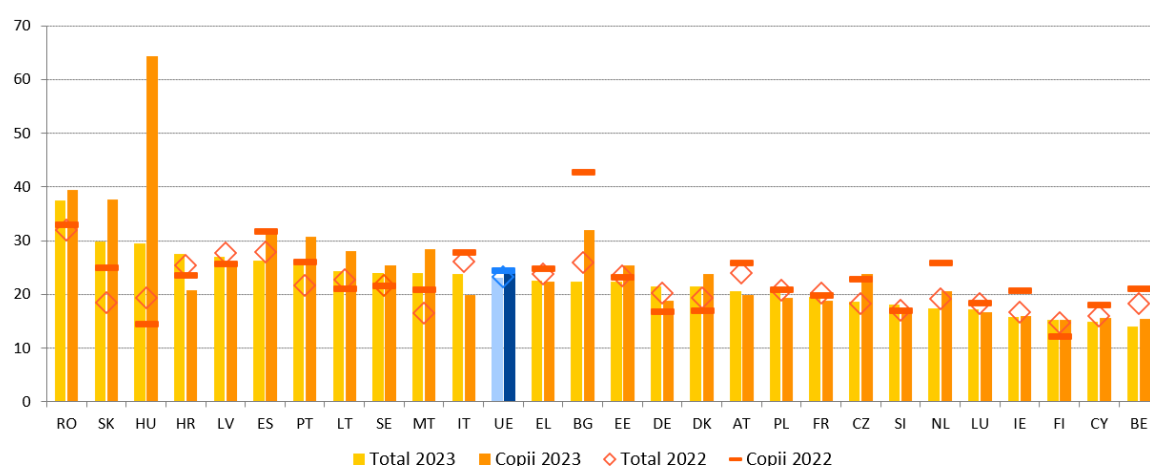
Profundimea sărăciei pentru întreaga populație, precum și pentru copii, a rămas stabilă în UE, dar a crescut considerabil în unele state membre. Profundimea sărăciei este măsurată ca diferența dintre nivelul veniturilor persoanelor expuse riscului de sărăcie și pragul de sărăcie²³⁰. Aceasta a scăzut ușor, ajungând la 23,0 % în 2023 în UE (cu referire la veniturile din 2022) – a se vedea figura 2.4.5. Aceasta a fost cea mai mare în România

²³⁰ 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.

(37,4 %), urmată de Slovacia și Ungaria (29,9 % și, respectiv, 29,5 %), după creșteri substanțiale (cu 5,4, 11,5 și, respectiv, 10,1 puncte procentuale). Cea mai mare scădere a fost înregistrată în Belgia (-4,2 puncte procentuale), atingând cel mai scăzut nivel din UE (14,0 %). Sărăcia este mai accentuată în rândul persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare, situându-se la aproximativ 63,0 % în UE în 2023 (cu referire la veniturile din 2022)²³¹. În rândul copiilor, profunzimea sărăciei a rămas neschimbată în medie în UE și se situează la un nivel mai ridicat decât în rândul populației generale (24,4 %). În acest sens, ratele au fost cele mai ridicate în Ungaria (64,3 %), după o creștere considerabilă (cu 49,8 puncte procentuale, înregistrând cel puțin o triplare față de una dintre cele mai scăzute rate din 2022), urmată de România (39,4 %) și Slovacia (37,7 %), care au înregistrat creșteri de 6,3 puncte procentuale și, respectiv, de 12,7 puncte procentuale. Cele mai puternice scăderi au fost înregistrate în Bulgaria (-10,9 puncte procentuale), menținându-se totuși la un nivel ridicat (31,9 %), precum și în Italia (-8 puncte procentuale), atingând un nivel sub media UE (19,9 %). Finlanda și Belgia au înregistrat cele mai scăzute rate (15,4 % și, respectiv, 15,2 %).

Figura 2.4.5: Profunzimea sărăciei a fost, în general, stabilă în UE, dar a înregistrat adesea un grad mai ridicat în rândul copiilor

Deficitul relativ în funcție de pragul sărăciei, populația totală și copii (0-17, %)



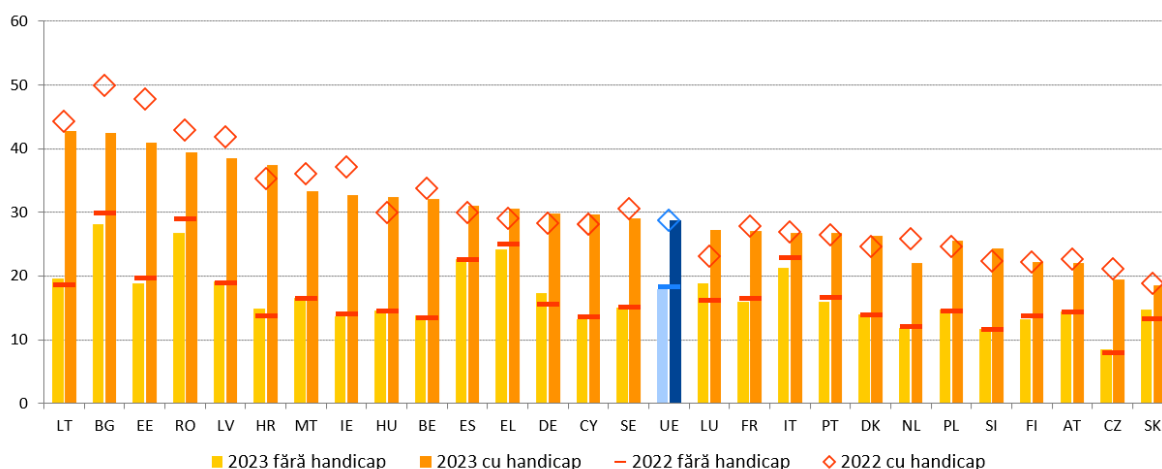
Notă: Întrerupere a seriei pentru Franța și Luxemburg în 2022 și pentru Croația în 2023.

Sursa: Eurostat [[ilc_li11](#)], EU-SILC.

²³¹ Eurostat [[ilc_li06](#)].

Figura 2.4.6: Riscul de sărăcie sau de excluziune socială rămâne mai ridicat pentru persoanele cu handicap în toate statele membre

Ponderea persoanelor cu și fără handicap expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (16 ani sau mai mult, %)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice pentru Croația și date estimate pentru Germania în 2023.

Sursa: Eurostat [[hlth_dpe010](#)], EU-SILC.

Riscurile de sărăcie sau de excluziune socială rămân ridicate pentru persoanele cu handicap. Rata AROPE pentru acestea s-a menținut la 28,8 % în UE în 2023, cu 10 puncte procentuale mai ridicată decât pentru restul populației. De asemenea, aceasta a variat semnificativ de la un stat membru la altul – a se vedea figura 2.4.6. În pofida unei ușoare scăderi față de anul trecut, cele mai ridicate rate au fost observate în Lituania, Bulgaria și Estonia (42,7 %, 42,4 % și, respectiv, 41 %), în timp ce ratele cele mai mici au fost observate în Slovacia (18,6 %). România și Bulgaria au înregistrat cele mai ridicate niveluri de deprivare materială și socială în rândul persoanelor cu handicap (28,4 % și, respectiv, 28,1 %). În ansamblu, persoanele cu handicap în vârstă de muncă au fost cele mai expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, urmate de tinerii cu handicap (33,6 % și, respectiv, 33,5 %). De asemenea, femeile cu handicap au fost expuse unui risc mai mare decât bărbații cu handicap (29,8 % față de 27,6 %).

Riscul de sărăcie sau de excluziune socială pentru persoanele născute în afara UE a înregistrat o ușoară scădere, dar a rămas mult mai ridicat decât în cazul persoanelor autohtone din UE. Rata AROPE pentru persoanele născute în afara UE a fost de peste două ori mai mare decât cea a persoanelor născute în UE, și anume 39,2 % și, respectiv, 18,4 %. Decalajul dintre cele două grupuri a fost cel mai ridicat în Austria (42,7 % față de 11,4 %), Belgia (42,1 % față de 14,6 %) și Spania (46,7 % față de 21,1 %). În Grecia, acest decalaj a scăzut considerabil în 2023 (cu 5,1 puncte procentuale, ajungând la 23 de puncte procentuale), deși rata AROPE pentru persoanele născute în afara UE a fost una dintre cele mai ridicate din toate statele membre în 2023 (47,1 %). Decalajul a scăzut considerabil în Spania (-4,7 puncte procentuale) și Bulgaria (-11,9 puncte procentuale), în timp ce a înregistrat cea mai mare creștere în Malta (+ 8,7 puncte procentuale)²³².

Un număr mare de romi din UE continuă să se confrunte cu riscuri de sărăcie sau de excluziune socială. Potrivit celor mai recente date ale sondajului, în medie, 80 % dintre romii

²³² Astfel cum reiese din indicatorul Eurostat [[ilc_peps06n](#)], care compară persoanele născute în țări din afara UE cu cele născute în țara raportoare; persoane în vârstă de 18 ani sau mai mult. Nu sunt disponibile date referitoare la cele dintâi pentru România.

din țările vizate de sondaj erau expuși riscului de sărăcie (AROP)²³³, fără a fi înregistrate progrese în perioada 2016-2021. În medie, nu mai puțin de 83 % dintre copiii romi (sub 18 ani) locuiau în gospodării expuse riscului de sărăcie. De asemenea, o pondere mai mare a romilor (48 %) s-a confruntat cu deprivare materială severă în comparație cu populația generală, în special persoanele mai tinere și mai vârstnice. 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 sărăcie²³⁴. 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 precaritate materială și socială în rândul populației rome, pentru a sprijini în mod eficace egalitatea, incluziunea și participarea romilor²³⁵. 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 ambiție²³⁶. Concluziile Consiliului privind asigurarea accesului egal al romilor la locuințe adecvate și desegregate și abordarea problemei așezărilor segregate²³⁷ invită statele membre să identifice și să utilizeze toate fondurile disponibile în acest scop.

Sărăcia energetică a crescut în 2023 în UE pentru al doilea an consecutiv, reflectând impactul costurilor ridicate ale energiei, cu diferențe semnificative de la un stat membru la altul. Sărăcia energetică, măsurată prin ponderea persoanelor care se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire a crescut cu 1,3 puncte procentuale în UE, ajungând la 10,6 % în 2023²³⁸. Acesta este al doilea an consecutiv de creștere, după o scădere constantă în perioada 2015-2021 (de la 9,6 % la 6,9 %) – a se vedea figura 2.4.7. Acest aspect reflectă impactul creșterii bruște a prețurilor energiei, care a început în a doua jumătate a anului 2021 și a escaladat în 2022. Faptul că respectiva creștere a sărăciei energetice în 2023 a fost mai mică decât în 2022, în timp ce șocul prețurilor a fost semnificativ mai mare în iarna anului 2022 comparativ cu iarna anului 2021, sugerează că măsurile excepționale de sprijin adoptate de UE și de statele sale membre au atenuat în mod eficace impactul²³⁹. Sărăcia energetică a variat foarte mult de la un stat membru la altul în 2023, de la 2,1 % în Luxemburg la 20,8 % în Spania și Portugalia. Danemarca, Țările de Jos, Spania, Lituania, Ungaria, Portugalia și Suedia au înregistrat cele mai mari creșteri, în timp ce Bulgaria, Croația, Cipru, Malta, Letonia și România au înregistrat scăderi. Creșterea a fost mai semnificativă în cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie decât în cazul populației generale în 2023 (+ 2,1 puncte procentuale). Pentru aceasta din urmă, sărăcia energetică a fost de peste două ori mai mare decât media (22,2 % în 2023), variind de la 3,8 % în Finlanda

²³³ [Sondajul FRA privind romii în UE din 2021](#). Țările participante la sondaj au fost: BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO, SK.

²³⁴ A se vedea: [Noul cadru strategic al UE privind romii: egalitate, incluziune și participare \(pachetul complet\)](#).

²³⁵ A se vedea: [JO C 93, 19.3.2021, p. 1](#).

²³⁶ În ceea ce privește evaluarea, a se vedea: [COM/2023/7 final](#) în [pachetul complet](#).

²³⁷ [Concluziile Consiliului privind măsuri care să asigure accesul egal al romilor la locuințe adecvate și desegregate și care să abordeze problema așezărilor segregate](#).

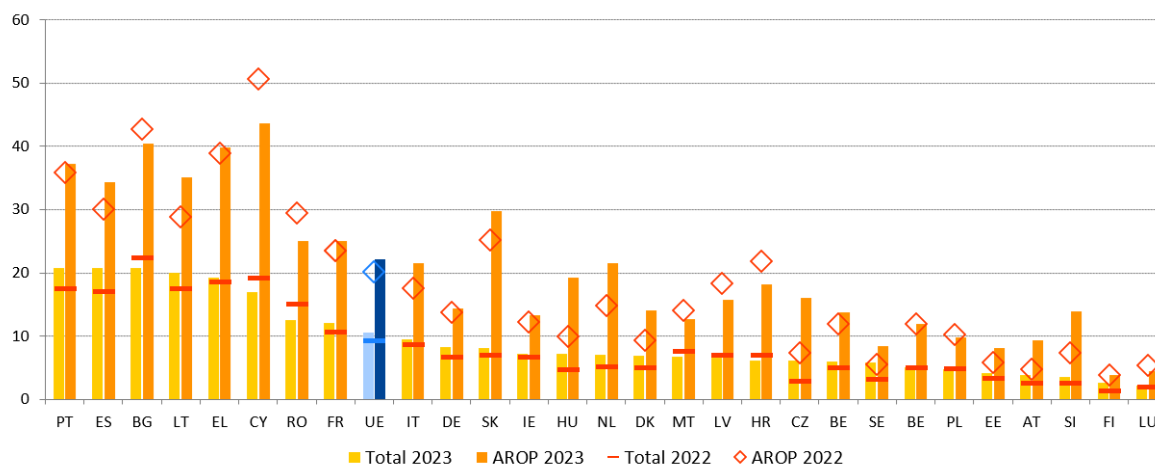
²³⁸ Ponderea persoanelor care se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire este unul dintre principalii indicatori utilizați pentru monitorizarea sărăciei energetice în UE. Pentru mai multe informații, a se vedea [Fisa SPC-ISG](#) privind indicatorii sărăciei energetice la nivelul UE.

²³⁹ Cele mai recente date disponibile privind sărăcia energetică provin din EU-SILC 2023. Sondajele vizând aceste aspecte sunt efectuate, în general, în prima jumătate a anului, în perioada ianuarie-iunie a anului relevant, astfel încât datele din 2023 reflectă impactul creșterii bruște a prețurilor energiei în iarna anului 2022.

la 43,6 % în Cipru. Danemarca, Spania, Italia, Lituania, Ungaria, Austria, Polonia, Slovenia și Slovacia au înregistrat cele mai mari creșteri în rândul persoanelor expuse riscului de sărăcie, în timp ce Bulgaria, Croația, Cipru și Letonia au înregistrat scăderi ale sărăciei energetice.

Figura 2.4.7: Sărăcia energetică a crescut în UE, cu variații semnificative 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, 2022 și 2023 (%)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice pentru LT în 2023.

Sursa: Eurostat [[ilc_mdcs01](#)], EU-SILC.

Inegalitatea veniturilor a rămas, în linii mari, stabilă în medie în UE în 2023, cu o oarecare convergență între statele membre. Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20) a rămas în mare măsură stabil în 2023, la 4,72 (față de 4,73 în 2022, cu referire la veniturile din 2022 și, respectiv, din 2021)²⁴⁰. „Situatii critice” au fost înregistrate în Lituania, Letonia și România, cu niveluri de inegalitate a veniturilor care au fost printre cele mai ridicate din Uniune, în pofida unor scăderi relativ mici în 2023 – a se vedea figura 2.4.8. De asemenea, s-au înregistrat niveluri ridicate de inegalitate în Spania, Estonia și Grecia, precum și în Portugalia și Malta (ultimele două după creșteri relativ mari). Creșteri la fel de mari au condus la niveluri apropiate de media UE în Ungaria, Suedia și Croația. Situația în toate aceste opt state membre a fost „de supravegheat” în 2023. Pe de altă parte, scăderea inegalității veniturilor a fost cea mai mare în Bulgaria (-0,69), care a înregistrat totuși unul dintre cele mai ridicate niveluri în 2023 (6,61) într-o situație de „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, la fel ca în cazul Italiei, care a înregistrat o scădere mai mică (-0,35), dar de la un nivel mai scăzut, ambele contribuind la convergența ascendentă. Belgia, Cehia, Slovenia și Finlanda au înregistrat „cele mai bune performanțe” în 2023. În unele state membre, de exemplu în Germania, Ungaria, Italia, Portugalia și Suedia, nivelul inegalității veniturilor a variat, de asemenea, în mod semnificativ în funcție de regiune (a se vedea figura 4 din anexa 5), inclusiv regiunile ultraperiferice. Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat pentru anul de venit 2023, tendința inegalităților în materie de venituri, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a fost destul de stabilă în toate țările, cu excepția Letoniei, unde s-a estimat o creștere semnificativă²⁴¹. Evaluările impactului

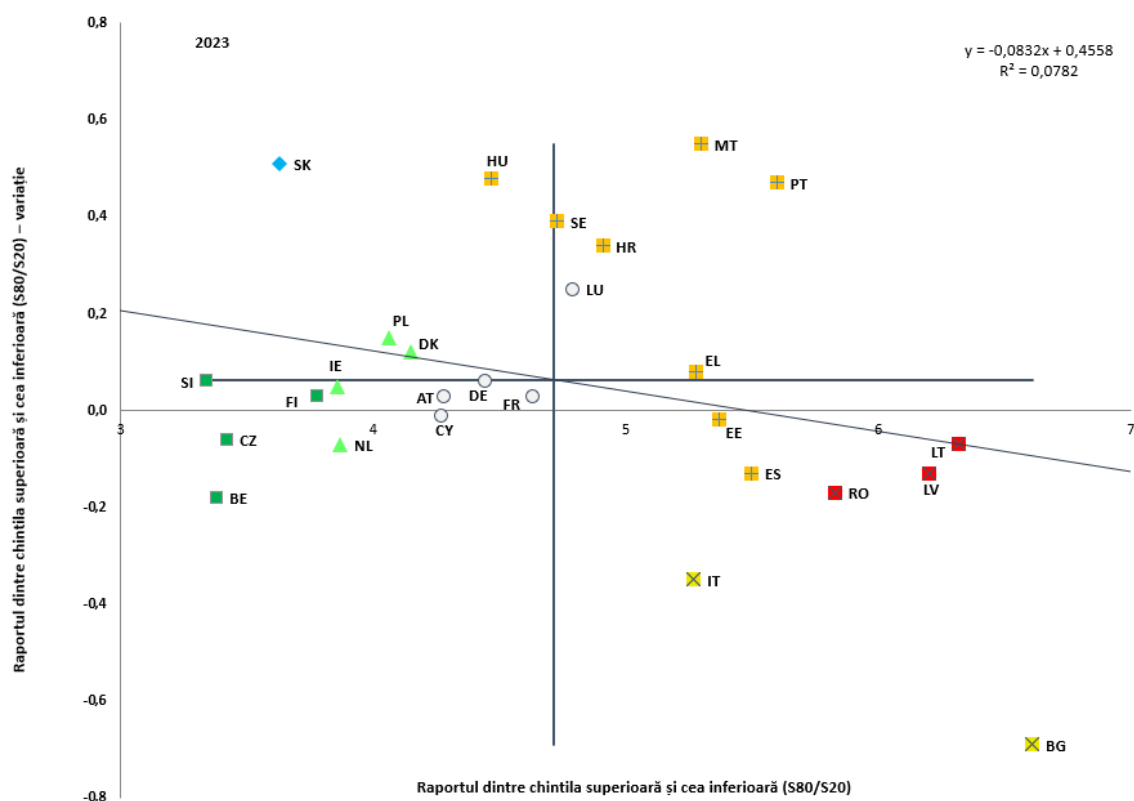
²⁴⁰ Indicatorul este definit ca raportul dintre venitul total (disponibil pe adult-echivalent) primit de 20 % din populație cu cel mai mare venit și venitul primit de 20 % cu cel mai mic venit.

²⁴¹ A se vedea [rezultatele experimentale ale estimărilor-semnal pentru 2023](#), p. 13.

distributiv al reformelor și al investițiilor sunt deosebit de importante pentru a ține seama de impactul asupra inegalității veniturilor și pentru a contribui la elaborarea politicilor *ex ante*.

Figura 2.4.8: Inegalitatea veniturilor a rămas, în linii mari, stabilă în medie în UE în 2023, cu o oarecare convergență între statele membre.

Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20), nivelurile din 2023 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 Croația.

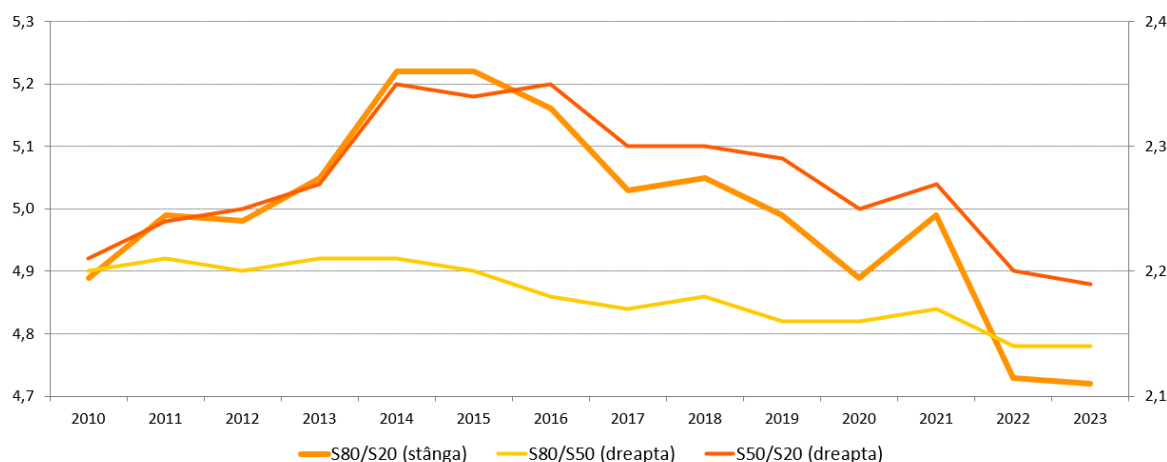
Sursa: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

Într-o perspectivă pe termen mai lung, inegalitatea veniturilor a înregistrat o scădere după vârful din perioada 2014-2015, cu fluctuații și unele diferențe de la un stat membru la altul. Inegalitățile în materie de venituri (măsurate prin indicatorul S80/S20) au crescut brusc în timpul recesiunii duble din UE-27 și apoi au revenit la nivelurile cunoscute înainte de criza financiară, cu o nouă scădere ușoară în ultimii ani – a se vedea figura 2.4.9. Inegalitatea veniturilor la nivelul inferior al distribuției veniturilor (și anume măsurată prin indicatorul S50/S20) a revenit, în linii mari, la nivelul înregistrat în 2010 până în 2023, înregistrând în același timp o ușoară scădere sub nivelul superior al distribuției (și anume S80/S50). Acest fapt evidențiază impactul unor răspunsuri rapide și eficace în materie de politică în UE în ultimii ani, în special în ceea ce privește criza provocată de pandemia de COVID-19 și costul ridicat al vieții. În același timp, acesta subliniază lipsa unor îmbunătățiri semnificative pe termen lung, în medie, la limita inferioară a distribuției veniturilor. În timp ce, în multe state membre, ponderea veniturilor s-a îmbunătățit în cazul chintilelor inferioare în perioada 2007-2022, au existat dovezi de polarizare în alte state membre (și anume Italia,

Lituania, Luxemburg, Ungaria, Malta, Danemarca și Suedia)²⁴². În ansamblu, a doua, a treia și a patra chintilă de venit (ca posibil indicator al clasei de mijloc) și-au majorat ușor cota de venituri în cursul perioadei în mai multe state membre, cu câteva excepții importante (și anume Bulgaria, Cipru și Finlanda).

Figura 2.4.9: Inegalitățile în materie de venituri în UE-27 au fluctuat în ultimii cincisprezece ani, înregistrând cel mai recent o scădere

Raporturile dintre chintile S80/S20, S80/S50 și S50/S20, 2010-2022



Notă: Pentru întreruperile seriei, a se vedea tabelele de date.

Sursa: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_di11d](#)], [[ilc_di11e](#)], EU-SILC.

Cheltuielile cu prestațiile de protecție socială au crescut în termeni nominali, dar au scăzut în termeni reali în 2023, cu variații mari de la un stat membru la altul și de la o ramură la alta²⁴³. Ponderea în PIB a fost de 26,8 % în UE în 2023 (față de 26,9 % în 2022), cu 3,2 puncte procentuale mai mică decât nivelul maxim înregistrat în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19 în 2020 (30 %, din cauza răspunsului excepțional în materie de politici în acest sens). În pofida unei anumite convergențe în această privință începând din 2018 (în special în perioada 2020-2021), variațiile de la un stat membru la altul au fost în continuare mari, șase state membre având ponderi de peste 28 %, iar alte șase state sub 17 %²⁴⁴. În timp ce, în termeni nominali, cheltuielile cu prestațiile de protecție socială în UE au crescut cu 6,1 % în 2023, în termeni reali acestea au scăzut ușor (-0,2 %)²⁴⁵, reflectând contextul inflației încă ridicată. Modificările în termeni reali variază de la creșteri de peste 5 % în șapte state membre la scăderi cu peste 2 % în alte patru state membre²⁴⁶. La nivelul UE, ușoara scădere în termeni reali în 2023 a fost determinată de o scădere de aproape 8 % a prestațiilor pentru excluziune socială și de aproape 5 % a indemnizațiilor de șomaj, precum și de o reducere cu aproximativ 1 % a cheltuielilor cu prestațiile de boală și pentru îngrijirea sănătății. Pe de altă parte, cheltuielile legate de prestațiile pentru limită de vârstă și de urmaș au crescut în termeni reali cu 0,7 %.

²⁴² Pe baza datelor neutralizate prin întrerupere. Analiza completă este disponibilă cu privire la [Inegalitățile economice din UE – principalele tendințe și politici](#).

²⁴³ Eurostat, Protecția socială ([spr_exp_func](#), extras la 7.11.2024). Datele pentru 2023 sunt estimări care acoperă toate statele membre, cu excepția Greciei.

²⁴⁴ Acestea sunt FR, FI, AT, DE, BE și IT și IE, MT, EE, RO, LT și, respectiv, HU.

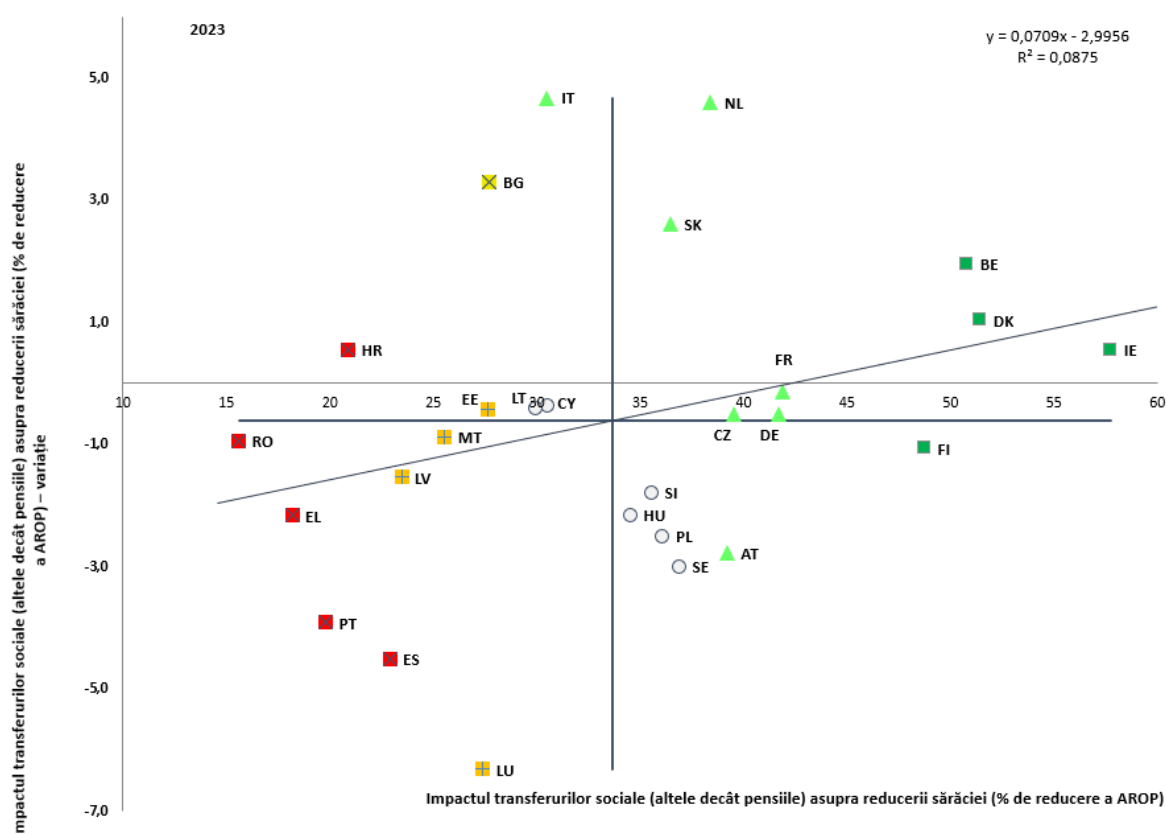
²⁴⁵ Modificările în termeni reali sunt estimate prin deflatarea cheltuielilor în termeni nominali în EUR [[spr_exp_func](#)] cu indicele armonizat al prețurilor de consum (IAPC) – a se vedea mai multe detalii [aici](#).

²⁴⁶ Acestea sunt SK, PL, CY, BE, BG, LU și NL și EE, LV, IT și, respectiv, LT.

Cheltuielile cu pensiile pentru limită de vârstă și de urmaș reprezintă în continuare aproape jumătate din totalul cheltuielilor cu prestațiile de protecție socială din UE. Această cotă a fost de 46,7 % în 2023 (față de 46,2 % în 2022). Prestațiile de boală și pentru îngrijirea sănătății au reprezentat în continuare a doua cea mai mare pondere (29,9 % față de 30,2 % în 2022), în timp ce prestațiile familiale au fost de 8,6 % (la fel ca în 2022), iar prestațiile de invaliditate au reprezentat până la 7,1 % (față de 7 % în 2022). Ponderea indemnizațiilor de șomaj a continuat să scadă, împreună cu șomajul, la 3,9 % în 2023 (un nivel minim record din 2008, primul an al seriei cronologice), comparativ cu 4,1 % în 2022, după ce a scăzut de la nivelul record atins în 2020 (7,4 %). În paralel, ponderea cheltuielilor cu prestațiile pentru excluziune socială a scăzut de la 2,6 % în 2022 la 2,4 % în 2023. În schimb, ponderea cheltuielilor cu ajutoarele pentru locuință (1,4 %) a crescut ușor în comparație cu 2022 (1,3 %). Ponderea pensiilor pentru limită de vârstă și de urmaș a crescut de la an la an în majoritatea statelor membre (16 din 26), în timp ce ponderea categoriilor precum prestații de boală și pentru îngrijirea sănătății, indemnizații de șomaj sau prestații pentru excluziune socială a scăzut în majoritatea cazurilor.

Figura 2.4.10: Impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei a scăzut ușor în 2023, cu unele semne de divergență

Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, nivelurile din 2023 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 Croația.

Sursa: Eurostat [[tespm050](#)], EU-SILC.

Impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei a scăzut ușor în 2023, cu unele semne de divergență de la un stat membru la altul. Această scădere se aplică atât UE în medie (-0,3 puncte procentuale, în continuare mai mare decât

înainte de pandemia de COVID-19), cât și mării majorități a statelor membre – a se vedea figura 2.4.10. Cu toate acestea, diferențele au rămas semnificative de la o țară la alta. În 2023 (cu referire la veniturile din 2022), s-au înregistrat „situații critice” în România, Grecia, Portugalia, Croația și Spania, toate având un impact foarte scăzut al transferurilor sociale (între 15,6 % și 22,9 %) și, cu excepția Croației, înregistrând o scădere. Patru state membre au fost „de supravegheat”. Printre acestea, Luxemburg a înregistrat cea mai mare scădere a impactului, în timp ce Estonia, Malta și Letonia au înregistrat scăderi mai mici, toate situându-se sub nivelurile medii ale UE. Pe de altă parte, Irlanda, Danemarca, Belgia și Finlanda au avut „cele mai bune performanțe” (cu valori cuprinse între 48,7 % și 57,7 %). Impactul transferurilor sociale asupra riscului de sărăcie monetară a scăzut ușor în 2023 în medie în UE și pentru copii (-0,3 puncte procentuale²⁴⁷), reflectând scăderi în 20 de state membre (până la -18,6 puncte procentuale în Ungaria, -8,8 puncte procentuale în Luxemburg și -7,3 puncte procentuale în Suedia), nefiind compensat de creșterile înregistrate într-un număr redus de state membre (până la + 8,2 puncte procentuale în Italia, + 3,2 puncte procentuale în Slovacia și + 2,5 puncte procentuale în Croația). Diferențele în ceea ce privește impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei pentru populația globală au fost mari și între regiunile UE, în special în Belgia, Germania, Italia, Ungaria, Polonia, Portugalia și Spania (a se vedea figura 9 din anexa 5), inclusiv în regiunile ultraperiferice.

Deși s-au înregistrat îmbunătățiri în ultimii ani, practic în 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 instanță²⁴⁸. 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) – a se vedea figura 2.4.11²⁴⁹. Pentru o gospodărie formată dintr-un singur adult, nivelul sprijinului este cel mai generos în Țările de Jos, unde aproape atinge pragul riscului de sărăcie (de 60 % din mediana veniturilor disponibile pe adult-echivalent), în timp ce în Irlanda, Belgia și Luxemburg este de cel puțin 50 % din venitul median și între 30 % și 50 % din venitul mediu în majoritatea celorlalte țări. Sprijinul este cel mai scăzut pentru o gospodărie formată dintr-un singur adult din România, Ungaria și Bulgaria, unde este de aproximativ 10 % din venitul median sau sub acest nivel. În comparație cu 2022, gradul de adecvare a sprijinului s-a îmbunătățit în Estonia (+ 4 puncte procentuale), Țările de Jos și Luxemburg (+ 3 puncte procentuale), Irlanda, Belgia, Spania, Lituania și Cehia (+ 2 puncte procentuale), în timp ce acesta a scăzut în Italia, Austria, Cipru, Polonia (-3 puncte procentuale), Grecia și Ungaria (-2 puncte procentuale). Atunci când se are în vedere situația unei gospodării formate din doi adulți și doi copii, în majoritatea statelor membre, caracterul adecvat al sprijinului este similar sau mai ridicat, în principal din cauza rolului sporit al prestațiilor familiale. Numai în Lituania nivelul de sprijin pentru acest tip de gospodărie este suficient pentru ieșirea din sărăcie. În comparație cu 2022, pentru acest tip de gospodărie s-au observat îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește gradul de adecvare (de peste + 5 puncte procentuale) în Estonia, Spania, Cehia și Slovacia, în timp ce în Polonia

²⁴⁷ Acesta se bazează pe [Cadru 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.

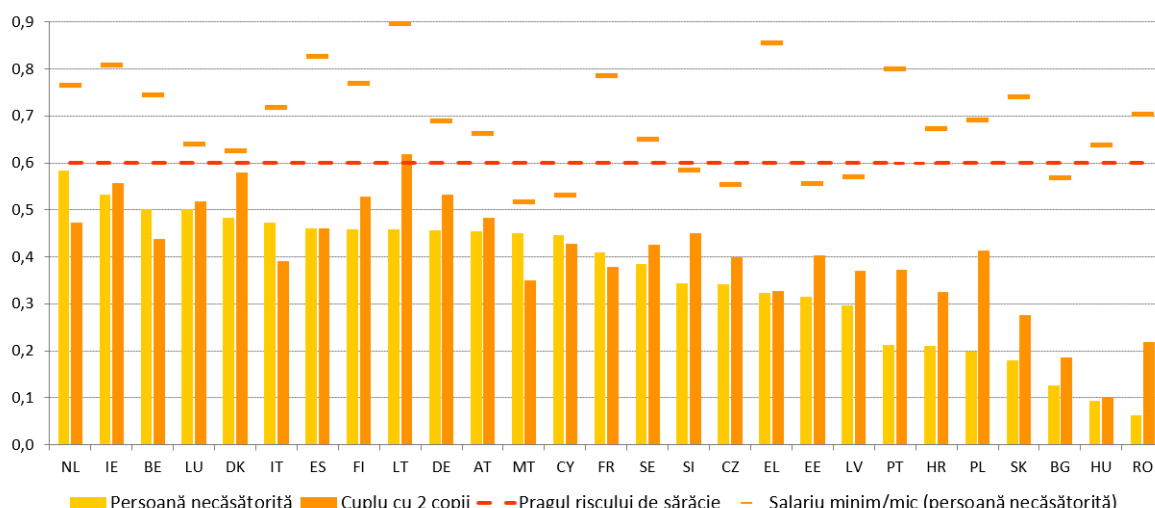
²⁴⁸ [Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă \(2023/C 41/01\)](#).

²⁴⁹ Pe lângă venitul minim, gospodăriile pot avea dreptul să primească ajutoare pentru locuință și prestații familiale.

s-a înregistrat o scădere puternică (-6 puncte procentuale). 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 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 2.4.11: Adecvarea asistenței sociale pentru gospodăriile fără persoane ocupate 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 veniturii disponibile pe adult-echivalent, 2023 (%)



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 45 % din salariul mediu pentru țările care nu prevăd un salariu minim garantat: Danemarca, Italia, Austria, Finlanda și Suedia).

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.

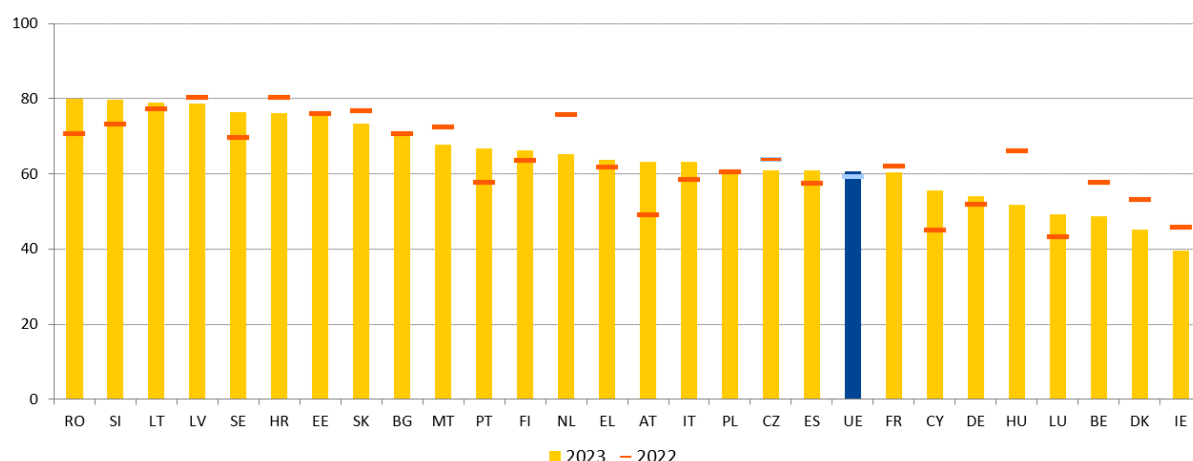
Lipsa locurilor de muncă rămâne un factor-cheie al riscurilor de sărăcie, în timp ce prestațiile sociale nu ajung, în medie, la toate gospodăriile aflate în dificultate. În UE, 60,7 % dintre gospodăriile în care persoanele în vârstă de muncă fie nu aveau un loc de muncă, fie lucrau foarte puțin (adică lucrau 20 % sau mai puțin din timpul lor de lucru potențial total) erau expuse riscului de sărăcie în 2023²⁵⁰ – a se vedea figura 2.4.12. Această pondere este stabilă în comparație cu anul precedent, dar pot fi observate diferențe importante între statele membre. Rata riscului de sărăcie a gospodăriilor cu un grad foarte scăzut de ocupare (și anume cu o intensitate a muncii foarte scăzută) a variat de la 80 % în România (-9 puncte procentuale față de 2022) la mai puțin de 40 % în Irlanda (-6 puncte procentuale). S-au observat creșteri extrem de semnificative în Austria (+ 14 puncte procentuale), Cipru (+ 10 puncte procentuale) și Portugalia (+ 9 puncte procentuale) – deși de la niveluri inițiale mult mai scăzute – precum și în Slovenia și Suedia (+ 7 puncte procentuale). Scăderi importante au fost înregistrate în Ungaria (-14 puncte procentuale), Belgia (-9 puncte

²⁵⁰ De asemenea, în medie, în UE, rata riscului de sărăcie pentru șomeri a fost de 47,5 % în 2023, cu rate de peste 50 % în opt țări și în jur de sau peste 60 % în Lituania, Țările de Jos și România. Riscurile de sărăcie în rândul șomerilor au fost mai mari în prezent decât în perioada anterioară pandemiei de COVID-19 (cu referire la veniturile din 2019) în 12 state membre.

procentuale) și Danemarca (-8 puncte procentuale). În același timp, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie, care trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare și care primesc prestații sociale a fost de 83,5 % în UE în 2023, în creștere de la 81,1 % în anul precedent – a se vedea figura 2.4.13²⁵¹. Există diferențe importante între statele membre, această rată variind de la (aproape) 100 % în Danemarca, Austria și Franța la mai puțin de 60 % în Croația. Acoperirea fie a crescut, fie a rămas, în linii mari, stabilă (cu variații mai mici de 2 puncte procentuale) în majoritatea statelor membre între 2022 și 2023 (anii de venit 2021 și, respectiv, 2022). S-au observat creșteri semnificative în Austria (+ 15,8 puncte procentuale), Ungaria (+ 12,8 puncte procentuale), Italia (+ 12,2 puncte procentuale) și Letonia (+ 8,3 puncte procentuale), în timp ce în Malta s-a înregistrat o scădere semnificativă (-23,7 puncte procentuale). În aproximativ două treimi din statele membre, venitul minim poate fi combinat (cel puțin parțial) cu veniturile din muncă, creând stimulente pozitive pentru participarea pe piața muncii.

Figura 2.4.12: Ratele sărăciei se mențin la un nivel ridicat în rândul gospodăriilor cu un grad foarte scăzut de ocupare

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



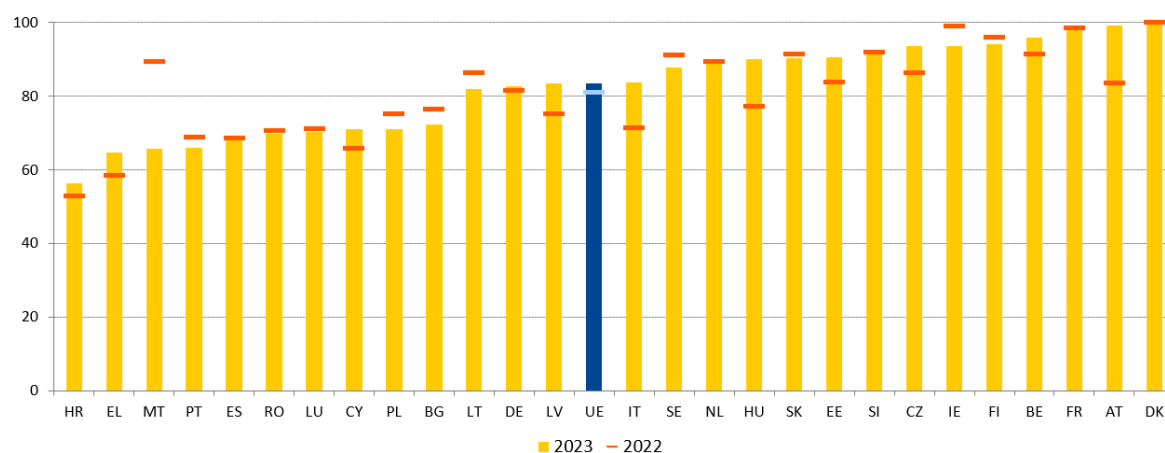
Notă: Întrerupere a seriei în 2023 pentru Croația. Gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare [cu o intensitate a muncii foarte scăzută] sunt gospodăriile în care membrii în vârstă de muncă au lucrat timp de cel mult 20 % din potențialul lor total de timp de lucru în cursul anului precedent.

Sursa: Eurostat [ilc_li06](#), EU SILC.

²⁵¹ Aceasta include orice tip de prestații sociale, nu doar sistemele de venit minim.

Figura 2.4.13: Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie care beneficiază de prestații sociale arată diferențe importante de la un stat membru la altul

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



Notă: Întrerupere a seriei în 2023 pentru Franța.

Sursa: Eurostat [[ilc_li70](#)], EU SILC.

Nivelul sărăciei monetare rămâne mai ridicat pentru persoanele care prestează forme atipice de muncă decât pentru alți lucrători, deși prestațiile de protecție socială joacă un rol relativ mai important în reducerea riscurilor de sărăcie. În vreme ce impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei în 2023 (cu referire la veniturile din 2022) în UE a fost semnificativ mai mare pentru lucrătorii care prestează forme atipice de muncă, cum ar fi angajații cu contracte temporare (22,2 %) și lucrătorii cu fracțiune de normă (24,2 %), precum și pentru lucrătorii independenți (26,2 %), comparativ cu angajatul mediu (12,0 %) ²⁵², nivelul de sărăcie monetară a fost mai ridicat în rândul acestor grupuri în majoritatea statelor membre. La nivelul UE, rata riscului de sărăcie a fost de 12,8 % în rândul lucrătorilor cu contracte temporare (comparativ cu 5,3 % în rândul lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată), de 14,3 % în rândul lucrătorilor cu fracțiune de normă (comparativ cu 7,1 % în rândul lucrătorilor cu normă întreagă) și de 20,7 % în rândul lucrătorilor independenți, față de 6,4 %, în medie, în rândul tuturor angajaților ²⁵³. Nivelul sărăciei monetare pentru lucrătorii cu contracte temporare a fost peste 15 % în opt state membre ²⁵⁴ și chiar peste 20 % în trei dintre acestea (Bulgaria, Cipru și Suedia). În plus, acesta a crescut în zece state membre în comparație cu perioada anterioară pandemiei de COVID-19 (pe baza anului de referință 2019). În rândul lucrătorilor independenți, rata sărăciei a fost mai mare decât media UE în opt state membre ²⁵⁵, aproape 30 % în Polonia și Estonia și 68 % în România. În plus, aceasta a fost mai mare decât în 2019 în 16 state membre.

Acoperirea în funcție de prestații sociale a variat foarte mult de la un stat membru la altul, pentru diferite categorii de lucrători, precum și în funcție de statutul profesional.

²⁵² 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. Actualizare \(parțială\) a cadrului de monitorizare – 2023](#).

²⁵³ Cu toate acestea, evaluarea veniturilor pentru lucrătorii independenți este dificilă, iar indicatorul ratei deprivării materiale și sociale indică mai degrabă un nivel ușor mai scăzut pentru lucrătorii independenți în comparație cu persoanele angajate (8,0 % și, respectiv, 8,9 % în UE în 2023).

²⁵⁴ Acestea sunt BG, CY, SE, LU, HU, PT, IT și AT.

²⁵⁵ Acestea sunt FR, SI, LV, PT, ES, PL, EE și RO.

În medie, în UE în 2023 (cu referire la veniturile din 2022), ponderea persoanelor în vârstă de muncă (16-64 de ani) expuse riscului de sărăcie (înainte de transferurile sociale) beneficiare ale prestațiilor sociale²⁵⁶ a fost mai mare în rândul lucrătorilor cu contracte temporare (39,2 %) decât în rândul lucrătorilor cu contracte de muncă pe durată nedeterminată (27,3 %) și mai mare în rândul lucrătorilor cu fracțiune de normă (33,3 %) decât în rândul lucrătorilor cu normă întreagă (25,7 %). Cu toate acestea, în șase state membre (Suedia, Slovenia, Estonia, Bulgaria, Danemarca și Cipru) angajații cu contracte temporare aveau o probabilitate mai mică să beneficieze de prestații decât cei cu contracte permanente și, din nou, în șase state membre (Estonia, Italia, Portugalia, Letonia, Bulgaria și Slovenia) era mai puțin probabil ca lucrătorii cu fracțiune de normă să beneficieze de prestații decât lucrătorii cu normă întreagă. La fel ca în 2022, în cinci țări (Croatia, Grecia, Luxemburg, Polonia și România), mai puțin de 10 % dintre persoanele încadrate în muncă și expuse riscului de sărăcie (înainte de transferurile sociale) au beneficiat de prestații sociale în 2023. A fost mai puțin probabil ca lucrătorii independenți expuși riscului de sărăcie (înainte de transferurile sociale) să beneficieze de prestații sociale, cu o acoperire de 12,7 % în 2023 în UE-27, mai aproape de nivelul înregistrat anterior pandemiei de COVID-19 (10,8 % în 2019), în scădere de la 29,0 % în 2021, reflectând eliminarea treptată a măsurilor excepționale de sprijin ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19. În 2023, această pondere a rămas sub 5 % în șapte state membre (Portugalia, Slovacia, Luxemburg, Polonia, Croatia, Grecia și România). Doar puțin peste jumătate (52,4 %) dintre șomerii expuși riscului de sărăcie beneficiau, în medie, de prestații sociale în UE în 2023. Această pondere a fost mult mai scăzută, de aproximativ 15 % sau mai mică, în șase state membre (Grecia, România, Polonia, Croatia, Slovacia și Țările de Jos).

În ansamblu, accesul la o protecție socială adecvată rămâne diferit de la un stat membru la altul, în ciuda unor îmbunătățiri înregistrate în ultimii ani²⁵⁷. În ceea ce privește acoperirea formală²⁵⁸, în primăvara anului 2023, în 15 state membre existau în continuare decalaje pentru cel puțin un grup de lucrători cu contracte atipice în cel puțin o ramură a protecției sociale, care erau cel mai adesea indemnizații de șomaj, prestații de boală și/sau prestații de maternitate. În plus, în 13 state membre, accesul la cel puțin o ramură a protecției sociale a fost voluntar pentru cel puțin un grup de lucrători cu contracte atipice, cel mai adesea în ceea ce privește pensiile pentru limită de vârstă și indemnizațiile de șomaj, urmate de prestațiile de invaliditate, de boală și de maternitate. În ceea ce privește lucrătorii independenți, aceștia s-au confruntat cu discrepanțe în materie de acoperire oficială într-o ramură a protecției sociale sau mai multe în 18 state membre, cel mai adesea în ceea ce privește indemnizațiile de șomaj și prestațiile în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale. În plus, în 18 state membre, acoperirea acestora a fost voluntară, cel mai adesea în ceea ce privește prestațiile de boală, pensiile pentru limită de vârstă și prestațiile de

²⁵⁶ 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. Actualizare \(parțială\) a cadrului de monitorizare – 2023](#). Populația vizată este cea expusă riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale. Prestațiile sociale avute în vedere pentru acest indicator sunt cele primite la nivel individual, fiind excluse pensiile pentru limită de vârstă și pensiile de urmaș.

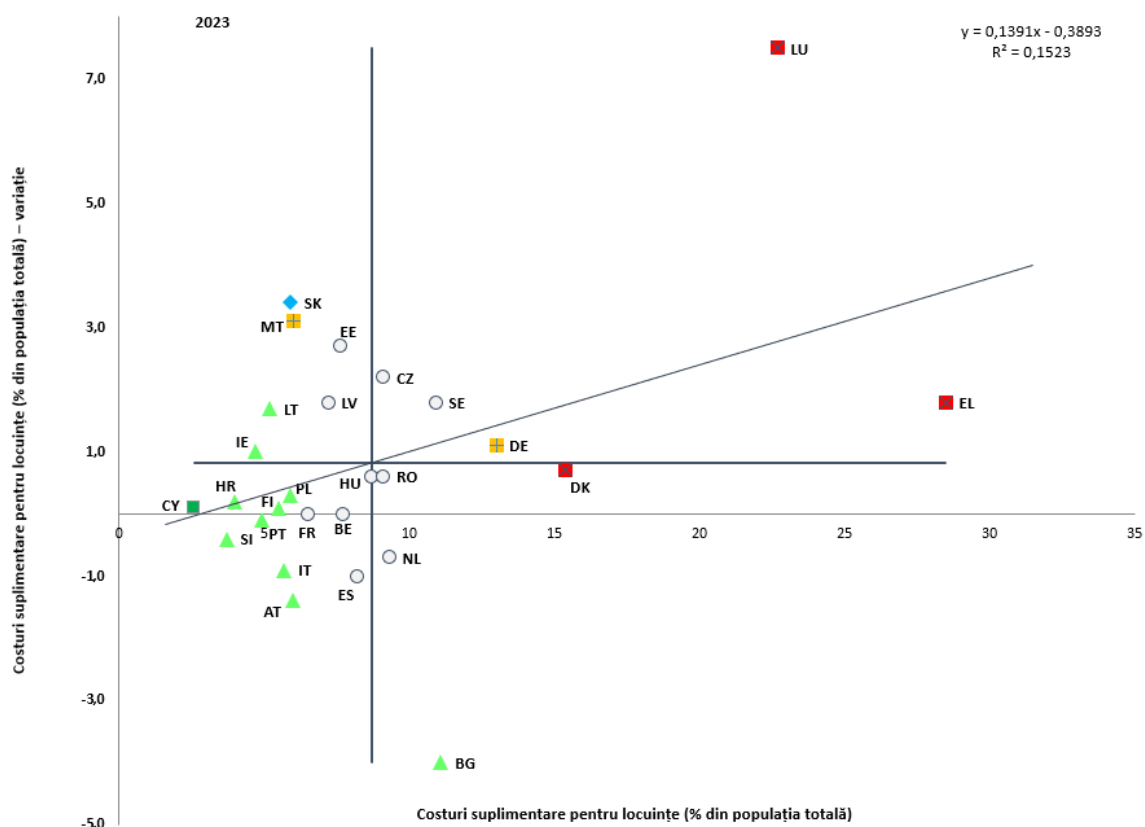
²⁵⁷ A se vedea Raportul Comisiei referitor la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, [COM/2023/43 final](#) și [Cadrul de monitorizare](#) avizat în 2020 și [actualizarea \(2023\)](#), publicate în mai 2024.

²⁵⁸ Acoperirea oficială 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.

maternitate. Estimările disponibile la nivel național indică rate scăzute de utilizare a majorității sistemelor voluntare de către persoanele care desfășoară o activitate independentă.

Figura 2.4.14: Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a rămas, în linii mari, stabilă la nivelul UE, prezentând unele semne de divergență între statele membre

Ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu costuri suplimentare pentru locuințe, nivelurile din 2023 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 Germania și Malta.

Sursa: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

Accesibilitatea financiară a locuințelor reprezintă o provocare tot mai mare în UE. În 2023, ponderea populației UE care se confruntă cu costuri suplimentare pentru locuințe a rămas, în linii mari, stabilă (la 8,8 %, de la 8,7 % în perioada 2021-2022), prezentând semne de divergență – a se vedea figura 2.4.14. În 2023, Grecia și Luxemburg s-au aflat în „situații critice”, împreună cu Danemarca. Grecia a înregistrat cea mai mare rată în rândul statelor membre (28,5 %), cu o creștere de 1,8 puncte procentuale, în timp ce Luxemburg a înregistrat a doua cea mai ridicată rată, de 22,7 %, cu o creștere de 7,5 puncte procentuale. Acestea au fost urmate de Danemarca, cu 15,4 %, în creștere cu 0,7 puncte procentuale față de 2022. Atât Germania, cât și Malta s-au aflat în situații „de supravegheat”, din cauza unei valori relativ ridicate a indicatorului pentru prima dintre ele (13,0 %) și a unei creșteri mari pentru a doua (cu 3,1 puncte procentuale, până la 6,0 %). Cipru (2,6 %) a fost singura țară cu „cele mai bune performanțe” în 2023. În rândul persoanelor expuse riscului de sărăcie, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a fost semnificativ mai mare decât pentru restul populației din UE, situându-se la 33,5 %, față de 4,1 %. Cele mai ridicate rate ale costurilor suplimentare pentru populația expusă riscului de sărăcie în 2023 au fost în Grecia (86,3 %, în creștere cu 1,8 puncte procentuale), Danemarca (72,3 %, în creștere cu 1,6 puncte procentuale) și Luxemburg (62,2 %, în creștere cu 26,5 puncte procentuale), în timp ce ratele

cele mai scăzute (sub 20 %) au fost înregistrate în Cipru (8,9 %). Variabilitatea de la o țară la alta se poate datora nivelurilor diferite ale prețurilor locuințelor, politicilor naționale în materie de locuințe sociale și/sau subvențiilor și prestațiilor publice acordate de guverne pentru locuințe – a se vedea secțiunea 2.4.2. În general, în toate statele membre, chiriașii de pe piața privată a închirierilor au fost de regulă mult mai afectați de costurile suplimentare pentru locuințe (20,3 %) decât persoanele scutite total sau parțial de plata chiriei (11,3 %) și proprietarii cu ipoteci sau împrumuturi restante (5,3 %).

Caseta 6: Accesul la locuințe și locuințe sociale în UE – provocări și evoluții

Accesul la locuințe sociale sau la asistență pentru locuințe de bună calitate pentru persoanele aflate în dificultate reprezintă o prioritate-cheie pentru UE, în conformitate cu principiul 19 al Pilonului european al drepturilor sociale. Accesul la locuințe este fundamental pentru protejarea persoanelor împotriva riscurilor de sărăcie sau de excluziune socială și contribuie la o calitate decentă a vieții. Acesta stabilește accesul la educație și la oportunitățile de angajare și are un impact asupra mobilității profesionale în interiorul statelor membre și pe piața unică a UE. În acest context, locuințele sociale pot servi drept ultimă soluție pentru persoanele aflate în dificultate atunci când accesibilitatea locuințelor pe piață prezintă provocări. În acest sens, Declarația ministerială de la Liège a solicitat un nou acord european privind locuințele sociale și la prețuri accesibile²⁵⁹. Elaborarea unui prim plan european pentru locuințe la prețuri accesibile a fost anunțată ca parte a orientărilor politice pentru noua Comisie²⁶⁰.

Costurile locuințelor afectează bugetele gospodăriilor din UE, în mod deosebit persoanele care se confruntă deja cu riscuri de sărăcie. Conform celor mai recente date Eurostat disponibile pentru 2023, 46,2 % și, respectiv, 31,8 % din gospodăriile europene consideră costurile totale ale locuințelor drept o povară financiară și o povară financiară grea²⁶¹. În UE, în 2023, 8,8 % din populație locuia într-o gospodărie în care costurile totale cu locuința (fără alocațiile pentru locuință) reprezentau peste 40 % din venitul disponibil total al gospodăriei. Această așa-numită „rată a costurilor suplimentare” era de 33,5 % pentru persoanele care se confruntau deja cu riscuri de sărăcie. În ansamblu, ponderea costurilor totale cu locuința în venitul disponibil al gospodăriilor a fost în medie de 19,7 %, dar a fost de 38,2 % pentru persoanele expuse riscului de sărăcie (AROP) – a se vedea figura. Costurile cu locuința ca pondere din venitul disponibil au variat, de asemenea, în mare măsură de la un stat membru la altul, ceea ce reprezintă mai mult de jumătate din bugetul gospodăriilor în Grecia și Danemarca și oarecum mai puțin de o treime în Italia, Portugalia, Malta și Cipru. În plus, în primăvara anului 2022, 28 % din populația UE și 33 % din chiriașii sociali au anticipat posibile dificultăți în ceea ce privește plata facturilor la utilități, ceea ce poate duce, în cele din urmă, la evacuări. Creșterea chiriilor și a prețurilor proprietăților care au depășit creșterea veniturilor a deteriorat accesibilitatea locuințelor, în special în principalele orașe din UE. În același timp, listele de așteptare pentru locuințe sociale pot fi lungi (peste 7 ani în 25 % dintre municipalitățile din Țările de Jos și decenii în Danemarca)²⁶², iar numărul persoanelor care așteaptă poate fi mare (de exemplu, 136 156 de gospodării în Polonia, 61 880 în Irlanda și 257 271 în Belgia). Persoanele aflate pe listele de așteptare sunt migranți

²⁵⁹ A se vedea [Declarația de la Liège: Către locuințe accesibile, decente și durabile pentru toți](#).

²⁶⁰ A se vedea: [Alegerea pe care trebuie să o facă Europa: Orientări politice pentru viitoarea Comisie Europeană](#).

²⁶¹ A se vedea Eurostat [[ilc_mdcd04](#)].

²⁶² A se vedea Eurofound, [Locuințe inadecvate și la prețuri inabordabile în Europa](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023. Cifrele prevăzute pe listele de așteptare sunt greu de comparat la nivel transnațional și în timp și, prin urmare, trebuie interpretate cu atenție.

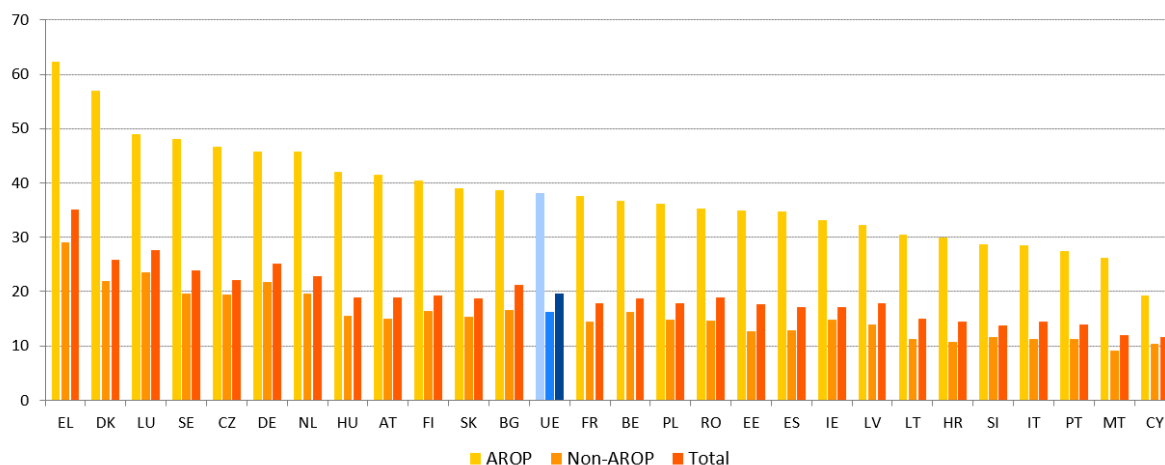
mai tineri și adesea migranți din afara UE (37 %). Cererile sunt mai frecvente din partea gospodăriilor formate dintr-o persoană necăsătorită (50-65 % în Finlanda și Malta, de exemplu).

Ponderea locuințelor sociale din UE în fondul total de locuințe a scăzut din anii 1990.

Doar 12 % din fondul total de locuințe din UE este dedicat în prezent unor scopuri sociale, iar volumul fondului de locuințe sociale destinate închirierii variază considerabil de la un stat membru la altul²⁶³. Proporția locuințelor sociale este cea mai mare în Austria, Danemarca și Țările de Jos, ajungând la gospodăriile cu venituri mici și medii²⁶⁴. În 2018, raportul Grupului operativ la nivel înalt privind investițiile în infrastructura socială în Europa a estimat un deficit total de investiții în infrastructura socială de cel puțin 1,5 mii de miliarde EUR pentru perioada 2018-2030 și de 57 de miliarde EUR pentru locuințe sociale și la prețuri accesibile²⁶⁵. Pentru a îndeplini obiectivele Pactului verde pentru 2030, se consideră că sunt necesare 275 de miliarde EUR pentru renovările vizând eficiența energetică, cea mai mare parte fiind destinată clădirilor rezidențiale, inclusiv locuințelor sociale și la prețuri accesibile²⁶⁶. Integrarea măsurilor de eficiență energetică și de durabilitate în politicile privind locuințele sociale poate contribui la asigurarea faptului că grupurile vulnerabile beneficiază de oportunitățile oferite de tranziția verde. Cele mai importante bariere în calea investițiilor în locuințe sociale sunt legate de: (i) obstacolele generale din sectorul construcțiilor, cum ar fi disponibilitatea forței de muncă calificate; (ii) procedurile de autorizare și utilizarea terenurilor; (iii) constrângerile bugetare și accesul la finanțare.

Aproximativ 40 % din venitul disponibil al gospodăriilor expuse riscului de sărăcie este destinat cheltuielilor cu locuința, fiind înregistrate variații mari de la un stat membru la altul

Ponderea costurilor cu locuința în venitul disponibil al gospodăriei (% , 2023)



Sursa: Eurostat [[ilc_mdcd01](#)], EU-SILC

²⁶³ Housing Europe, *The State of Housing in the EU* (Situația locuințelor în UE), 2020 Housing Europe.

²⁶⁴ OCDE, *Locuințele sociale: o parte esențială a politicii anterioare și viitoare în domeniul locuințelor, Ocuparea forței de muncă*, 2020.

²⁶⁵ Fransen, L., del Bufalo, G. și Reviglio, E., *Boosting Investment in Social Infrastructure in Europe – Report of the High-Level Task Force on Investing in Social Infrastructure in Europe* (Stimularea investițiilor în infrastructura socială în Europa – Raport al Grupului operativ la nivel înalt privind investițiile în infrastructura socială în Europa), 2018.

²⁶⁶ A se vedea *Un val de renovări pentru Europa – ecologizarea clădirilor, crearea de locuri de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai*, COM/2020/662 final.

Statele membre au pus deja în aplicare o varietate de reforme și programe de investiții de reglementare și de altă natură pentru a-și mări fondul de locuințe sociale și pentru a sprijini accesibilitatea financiară a locuințelor. În **Cehia**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, guvernul a propus o nouă legislație privind locuințele la prețuri accesibile, precum și programe de creditare subvenționate. **Irlanda** a introdus o reducere a impozitului pe dobânzile ipotecare și un impozit pe locuințele neocupate. Planul de redresare și reziliență al **Greciei** include un program de renovare a locuințelor sociale pentru a sprijini grupurile cele mai vulnerabile amenințate de lipsa de adăpost sau care se confruntă cu acest fenomen. În **Spania**, a fost instituită o facilitate de împrumut pentru a sprijini furnizarea a 20 000 de locuințe sociale noi și la prețuri accesibile de către întreprinderile publice și private. În **Franța**, un nou cadru juridic este în curs de examinare de către Parlament pentru a consolida rolul primarilor în alocarea locuințelor sociale și pentru a simplifica instrumentele de reglementare a facilităților de cazare pentru închiriere pe termen scurt. A fost adoptată o nouă lege pentru a simplifica renovarea locuințelor și oferta de locuințe. **Letonia** a elaborat o strategie de promovare a accesului la locuințe pentru gospodăriile cu niveluri diferite ale veniturilor. **Luxemburg** a adoptat o lege privind locuințele la prețuri accesibile, inclusiv pentru gospodăriile cu venituri mici. Este disponibil un set de măsuri fiscale și nefiscale pentru a sprijini accesul la proprietate și chirii la prețuri accesibile. În plus, planul de redresare și reziliență al Luxemburgului a introdus reforma „Pactului privind locuințele 2.0”, care instituie un nou cadru de referință pentru sprijinul guvernamental acordat municipalităților pentru crearea de noi proiecte de locuințe, prin construirea de clădiri noi sau renovarea parcului imobiliar existent. **Portugalia** a elaborat un set de măsuri pentru a promova oferta de locuințe sociale la prețuri accesibile, cu TVA redusă și proceduri simplificate pentru a stimula construcția și a pus în aplicare stimulente fiscale pentru tineri în ceea ce privește locuințele. Fondurile UE pot oferi un sprijin important pentru punerea în aplicare a acestor reforme și investiții. Setul de instrumente operaționale privind utilizarea fondurilor UE pentru investiții în locuințe sociale și servicii conexe oferă informații cu privire la oportunitățile de finanțare și exemple de operațiuni care pot fi realizate cu ajutorul granturilor și al finanțării rambursabile²⁶⁷.

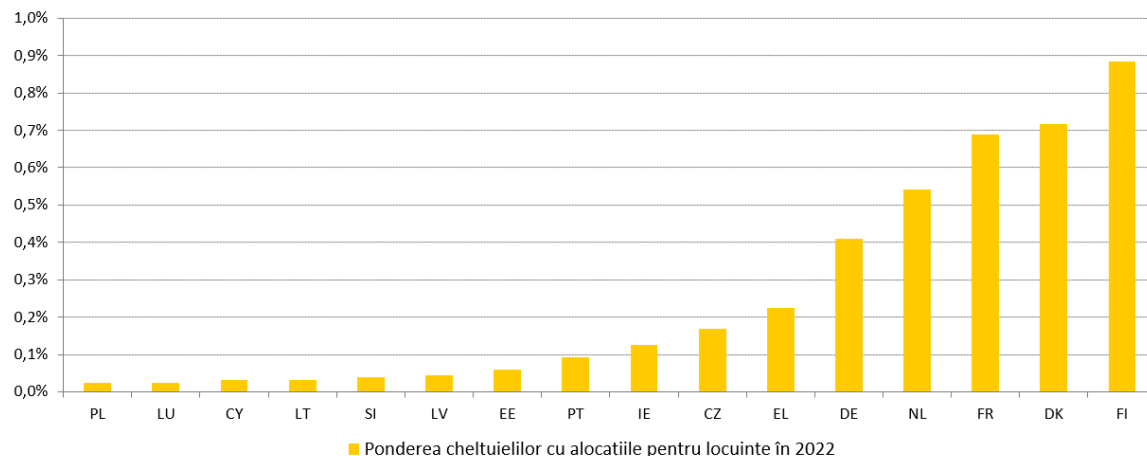
Facilitățile locative precare și supraaglomerarea afectează o parte considerabilă a gospodăriilor din UE. În 2023, 14,5 % din populația UE s-a confruntat cu o formă de privare de locuință²⁶⁸, raportând cel puțin un element privativ, și anume infiltrații prin acoperiș, lipsa băii/dușului, lipsa toaletelor interioare sau o locuință considerată prea întunecată. Mai mult, 16,8 % locuiau într-o gospodărie supraaglomerată, fără a avea numărul minim de camere în funcție de componența gospodăriei. Privarea de locuință tinde să fie legată de tipul gospodăriei, de venit și de statutul de ocupare a locuinței. În 2023, în UE, 20,6 % dintre gospodăriile formate dintr-o persoană necăsătorită având un copil aflat în întreținere și 19 % dintre gospodăriile expuse riscului de sărăcie s-au confruntat cu privarea de locuință, în timp ce 29,6 % dintre acestea din urmă locuiau în locuințe supraaglomerate.

²⁶⁷ A se vedea [Social Housing and Beyond](#) (Locuințe sociale și dincolo de acestea).

²⁶⁸ Acest punct se bazează pe indicatorii Eurostat [ilc_mddd04a], [ilc_lvho05a] și [ilc_mddd04a].

Figura 2.4.15: Se observă variații mari în ceea ce privește utilizarea sistemelor de alocații pentru locuință pentru a sprijini gospodăriile să suporte costurile cu locuința de la un stat membru la altul

Cheltuielile publice cu alocațiile pentru locuințe în anumite state membre ale UE în 2022 sau în ultimul an disponibil (% din PIB)



Notă: Datele se referă la răspunsurile la chestionarul OCDE din 2023 privind locuințele sociale la prețuri accesibile, cu excepția Ciprului, Danemarcei, Estoniei, Franței, Letoniei, Lituaniei, Poloniei, Sloveniei.

Sursa: Baza de date a OCDE privind locuințele la prețuri accesibile [PH3.1]

Alocațiile pentru locuință sunt adesea utilizate ca instrument de sprijin pentru locuințe, variind într-o mare măsură de la un stat membru la altul în ceea ce privește concepția și dimensiunile. Alocațiile pentru locuință sunt transferuri în funcție de resurse și/sau venituri, acordate în general gospodăriilor cu venituri mici care îndeplinesc criteriile de eligibilitate relevante pentru a le ajuta să acopere costurile de închiriere, precum și alte costuri legate de locuință, temporar sau pe termen lung. Conform datelor publicate în baza de date a OCDE privind locuințele la prețuri accesibile, cheltuielile publice totale cu alocațiile pentru locuințe (exprimate ca procent din PIB), care vizează atât chiriașii, cât și proprietarii de locuințe, sunt cele mai scăzute în Polonia și Luxemburg (0,2 %), în timp ce, în rândul statelor membre ale UE, cheltuielile cele mai ridicate sunt înregistrate în Finlanda (0,9 %), Danemarca (0,7 %) și Franța (0,7 %) – a se vedea figura 2.4.15.

Dificultățile legate de locuință și lipsa de adăpost au fost agravate de costurile mai ridicate ale locuințelor și ale vieții. În 2023, au fost colectate date pentru UE pentru prima dată în cadrul modulului ad-hoc EU-SILC privind dificultățile legate de locuințe²⁶⁹. În rândul populației intervievate, 4,9 % au declarat că s-au confruntat cu dificultăți legate de locuințe de-a lungul vieții, fiind nevoiți să locuiască la rude sau prieteni (76,2 %), în locuințe de urgență (13 %), într-un loc care nu este destinat cazării permanente (6,6 %) sau în spații publice (4,2 %). Dovezile disponibile sugerează că principalele cauze ale dificultăților în materie de locuințe sunt de natură familială și personală (30 %) și sunt legate de resursele financiare (25,9 %). Țările UE care au raportat cele mai mari rate ale dificultăților în materie de locuințe întâlnite în trecut în rândul persoanelor expuse în prezent riscului de sărăcie sau de excluziune socială au fost Danemarca (18,4 %), Finlanda (17,5 %) și Franța (17,1 %). În schimb, cele mai scăzute rate au fost observate în Polonia (1,9 %), Italia (2,0 %) și Ungaria (2,1 %). Acest tipar se schimbă, de asemenea, în funcție de vârstă²⁷⁰. În rândul persoanelor

²⁶⁹ Acest punct, printre altele, se bazează pe indicatorii Eurostat [[ilc_lvhd02](#)] și [[ilc_lvhd01](#)].

²⁷⁰ Eurostat [[ilc_lvhd08](#)].

care se confruntă cu sărăcia sau excluziunea socială, dificultățile de închiriere în ultimele 12 luni au fost raportate de 27,7 % dintre persoanele cu vârste cuprinse între 30 și 54 de ani, de 24,0 % pentru grupa de vârstă 55-64 de ani și de 22,1 % pentru persoanele cu vârste cuprinse între 16 și 29 de ani. În grupa de vârstă 65+, doar 12,9 % dintre persoanele expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială au raportat dificultăți de închiriere. Cuantificarea lipsei de adăpost la nivelul UE este dificilă din cauza diferențelor semnificative dintre definițiile statistice și abordările de măsurare care împiedică producerea de date solide și comparabile între statele membre. Estimările recente din cel de al nouălea raport anual privind lipsa de adăpost și situația excluziunii în materie de locuință în UE, elaborate de FEANTSA și FAP, arată că aproximativ 1,3 milioane de persoane dorm pe stradă în UE, și anume în adăposturi de noapte sau în locuințe de urgență, dintre care 400 000 sunt copii²⁷¹. Conform datelor OCDE publicate recent²⁷², numărul total al persoanelor fără adăpost din UE este estimat la aproximativ un milion. Începând din 2022, în urma pandemiei de COVID-19, numărul persoanelor fără adăpost a crescut în mai multe state membre ale UE, cu date disponibile, în special în Irlanda și Țările de Jos²⁷³.

Ponderea persoanelor în vârstă (peste 65 de ani) expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut ușor la nivelul UE în 2023. Această scădere, până la 19,8 %, a fost determinată de o îmbunătățire a ratei AROPE pentru femei, deși aceasta din urmă a rămas substanțial mai ridicată decât în cazul bărbaților din aceeași grupă de vârstă (22,2 % și, respectiv, 16,7 %). Situația a fost, de asemenea, extrem de diversă de la un stat membru la altul, ratele AROPE pentru persoanele în vârstă variind de la 11 % în Luxemburg la 47 % în Estonia. Cu toate acestea, în termeni absoluți, numărul persoanelor în vârstă expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a continuat să crească, în strânsă legătură cu îmbătrânirea populației, apropiindu-se de 18,6 milioane. În același timp, în 2023, inegalitatea veniturilor (măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, S80/S20) a crescut ușor în grupa de vârstă de peste 65 de ani, ajungând la 4,12, în comparație cu tendința descrescătoare pentru populația în vârstă de muncă. Totuși, aceasta a rămas sub nivel înregistrat în cazul populației totale (4,72), reflectând, de asemenea, impactul redistributiv al sistemelor fiscale și de pensii.

Sărăcia monetară a persoanelor în vârstă a scăzut în UE, în timp ce rata deprivării materiale sau sociale severe a fost stabilă. Rata riscului de sărăcie pentru persoanele în vârstă de peste 65 de ani a scăzut la 16,8 % în 2023 în UE (cu referire la veniturile din 2022), reafirmând tendința conform căreia venitul relativ al persoanelor în vârstă tinde să se mențină la un nivel corespunzător într-un context economic negativ. Cu toate acestea, rata AROP pentru persoanele în vârstă a rămas ușor mai ridicată decât pentru populația mai tânără în medie în UE (16,8 % pentru populația 65+ față de 16,1 % pentru populația din grupa de vârstă 0-65). Situația a fost diversă de la un stat membru la altul. În timp ce în mai multe țări persoanele cu vârsta de cel puțin 65 de ani erau mai puțin expuse sărăciei monetare decât grupurile mai tinere, în alte țări riscul de sărăcie pentru persoanele în vârstă a fost chiar de trei ori mai mare. Rata deprivării materiale și sociale severe pentru persoanele în vârstă a fost de 5,5 % în UE în 2023, stagnând din 2020, după un deceniu de îmbunătățiri. Rata a variat între sub 1 % și peste 20 % în toate statele membre.

²⁷¹ *9th Overview of Housing Exclusion in Europe* (Al nouălea raport privind situația excluziunii în materie de locuință în Europa), FAP/FEANTSA, 2024.

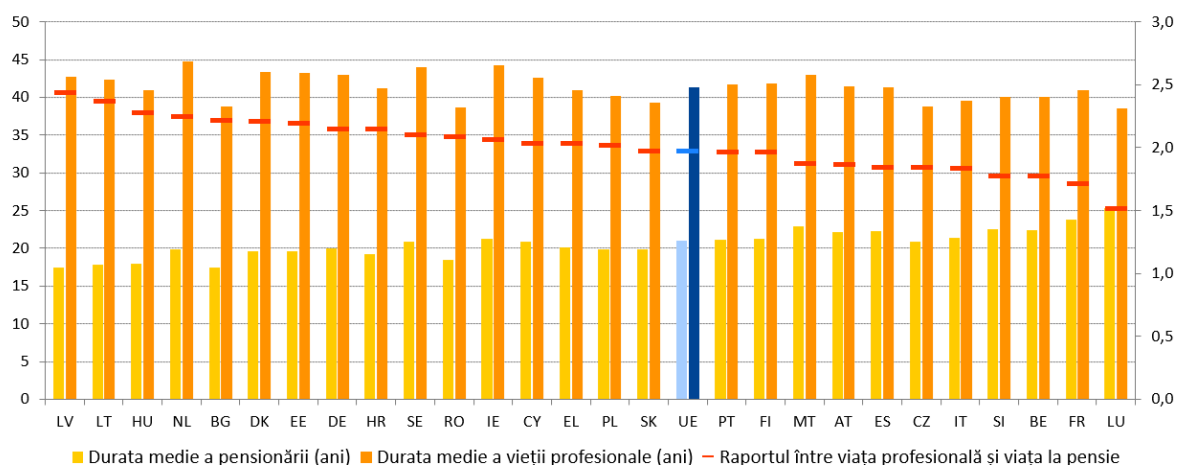
²⁷² Ca parte a bazei de date a OCDE privind locuințele la prețuri accesibile.

²⁷³ Indicatorul [HC3.1. Populația care se confruntă cu lipsa de adăpost în](#) baza de date a OCDE privind locuințele la prețuri accesibile.

Rata agregată de înlocuire a pensiilor a rămas stabilă la nivelul UE. Această măsură, comparând beneficiile de tipul pensiilor ale persoanelor cu vârste cuprinse între 65 și 74 de ani cu veniturile din muncă ale persoanelor cu vârste cuprinse între 50 și 59 de ani, a fost de 0,58 în 2023. Aceasta a variat între 0,35 în Croația și 0,78 în Grecia²⁷⁴. Raportul a fost ușor mai scăzut în cazul femeilor decât al bărbaților, situându-se la 0,57 și, respectiv, 0,60. 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 (a se vedea, de asemenea, secțiunea 2.2.1). În medie, persoanele din UE se pot aștepta să petreacă 21 de ani de viață la pensie. În timp ce durata vieții profesionale este de 41,3 ani, iar cea a perioadei de pensie este de 21 de ani în medie în UE, relația dintre cele două prezintă diferențe de la un stat membru la altul – a se vedea figura 2.4.16²⁷⁵. Durata medie a plăților pensiilor, care poate fi diferită de cea a pensionării, este, de asemenea, de aproximativ 21 de ani, variind de la 15 la 25 de ani de la o țară la alta²⁷⁶.

Figura 2.4.16: Durata pensionării în comparație cu viața profesională variază în mare măsură de la un stat membru la altul

Durata medie a pensionării și a vieții profesionale, 2022 (ani)



Note: Viața profesională este luată în calcul de la primul loc de muncă și se încheie la sfârșitul ultimului loc de muncă.

Sursa: Date prevăzute în Raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor

Caseta 7: Răspunsul politic integrat la longevitate – asigurarea caracterului adecvat și a sustenabilității fiscale a pensiilor și a îngrijirii pe termen lung

Pe măsură ce longevitatea crește în UE, sprijinirea nivelului de trai la bătrânețe este esențială pentru bunăstarea populației Europene. Până în 2070, se preconizează că populația UE va scădea (cu 4 %) și va înregistra o creștere semnificativă a ponderii grupelor

²⁷⁴ Luxemburgul a avut cea mai mare rată de înlocuire agregată în 2022 (0,97); valoarea pentru 2023 nu este încă disponibilă.

²⁷⁵ Durata medie a pensionării de la încheierea activității la ultimul loc de muncă, 2022. [Calculule prevăzute în raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor](#), pe baza ipotezelor Eurostat ([demo_mlexpec](#)) și ale raportului privind îmbătrânirea populației.

²⁷⁶ Speranța de viață la vârsta medie la care persoanele primesc prima pensie pentru limită de vârstă, 2022. [Calculule prevăzute în raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor](#), pe baza ipotezelor Eurostat ([demo_mlexpec](#)) și datele naționale privind încasarea primei pensii. Durata plății pensiei și a pensionării poate fi diferită, deoarece unele persoane încep să primească pensii înainte de a părăsi complet piața muncii; sau viceversa.

mai în vârstă, cu cel puțin 30 % în cazul persoanelor de peste 80 de ani²⁷⁷. Într-o societate în curs de îmbătrânire, asigurarea caracterului adecvat și a sustenabilității fiscale a pensiilor și a îngrijirii pe termen lung necesită un mix amplu de politici, care include investiții în îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, prelungirea vieții profesionale și sprijinirea unor formule de lucru adaptate și flexibile, alături de sisteme de pensii și de îngrijire pe termen lung eficiente. Inegalitățile socioeconomice, precum și creșterea formelor atipice de muncă, reprezintă, de asemenea, provocări din ce în ce mai mari, odată cu creșterea longevității și pot avea efecte diferite asupra anumitor grupuri demografice. În acest context, Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar²⁷⁸ solicită statelor membre să asigure servicii de îngrijire pe termen lung adecvate, precum și locuri de muncă de calitate și condiții de muncă echitabile în domeniul îngrijirii, abordând nevoile în materie de competențe ale lucrătorilor, sprijinind în același timp îngrijitorii informal. Concluziile Consiliului din iunie 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor²⁷⁹ reafirmă necesitatea de a continua reformele, inclusiv prin îmbunătățirea participării pe piața muncii, a accesului și a contribuțiilor la sistemele de protecție socială pentru toți, precum și prin consolidarea accesului la servicii de sănătate și de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar. Strategia europeană privind serviciile de îngrijire²⁸⁰ include o gamă largă de acțiuni la nivelul UE pentru a sprijini eforturile statelor membre.

În societatea în curs de îmbătrânire din UE, se preconizează că ratele de înlocuire a pensiilor vor scădea în următoarele patru decenii, în timp ce nevoile în materie de îngrijire pe termen lung sunt deja ridicate și în creștere. Deși riscurile de sărăcie sau de excluziune socială pentru persoanele în vârstă au fost, în linii mari, stabile în ultimii ani²⁸¹, ratele de înlocuire a pensiilor²⁸² pentru o carieră standard de 40 de ani urmează să scadă, atât în cazul femeilor, cât și în cazul bărbaților, în majoritatea țărilor UE (cu peste 20 de puncte procentuale în unele cazuri). În comparație cu 2022, se preconizează că valorile din 2062 vor fi mai mari numai în șapte țări – a se vedea figura. Sunt preconizate scăderi semnificative în Țările de Jos și Ungaria (deși de la niveluri ridicate), Polonia, Suedia, Letonia și, într-o mai mică măsură, România și Bulgaria. Sunt preconizate creșteri moderate în Danemarca, Lituania, Malta și Grecia și o creștere mai puternică în Estonia (dar de la un nivel scăzut). Aceasta înseamnă că adecvarea pensiilor va depinde din ce în ce mai mult de prelungirea carierelor²⁸³. În același timp, pensiile mai mici ar îngreuna, de asemenea, acoperirea costurilor directe ale îngrijirii pe termen lung. După cum se arată în figură, costurile directe ale îngrijirii pe termen lung (la domiciliu) pot fi foarte ridicate pentru persoanele cu nevoi acute de îngrijire, existând diferențe mari între țările UE. În 11 state membre (Croatia, Cehia, Franța, Grecia, Italia, Letonia, Lituania, Portugalia, Slovacia, Slovenia și Spania), se

²⁷⁷ 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.

²⁷⁸ A se vedea 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.

²⁷⁹ A se vedea [Concluziile Consiliului privind caracterul adecvat al pensiilor din 20 iunie 2024, 10550/24](#).

²⁸⁰ A se vedea [Strategia europeană privind serviciile de îngrijire](#), Comunicarea privind Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, SWD(2022) 440 final.

²⁸¹ A se vedea capitolul 1 din PAR 2024, Comisia Europeană, [Raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor – adecvarea actuală și viitoare a veniturilor persoanelor în vârstă din UE. Volumul I](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024.

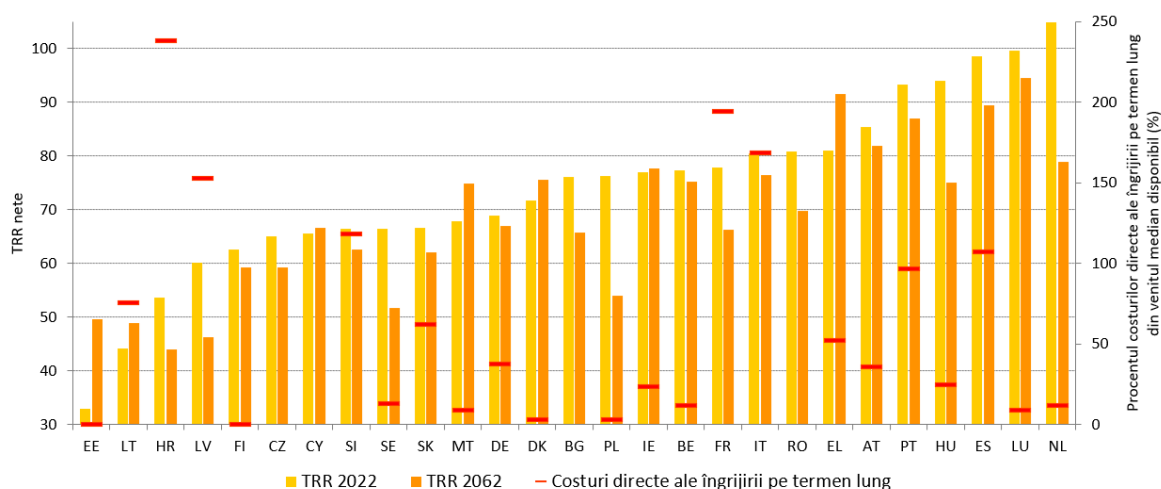
²⁸² Ratele teoretice de înlocuire (simulate) măsoară modul în care veniturile ipotetice din pensie ale unui pensionar în primul an după pensionare ar fi comparate cu veniturile imediat anterioare pensionării acestuia.

²⁸³ A se vedea Raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor, secțiunea 3.1, „*Theoretical replacement rates and pensions in the future*” (Ratele teoretice de înlocuire și pensiile în viitor).

estimează că aceste costuri directe reprezintă mai mult de jumătate din venitul median disponibil după sprijinul public. De asemenea, potrivit datelor, persoanele cu nevoi de îngrijire moderate și cu venituri mici ar trebui să cheltuiască mai mult de jumătate din venituri pentru îngrijirea la domiciliu în zece țări ale UE. Pentru persoanele cu nevoi acute, costurile medii directe ar fi de aproximativ 80 % din venitul lor disponibil²⁸⁴.

Se preconizează că ratele de înlocuire a pensiilor vor scădea, în timp ce costurile aferente îngrijirii pe termen lung reprezintă o parte semnificativă a veniturilor persoanelor în vârstă și sunt prevăzute să crească

Ratele nete teoretice de înlocuire a pensiilor, cariera de 40 de ani care se încheie la vârsta de pensionare, venitul mediu, 2022 și 2062 (bărbați, puncte procentuale, UE-27) și costurile directe aferente îngrijirii pe termen lung (la domiciliu) pentru nevoi acute ca pondere din venitul median disponibil după sprijinul public (ambele sexe, statele membre UE-27 și OCDE)



Notă: Ponderea este calculată ca medie în rândul respondenților. Estimările sunt calculate utilizând cazuri tipice corelate cu datele sondajului. Nevoile acute corespund unui număr de aproximativ 41,25 ore de îngrijire pe săptămână. Valorile costurilor directe în CZ sunt foarte ridicate (477 %) în comparație cu alte estimări și, prin urmare, nu se demonstrează că acestea facilitează compararea altor estimări. Următoarele date se referă la zone subnaționale: BE (Flandra), EE (Tallinn), IT (Tirolul de Sud) și AT (Viena). Nu sunt disponibile date pentru BG, CY și RO (nu sunt membre ale OCDE).

Sursa: Calcule proprii ale Comisiei, pe baza datelor furnizate de OCDE și de statele membre. Raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor și analiza OCDE pe baza chestionarului OCDE privind protecția socială pentru îngrijirea pe termen lung, SHARE (valul 8, 2019, cu excepția PT, care se referă la valul 6, 2015) și TILDA (valul 3, 2015).

Statele membre continuă să ia măsuri pentru a asigura caracterul adecvat și sustenabilitatea fiscală a pensiilor, reformând în același timp și investind în îngrijirea pe termen lung. Cehia și Slovacia au limitat opțiunile de pensionare anticipată și au ajustat ratele pensiilor astfel încât să sporească stimulentele pentru ca persoanele în vârstă să lucreze pentru o perioadă mai lungă de timp. **Irlanda** a introdus stimulente pentru amânarea pensionării. **Croația** a sporit stimulentele pentru înscrierea în sistemul de pensii ocupaționale. Pentru a sprijini pensionarii cu venituri mici, **Spania** a majorat pensia cu caracter

²⁸⁴ A se vedea Raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor, secțiunea 1.5 „Quality of life in the ‘fourth age’: the role of pensions and care services” (Calitatea vieții la „vârsta a patra”: rolul pensiilor și al serviciilor de îngrijire).

necontributiv cu 6,9 %, iar **Portugalia** a majorat suplimentul de solidaritate pentru persoanele în vârstă cu 23,0 %²⁸⁵. Reforma din **Estonia** privind îngrijirea pe termen lung urmărește să reducă plățile directe, să amelioreze condițiile pentru personalul medical și să îmbunătățească serviciile de îngrijire la domiciliu, cu sprijin financiar suplimentar pentru municipalități în funcție de populația în vârstă a acestora. Reforma din **Slovenia** privind îngrijirea pe termen lung a introdus o gamă largă de servicii, inclusiv servicii de e-care și servicii de menținere a independenței, pentru a asigura o combinație echilibrată de opțiuni de îngrijire pentru persoanele în vârstă. **Grecia** elaborează în prezent o strategie privind îngrijirea pe termen lung, inclusiv reforme pentru a se asigura că serviciile sunt abordabile ca preț, durabile și accesibile. Strategia **franceză** „A îmbătrâni frumos” include măsuri de amânare a dependenței, de adaptare a locuințelor sociale pentru chiriașii în vârstă, de sprijinire a lucrătorilor în sistemul serviciilor de îngrijire la domiciliu și de angajare a unui număr suplimentar de profesioniști în unitățile de îngrijire pe termen lung pentru persoanele în vârstă. **România** a pus în aplicare reforme ale sistemului de pensii pentru a spori adecvarea și sustenabilitatea fiscală. O nouă lege a pensiilor a introdus o nouă formulă de calcul, eliminând denaturările, cum ar fi indicii de corecție și perioadele de cotizare inegale, promovând, în același timp, prelungirea vieții profesionale prin stimularea creșterii voluntare a vârstei de pensionare și limitarea pensionării anticipate.

Se preconizează că provocările structurale actuale în ceea ce privește disponibilitatea, accesibilitatea și calitatea îngrijirii pe termen lung vor crește odată cu 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 2050²⁸⁶. Potrivit datelor din 2019, 26,6 % dintre persoanele cu vârsta de cel puțin 65 de ani care locuiau în gospodării private aveau nevoie de îngrijire pe termen lung în UE, cu diferențe semnificative în funcție de gen (32,1 % dintre femei și 19,2 % dintre bărbați)²⁸⁷. Persoanele care au nevoie de îngrijire pe termen lung au adesea acces limitat la servicii formale, ceea ce duce la nevoi nesatisfăcute de îngrijire sau la o sarcină excesivă pentru îngrijitorii informal. În 2019, 46,6 % dintre persoanele din UE cu vârsta de 65 de ani sau mai mult care se confruntă cu dificultăți grave în ceea ce privește îngrijirea personală sau activitățile casnice au raportat o nevoie nesatisfăcută de ajutor în astfel de activități. Această nevoie a fost semnificativ mai pronunțată pentru persoanele din chintila cu cele mai mici venituri (51,2 %) în comparație cu cele din chintila cu cel mai ridicat nivel al veniturilor (39,9 %).

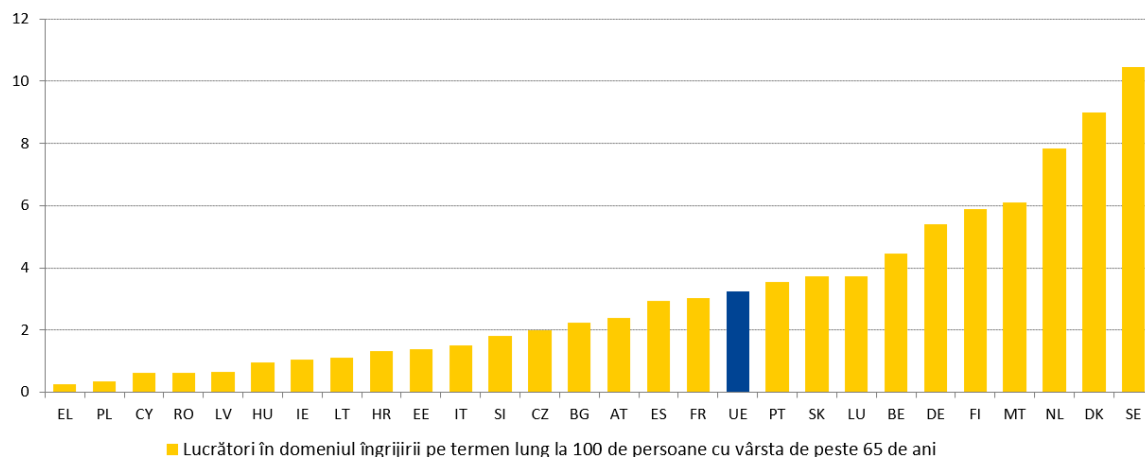
²⁸⁵ UE sprijină eforturile naționale de a asigura pensii adecvate și prestații de bătrânețe prin activități de învățare reciprocă și orientări analitice în rapoartele triennale ale Comisiei și ale Comitetului pentru protecție socială privind caracterul adecvat al pensiilor.

²⁸⁶ 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.

²⁸⁷ Eurostat [[hlth_ehis_tadle](#)], EHIS. Această măsură bazată pe anchete include doar persoanele din gospodării private, nu și pe cele care beneficiază de îngrijire rezidențială.

Figura 2.4.17: Există diferențe mari în ceea ce privește disponibilitatea lucrătorilor din domeniul îngrijirii pe termen lung în toate statele membre

Lucrători în domeniul îngrijirii pe termen lung la 100 de persoane cu vârsta de peste 65 de ani, 2023



Notă: Lucrătorii LTC 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: Eurostat, extras special din AFM-UE.

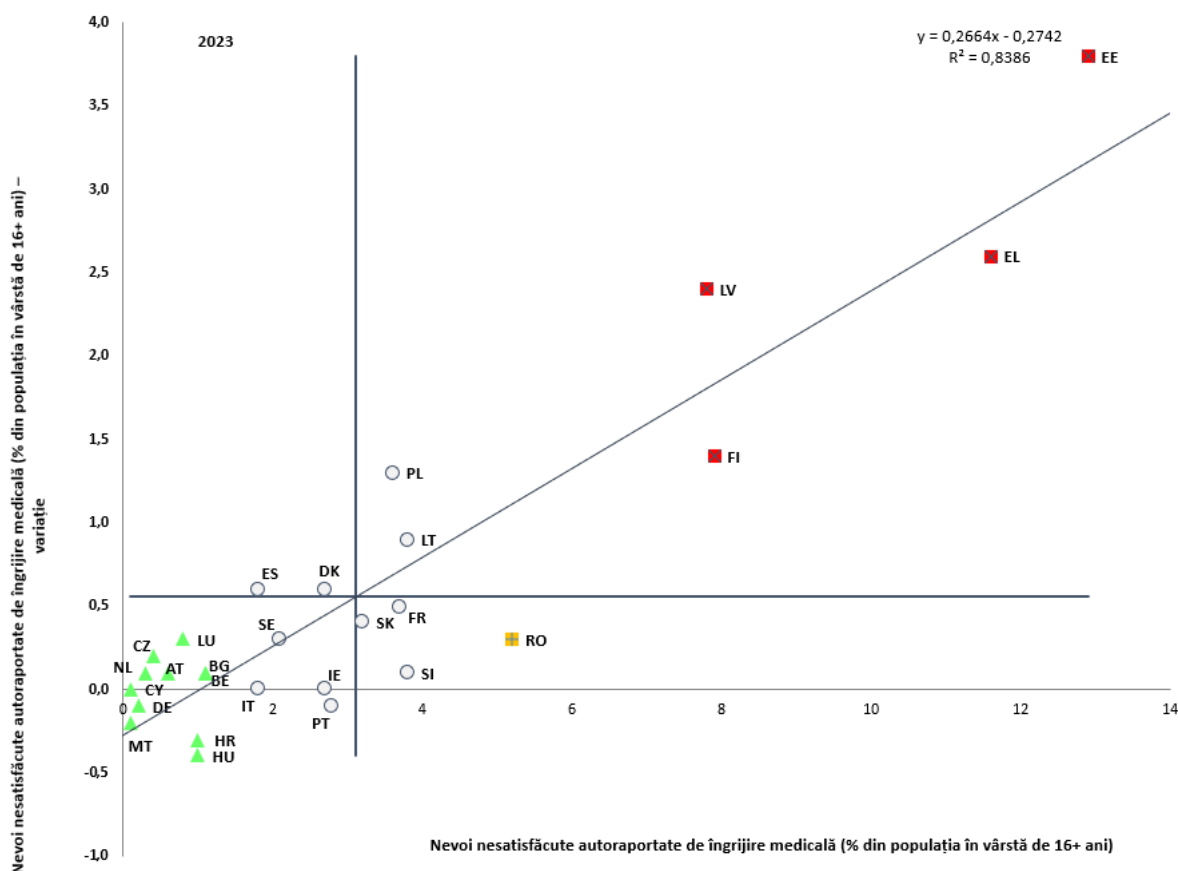
Provocările în ceea ce privește accesul la îngrijirea pe termen lung sunt exacerbate de deficitul de forță de muncă și de competențe. În 2023, 3,1 milioane de lucrători erau angajați în sectorul îngrijirii pe termen lung în UE, aproximativ 1,5 % din întreaga forță de muncă. Dimensiunea sectorului îngrijirii pe termen lung poate fi, în practică, mai mare, deoarece cifrele de mai sus nu reflectă pe deplin lucrătorii casnici care își desfășoară activitatea în domeniul îngrijirii pe termen lung, iar sectorul are, de asemenea, o incidență semnificativă a muncii nedeclarate. În timp ce populația de peste 65 de ani va crește cu 23 % până în 2035, creșterea preconizată a ocupării forței de muncă în sectorul serviciilor de îngrijire este de numai 7 %. Prin urmare, se pot preconiza deficite semnificative în rândul profesioniștilor în domeniul sănătății, al cadrelor medicale asociate și al lucrătorilor din domeniul îngrijirii personale²⁸⁸. Pe baza celor mai recente date din AFM, în medie în UE existau 3,2 lucrători în domeniul îngrijirii pe termen lung pentru fiecare 100 de persoane cu vârsta de peste 65 de ani în 2023. Cu toate acestea, a existat o mare variabilitate între statele membre, de la 0,2 în Grecia la 10,4 în Suedia – a se vedea figura 2.4.17. Sectorul suferă de o atractivitate scăzută, care este determinată de condițiile de muncă dificile și de salariile relativ scăzute, precum și de o pondere mai mare a contractelor temporare (16,6 % față de 13,5 % pentru toți lucrătorii)²⁸⁹. Prevalența ridicată a muncii involuntare cu fracțiune de normă contribuie, de asemenea, la atractivitatea relativ scăzută în mai multe state membre, cum ar fi în Croația (cu 55,8 % pentru lucrătorii din domeniul îngrijirii pe termen lung față de 22,6 % pentru toți lucrătorii) și în Bulgaria (cu 52,4 % pentru lucrătorii din domeniul îngrijirii pe termen lung față de 38,0 % pentru toți lucrătorii). Îngrijitorii casnici și 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 grele și cu un acces mai dificil la protecție socială. Acest lucru este valabil în special pentru cei care prestează muncă de îngrijire nedeclarată.

²⁸⁸ Cedefop, [Handling change with care: skills for the EU care sector](#) (Gestionarea schimbării cu atenție: competențe pentru sectorul îngrijirii din UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

²⁸⁹ Eurostat, AFM-UE 2023.

Figura 2.4.18: Prevalența nevoilor nesatisfăcute de îngrijire medicală a crescut, moderat pentru majoritatea statelor membre și în mare măsură pentru câteva dintre acestea

Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, nivelurile din 2023 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. Valoare estimată pentru DE.

Sursa: Eurostat [[tespm110](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)], EU-SILC.

Ponderea persoanelor care au raportat nevoi nesatisfăcute de îngrijire medicală a crescut ușor în medie, în mare parte ca urmare a unor creșteri considerabile în câteva state membre. În 2023, ponderea persoanelor care au raportat nevoi nesatisfăcute de îngrijire medicală a fost de 2,4 % în UE, cu 0,2 puncte procentuale mai mult decât în 2022. Deși s-a înregistrat o creștere în majoritatea statelor membre, amploarea modificării în ansamblu a fost determinată de câteva dintre acestea, care au înregistrat cele mai mari ponderi și au cunoscut creșteri puternice (și anume Estonia, Grecia, Letonia și Finlanda) – a se vedea figura 2.4.18. Cu creșteri cuprinse între 1,4 puncte procentuale și 3,8 puncte procentuale și niveluri cuprinse între 7,8 % și 12,9 %, toate aceste patru țări s-au aflat în „situații critice”, din cauza costurilor ridicate din Grecia și a listelor lungi de așteptare din celelalte trei țări. Deși a cunoscut o creștere sub media UE, România a înregistrat, de asemenea, o pondere relativ ridicată, de 5,2 % (în principal din motive financiare), într-o situație care era „de supravegheat” în 2023. Valorile cele mai scăzute au fost înregistrate în Cipru, Malta, Germania, Țările de Jos și Cehia, toate sub 0,5 %. Nevoile nesatisfăcute de îngrijire medicală au tins să fie de două ori mai mari în cea mai săracă chintilă a populației decât în cazul populației generale din unele țări (de exemplu, 23,0 % față de 11,6 % în Grecia, 13,9 % față de 7,8 % în Letonia și 9,3 % față de 5,2 % în România). De asemenea, s-au înregistrat diferențe regionale la nivelul

statelor membre, cele mai puternice fiind înregistrate în Italia, România și Germania (a se vedea figura 10 din anexa 5).

2.4.2 Măsuri luate de statele membre

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți caracterul adecvat al sprijinului conferit de venitul minim. Deși, în majoritatea țărilor, venitul minim este actualizat în fiecare an pentru a reflecta evoluția costului vieții, acest lucru nu este valabil pentru unele state membre, unde creșterile își mențin caracterul discreționar. De exemplu, în 2024, **Grecia** a crescut nivelul venitului minim garantat (cu 8 %) pentru prima dată de la introducerea sistemului, în noiembrie 2018. În urma unei reforme majore din 2023, **Letonia** va crește și mai mult nivelul venitului său minim garantat pentru a se conforma unei hotărâri a Curții Constituționale care a statuat că sumele anterioare nu sunt suficiente pentru a asigura o viață demnă.

Unele state membre au adoptat reforme mai ample ale sistemelor lor de venit minim. În cadrul planului său de redresare și reziliență (PRR), în 2024 **România** și-a înlocuit venitul minim cu o schemă (*Venitul minim de incluziune*) având un grad mai ridicat de adecvare, cu indexarea periodică a prestațiilor și cu un sprijin sporit pentru ca beneficiarii să (re)între pe piața forței de muncă. **Italia** a înlocuit, de asemenea, începând din 2024, sistemul său preexistent de venit minim (*Reddito di Cittadinanza*, introdus în 2019) cu un sistem mai restrictiv (*Assegno di Inclusione*), care exclude persoanele în vârstă de muncă considerate apte de muncă. Acestea au acum acces la un nou sistem separat (*Supporto per la Formazione e il Lavoro*) care oferă sprijin temporar pentru venit (12 luni, fără posibilitate de reînnoire), combinat cu sprijin pentru formare și ocuparea forței de muncă. **Franța** a consolidat și stimulentele pentru reintegrarea pe piața muncii, stipulând în legea sa privind ocuparea integrală a forței de muncă faptul că beneficiarii venitului minim (*Revenu de solidarité active*) vor trebui să fie înscrși automat la serviciul public de ocupare a forței de muncă (*France Travail*) până la 1 ianuarie 2025.

Statele membre și-au continuat eforturile de îmbunătățire a accesului la serviciile sociale și a calității acestora. În august 2024, ca parte a planului de redresare și reziliență, **Bulgaria** a adoptat harta națională a serviciilor sociale pentru a identifica lacunele în materie de furnizare și pentru a stabili nevoile de investiții. În **Letonia**, modificările aduse legii privind serviciile sociale și protecția socială pentru a stabili un pachet minim de servicii sociale care să fie furnizate la nivel local sunt în curs de adoptare. În aprilie 2024, **România** a adoptat o nouă lege de reformare a sistemului de servicii sociale pentru a consolida standardele de calitate în materie de îngrijire și rolul inspectorilor. **Slovacia** a introdus o măsură temporară, în vigoare până la 1 decembrie 2025, pentru a majora contribuția financiară pentru furnizarea de servicii sociale cu scopul de a îmbunătăți disponibilitatea și condițiile de remunerare ale acestora în acest sector.

Statele membre au adoptat măsuri de sprijinire a accesului la energie și, în multe cazuri, au prelungit măsurile temporare existente. De exemplu, **Luxemburg** a introdus în iulie 2023 un pachet de măsuri menite, printre altele, să stabilizeze facturile la energie electrică ale gospodăriilor private cu o subvenție guvernamentală pentru perioada ianuarie-decembrie 2023, prelungită ulterior până în 2024. Au fost adoptate alte legi pentru a contribui la reducerea dependenței gospodăriilor de combustibili fosili și pentru a promova conversia acestora la energia din surse regenerabile. **Spania** a prelungit în 2024 măsurile de reglementare a piețelor energiei și a tarifelor la gaze, precum și garanția aprovizionării cu energie și apă pentru consumatorii vulnerabili sau excluși din punct de vedere social. **Malta** și-a extins pachetul de măsuri de sprijin și subvenții în domeniul energiei (adoptat în 2022)

până în 2026. **România** a prelungit până în primăvara anului 2024 valabilitatea voucherului său pentru energie acordat persoanelor vulnerabile pentru compensarea prețurilor la energie. Unele state membre au introdus, de asemenea, măsuri structurale de combatere a sărăciei energetice. De exemplu, în noiembrie 2023, **Bulgaria** a adoptat o definiție juridică a sărăciei energetice și a vulnerabilității energetice și a introdus interdicția de a întrerupe alimentarea cu energie electrică a persoanelor vulnerabile din punct de vedere energetic. În ianuarie 2024, **Portugalia** a adoptat Strategia națională pe termen lung pentru combaterea sărăciei energetice 2023-2050, precum și măsuri de abordare a decalajului digital și a inegalităților teritoriale în ceea ce privește accesul la comunicațiile digitale, cum ar fi promovarea planurilor pentru o acoperire completă a rețelelor de fibră optică. **Italia** concepe un instrument financiar pentru îmbunătățirea eficienței energetice a locuințelor publice, ca parte a capitolului privind REPowerEU din planul său de redresare și reziliență.

În perioada 2023-2024, măsurile luate de unele state membre au vizat consolidarea accesului la protecție socială, în special la indemnizații de șomaj, pentru anumite grupuri, cum ar fi persoanele care desfășoară o activitate independentă. **Italia** a adoptat cu titlu permanent, începând din 2024, sistemul de protecție a profesioniștilor independenți împotriva scăderii masive a veniturilor din muncă ISCRO (*Indennità straordinaria di continuità reddituale e operative*), care a fost introdus temporar în perioada 2021-2023. **Polonia** a prelungit cu 12 luni (începând din august 2023) scutirea de la plata contribuțiilor sociale pentru lucrătorii independenți care își încep activitatea. Deși le reduce sarcina financiară, acest fapt le limitează, de asemenea, drepturile viitoare la prestații de asigurări sociale pentru limită de vârstă și în caz de invaliditate. În **Grecia**, alocația suplimentară de protecție a maternității a fost extinsă pentru a include femeile care desfășoară activități independente, liber-profesioniștii și fermierele care au născut începând din septembrie 2023. În plus, a fost mărită indemnizația de șomaj acordată persoanelor care desfășoară activități independente și lucrătorilor pe cont propriu în funcție de mijloacele de trai. **Lituania** a prezentat în 2023 o propunere de modificare a legii privind asigurarea pentru șomaj pentru a reduce durata contribuțiilor minime necesare (de la 12 la 9 luni, în ultimele 30 de luni), precum și pentru a extinde asigurarea la toate grupurile de lucrători independenți. În **Cipru**, planul de redresare și reziliență include o lege revizuită privind asigurările sociale prezentată Parlamentului, care vizează extinderea asigurărilor sociale la persoanele care desfășoară o activitate independentă, în special în ceea ce privește accidente de muncă, bolile profesionale și concediul pentru creșterea copilului. În **Estonia**, a fost propusă o lege pentru a înlocui sistemul actual pe două niveluri de indemnizație de șomaj și asigurare pentru șomaj cu un sistem unic al asigurărilor pentru șomaj începând din 2026, precum și pentru ca acest sistem să fie accesibil lucrătorilor cu un istoric profesional limitat. Estonia intenționează, de asemenea, să propună, până în mai 2025, opțiuni de extindere a asigurării pentru șomaj la persoanele care desfășoară o activitate independentă.

Persoanele care prestează forme atipice de muncă au fost vizate, de asemenea, de măsuri de politică menite să le consolideze accesul la protecție socială. În **România**, legea care reglementează activitatea prestatorului casnic și care oferă acces la pensii și la asigurări de sănătate a intrat în vigoare în ianuarie 2024, lucrătorii casnici fiind remunerați sub formă de tichete, plătind contribuții de asigurări sociale și beneficiind de o asigurare de sănătate (și anume acces gratuit la un pachet de servicii medicale de bază). În mai 2024, **Spania** a simplificat și a îmbunătățit asistența pentru șomaj pentru a fi accesibilă persoanelor care și-au epuizat prestațiile contributive sau care nu au contribuit o perioadă suficientă de timp pentru a se califica, fiind extinsă și la lucrătorii agricoli. De asemenea, țara a consolidat stimulentele pentru contractarea forței de muncă și pentru îmbunătățirea protecției sociale a artiștilor și, începând din ianuarie 2024, a reglementat sistemul de asigurări sociale pentru stagiați, atât

pentru stagiarilor remunerați, cât și pentru cei neremunerați. În cele din urmă, Spania a luat măsuri în martie 2023 pentru a garanta nivelul contribuțiilor de asigurări sociale pentru angajații casnici. În **Slovenia**, modificările din 2023 la Legea privind asistența medicală și asigurările de sănătate (1992), ca parte a unei reforme a planului de redresare și reziliență, au revocat asigurarea voluntară de sănătate pentru toate categoriile de persoane asigurate și au majorat contribuția legală la asigurările de sănătate (inclusiv pentru lucrătorii independenți) începând din 2024. **Cehia** a modificat legislația aplicabilă „acordurilor de a presta muncă”, impunând înregistrarea lor începând din iulie 2024 și extinzând asigurarea socială la acest tip de contracte începând din 2025, în aceleași condiții ca și pentru angajații standard. În **Cipru**, în 2023 a fost adoptată o lege pentru a îmbunătăți drepturile angajaților, inclusiv ale angajaților care prestează forme atipice de muncă și ale lucrătorilor la cerere.

Alocațiile familiale și pentru copii au fost majorate în mai multe state membre, în special pentru familiile monoparentale. În **Bulgaria**, prestația pentru mamele singure care cresc copii cu vârsta mai mică de 3 ani s-a majorat cu 83 % pe lună. În paralel, pragurile de venit pentru alocațiile generale pentru copii au fost majorate, iar gospodăriile care au beneficiat de acestea în perioada decembrie 2023-februarie 2024 au primit o plată unică pentru a asigura acoperirea costurilor de transport. În **Portugalia**, alocația pentru copii a crescut pentru majoritatea beneficiarilor, dar într-un mod mai accentuat pentru familiile monoparentale. Începând din 2024, alocația familială în Portugalia era de 100 EUR pe lună, cu o prestație suplimentară de „garanție pentru copii” destinată copiilor aflați în situație de sărăcie extremă în valoare de 122 EUR pe lună. În **România**, valoarea alocației pentru copii a crescut cu rata inflației din anul precedent începând cu 1 ianuarie 2024. Între timp, alocația pentru creșterea copilului pentru părinții de gemeni, tripleți și multipleți a crescut cu 50 %. Două dintre ajutoarele naționale unice la naștere au fost, de asemenea, majorate. În **Bulgaria**, alocațiile familiale au crescut cu 50 %. De asemenea, **Grecia** a majorat grantul în funcție de numărul de copii, cu efect retroactiv din 2023.

Sprijinul pentru educația și îngrijirea timpurie a copiilor (ECEC) a înregistrat o creștere a cheltuielilor în unele state membre, fiind totodată luate diverse alte măsuri pentru a aborda provocarea reprezentată de riscurile de sărăcie în rândul copiilor. În **Irlanda**, subvenția pentru amânarea costurilor de îngrijire a copiilor a fost majorată cu 51 %, în timp ce în **Italia** aceasta a crescut la 3 600 EUR pe an pentru copiii născuți la 1 ianuarie 2024 sau după această dată, în anumite condiții. În contextul planului de redresare și reziliență, Italia crește, de asemenea, numărul locurilor disponibile în structurile ECEC și se preconizează că va crea peste 150 000 de locuri pentru copiii cu vârste cuprinse între 0 și 6 ani până la jumătatea anului 2026. De asemenea, în **Bulgaria**, ECEC va beneficia de investiții suplimentare (FSE+ și bugetul național), menite să îi consolideze caracterul incluziv. **Croația** a adoptat, în cadrul planului său de redresare și reziliență, un nou model de finanțare a structurilor de educație și îngrijire timpurie a copiilor, cu scopul de a le spori nivelul de disponibilitate și accesibilitate. **Spania** intenționează să înființeze cel puțin 1 000 de unități de sprijin pentru elevii vulnerabili din districtele școlare care intră sub incidența planului său de redresare și reziliență, precum și un program care să ofere alimente și alte produse de bază familiilor cu minori. **Malta** a extins sistemul de furnizare a unor dispozitive informatice gratuite pentru elevi. **România** oferă o masă pe zi unui număr de aproximativ 650 000 de copii defavorizați din 2 200 de școli.

Unele țări s-au axat pe îmbunătățirea politicilor generale privind persoanele cu handicap, în timp ce altele și-au consolidat prestațiile de invaliditate. De exemplu, **Grecia** a actualizat Strategia națională privind drepturile persoanelor cu handicap, axându-se pe perioada 2024-2030. Aceasta a finalizat, de asemenea, programul-pilot privind asistența personală și procesul de evaluare a handicapului, care urmează să fie pus în aplicare în 2025.

Bulgaria a îmbunătățit caracterul adecvat al prestației lunare pentru copiii cu handicap. **Malta** a majorat grantul pentru părinții care îngrijesc copii cu handicap grav. În **Italia**, în cadrul planului de redresare și reziliență, în 2024 a fost pusă integral în aplicare o reformă menită să sprijine autonomia persoanelor cu handicap, îmbunătățind evaluarea și accesul la servicii de sprijin personalizate. În concordanță cu reforma, o investiție în planul de redresare și reziliență sprijină proiecte individualizate, oferind persoanelor cu handicap soluții în materie de locuințe și TIC.

Statele membre au instituit măsuri de reglementare și de altă natură care oferă sau extind sprijinul pentru închiriere pentru a consolida accesul la locuințe la prețuri accesibile pentru gospodăriile cu venituri mici și grupurile vulnerabile, cum ar fi tinerii. În august 2023, **Luxemburg** a introdus modificări legislative privind cadrul de asistență pentru locuințe pentru a acorda prioritate sprijinului pentru gospodăriile mai puțin înstărite, după ce a introdus deja, în mai 2023, o creștere a subvenției pentru chirie pentru gospodăriile cu copii și o primă pentru chirie pentru angajații tineri. În 2024, **Malta** și-a reformat sistemul privat de ajutor pentru închirierea unei locuințe pentru a atinge o sumă maximă de 6 000 EUR pe an, punând în aplicare totodată un plan integrat de îngrijire pentru chiriașii care înregistrează restanțe semnificative la plata chiriei. În mai 2024, **Portugalia** a aprobat pachetul de locuințe *Construir Portugal*, care include stimulente pentru locuințe pentru tineri, cum ar fi accesul extins la subvenții pentru chirie.

În contextul costului ridicat al vieții, statele membre au continuat să ia măsuri pentru a sprijini nivelul de trai al pensionarilor, în special al celor cu pensii minime sau mici. În **Bulgaria**, s-a luat decizia de a majora toate pensiile, inclusiv pensiile sociale, cu 11 % în iulie 2024, pentru a ține seama de inflația ridicată. În mod similar, în **Slovacia** s-a decis o revalorizare excepțională a beneficiilor de tipul pensiilor. În **Portugalia**, valoarea de referință a suplimentului de solidaritate pentru persoanele în vârstă a fost majorată cu 23 %, iar în **Malta** grantul *Senior Citizen* pentru persoanele care ating vârsta de 80 de ani a crescut de la 50 EUR la 450 EUR pe an. În **România**, Legea pensiilor din decembrie 2023 a introdus un mecanism de indexare a prestațiilor de asigurări sociale pentru persoanele cu pensii mici pentru limită de vârstă. În cele din urmă, pensiile de tip contributiv au crescut cu 3,8 % în **Spania**, cu un plafon de 3 175 EUR, în timp ce pensiile de tip necontributiv și veniturile minime au crescut cu 6,9 %.

Pentru a consolida caracterul adecvat și sustenabilitatea fiscală a sistemelor lor de pensii, statele membre au continuat să ia măsuri pentru a spori participarea pe piața muncii a persoanelor în vârstă și au introdus, de asemenea, unele reforme parametrice. **Irlanda** a pus în aplicare măsuri care oferă persoanelor posibilitatea de a alege să continue să lucreze până la vârsta legală de pensionare și după această vârstă. Condițiile de pensionare anticipată au fost înăsprite în **Slovacia** prin modificări în calcularea duratei de muncă necesare și a reducerii procentuale a cuantumului pensiei. **Cehia** a limitat, de asemenea, pensionarea anticipată. În **Finlanda**, în ianuarie 2024 a fost adoptată o reformă fiscală, ce a oferit stimulente mai mari pentru muncă pensionarilor cu vârsta de peste 65 de ani care au ieșit la pensie. Începând din 2024, **Italia** a majorat de la 63 de ani la 63 de ani și 5 luni condiția de vârstă pentru accesul la sistemul de pensionare anticipată pentru avansul pensiei pentru limită de vârstă de tip necontributiv (*APE Sociale*) și, de asemenea, de la 60 la 61 de ani condiția pentru programul „*Option Women*”. În **Germania**, „Pachetul de pensii II” a introdus o nouă componentă în finanțarea asigurărilor obligatorii de pensie – așa-numitul „capital generațional” – constând într-un stoc de capital constituit prin împrumuturi de la bugetul federal și transferul de fonduri proprii de la guvernul federal. Beneficiile aferente sunt utilizate pentru a stabili ratele contribuțiilor la asigurările de pensie, care, prin urmare, se preconizează că vor rămâne stabile la 18,6 % până în 2027 și apoi vor crește la 22,3 %

până în 2035. Unele țări au luat măsuri pentru a facilita căile flexibile de pensionare. De exemplu, **Spania** a extins temporar posibilitatea pensionării parțiale cu un contract de suplینire („*contrato de relevo*”) în industria prelucrătoare, permițând persoanelor să aibă acces la o parte din pensie la vârsta de 61 de ani și să reducă programul de lucru cu până la 80 %. De asemenea, în **Cehia** sunt planificate reforme cuprinzătoare în planurile sale de redresare și reziliență pentru a menține caracterul adecvat al pensiilor și sustenabilitatea fiscală.

Unele țări au luat măsuri pentru a spori gradul de adoptare a pensiilor suplimentare. **Croația** a introdus noi norme care oferă societăților care gestionează fonduri de pensii obligatorii și voluntare și societăților de asigurări de pensii flexibilitatea necesară pentru a menține valoarea reală a activelor persoanei asigurate. În prezent, este posibilă o plată unică de până la 20 % din totalul fondurilor capitalizate în fondurile de pensii ocupaționale. În **Irlanda**, a fost prezentată o lege privind sistemul de economii pentru pensie cu afiliere automată, cu posibilitatea renunțării după 6 luni.

Statele membre au introdus diferite acțiuni pentru a îmbunătăți accesul la serviciile de asistență medicală și calitatea îngrijirilor medicale. **Irlanda** a extins eligibilitatea pentru sistemul de cărți de vizită al medicilor generaliști în funcție de mijloacele de trai, acordând asistență medicală gratuită furnizată de medici generaliști unei jumătăți de milion de persoane în 2023 (deși rămâne singurul stat membru fără acoperire universală de asistență medicală primară). În contextul planului său de redresare și reziliență, **Italia** investește în noi unități de asistență medicală (cum ar fi spitalele comunitare și casele comunitare de sănătate) și în telemedicină, cu scopul de a aduce serviciile de asistență medicală mai aproape de pacienți. Începând din 2023, planul de redresare și reziliență sprijină, de asemenea, farmaciile din municipalitățile mici pentru a consolida accesul la asistență medicală în zonele rurale și îndepărtate. În plus, Italia a adoptat Legea nr. 107 din iulie 2024, care introduce un sistem de monitorizare și control pentru a reduce listele de așteptare din cadrul Serviciului Național de Sănătate. Fiecare regiune va numi un manager regional de asistență medicală (RUAS) pentru a aborda problemele identificate. În aprilie 2024, Adunarea Națională a **Bulgariei** a adoptat Strategia națională de sănătate pentru 2030, ca reformă a planului său de redresare și reziliență, care se preconizează că va îmbunătăți accesul la serviciile de sănătate în întreaga țară.

De asemenea, au fost luate măsuri pentru a consolida asistența medicală primară centrată pe pacient, asistența medicală integrată și asistența medicală digitală. **Lituania**, de exemplu, a lansat un nou serviciu pilot de navetă pentru pacienții care nu pot utiliza transportul individual sau public din motive de sănătate, sociale sau economice, pentru a consolida centrarea pe pacient și pentru a spori accesul la serviciile de asistență medicală. Pentru a impulsiona digitalizarea sistemului de sănătate, **Germania** a adoptat „Actul legislativ privind sectorul digital”, care a intrat în vigoare în martie 2024. Prin măsuri prevăzute în planul național de redresare și reziliență, **Portugalia** a adoptat, de asemenea, în 2023, acte juridice de revizuire a organizării și funcționării serviciilor de asistență medicală primară pentru a consolida rolul acestora în sistemul național de sănătate. În august 2023, **Letonia** a aprobat o strategie în domeniul sănătății digitale, care urmărește să sporească disponibilitatea, interoperabilitatea datelor și serviciile digitale. În **Austria**, reforma sistemului de sănătate pentru perioada 2024-2028 include măsuri de consolidare a asistenței medicale primare și de extindere a serviciilor medicale digitale.

Statele membre au luat, de asemenea, măsuri pentru a aborda deficitul de forță de muncă din domeniul sănătății și pentru a îmbunătăți păstrarea personalului. În iulie 2023, în **Suedia** a intrat în vigoare o legislație care reglementează gradul profesional de

asistent medical, inclus în planul de redresare și reziliență. Începând din septembrie 2023, în **Franța**, studenții la medicină generală trebuie să urmeze un an suplimentar de formare postuniversitară în asistență medicală ambulatorie, de preferință în zonele insuficient deservite. În decembrie 2023, ca parte a planurilor sale de redresare și reziliență, **Estonia** a modificat legislația pentru a stimula asistenței medicali să lucreze în zone îndepărtate, în timp ce **Lituania** a introdus modificări ale actelor juridice menite să îmbunătățească dezvoltarea carierei profesioniștilor din domeniul sănătății. În ianuarie 2024, **Danemarca** a adoptat o nouă lege privind transferarea mai multor sarcini specifice de la medici la asistenți medicali. În martie 2024, **Belgia** a aprobat două legi care definesc rolul asistenților medicali de practică avansată și precizează condițiile și activitățile clinice ale acestora. Noua legislație din **Grecia** din mai 2024 le permite medicilor privați să colaboreze cu spitalele publice, să efectueze proceduri medicale și să participe la studii clinice și intervenții chirurgicale în ambulatoriu în afara programului de lucru obișnuit. În **Italia**, în perioada 2021-2026, planul de redresare și reziliență sprijină acordarea a 2 700 de burse suplimentare în medicină generală pentru a contribui la disponibilitatea personalului medical.

Au fost luate măsuri pentru a îmbunătăți sănătatea publică, punând accentul pe prevenirea bolilor și promovarea sănătății, în special în ceea ce privește sănătatea mintală. În **Luxemburg**, noul Plan național de sănătate mintală 2024-2028 a fost publicat în iulie 2023. În **Portugalia**, a fost adoptată o nouă lege privind sănătatea mintală, ca parte a planului de redresare și reziliență, care reglementează drepturile persoanelor care suferă de o boală mintală și, de asemenea, spitalizarea sau tratamentul cu caracter obligatoriu. **Estonia** elaborează în prezent un plan de prevenire a sinuciderilor, preconizat pentru sfârșitul anului 2024. În august 2023, **România** a înființat Registrul Național de Cancer sub administrarea Institutului Național de Sănătate Publică. **România** a adoptat, de asemenea, Strategia națională de vaccinare pentru perioada 2023-2030 în octombrie 2023. În **Spania**, Consiliul interteritorial a aprobat în aprilie 2024 Planul de prevenire și control al fumatului pentru perioada 2024-2027.

O serie de state membre au urmărit să consolideze accesibilitatea, disponibilitatea și calitatea serviciilor de îngrijire pe termen lung și să abordeze provocările cu care se confruntă îngrijitorii formali și informal. În decembrie 2023, **Slovenia** a adoptat un nou act legislativ privind îngrijirea pe termen lung, care definește sursele și metodele de finanțare publică stabilă a îngrijirii pe termen lung, inclusiv o nouă contribuție obligatorie la asigurările sociale pentru îngrijirea pe termen lung începând cu 1 ianuarie 2025. Actul legislativ stabilește, de asemenea, condițiile pentru furnizarea serviciilor de îngrijire pe termen lung, sigure și de calitate. În **Estonia**, reforma privind serviciile de îngrijire a intrat în vigoare la 1 iulie 2023, definind modul în care sunt finanțate serviciile de îngrijire pe termen lung, reducând plățile directe și asigurând faptul că beneficiarii serviciilor de îngrijire cu venituri mici sunt ajutați să își acopere costurile de îngrijire. Țara a adoptat, de asemenea, cerințe minime de calitate mai detaliate pentru serviciile de îngrijire generală și îngrijire la domiciliu și, ca parte a planului său de redresare și reziliență, în februarie 2024, și-a modificat planul de acțiune privind un model integrat de îngrijire, stabilind rolurile și responsabilitățile actorilor implicați și definind finanțarea viitoare a sistemului. Din 2023, **Finlanda** utilizează Instrumentul de evaluare a rezidenților (RAI) pentru a evalua nevoile în materie de servicii și capacitatea funcțională a persoanelor în vârstă. În plus, legislația finlandeză impune lucrătorilor din domeniul asistenței sociale să evalueze imediat nevoile urgente în materie de asistență, în termen de șapte zile lucrătoare de la contactarea clientului sau a reprezentantului acestuia. În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Italia** a pus pe deplin în aplicare o reformă menită să îmbunătățească condițiile de viață ale persoanelor în vârstă care nu sunt independente, simplificând accesul la servicii sociale și de sănătate, oferind o evaluare

multidimensională și definind proiecte individualizate care promovează dezinstituționalizarea. În martie 2024, **Bulgaria** a adoptat o Strategie de dezvoltare a resurselor umane în domeniul social (până în 2030) pentru a îmbunătăți condițiile de muncă în sectorul social, aptitudinile și competențele, pentru a atrage mai mulți lucrători, pentru a alinia într-o mai bună măsură parcursurile educaționale și pentru a oferi un grad sporit de motivare și sprijin. **Suedia** a introdus, în iulie 2023, un grad profesional protejat pentru asistenții medicali, pentru a asigura calitatea și siguranța serviciilor de îngrijire, eliberând până în prezent 73 196 de certificate. În vigoare din aprilie 2024, **Franța** a introdus mai multe măsuri pentru profesioniștii din domeniul îngrijirii la domiciliu, inclusiv un card profesional, ajutor anual de sprijin pentru mobilitate și o indemnizație forfetară pentru timpul de deplasare. În 2023, **Portugalia** și-a modificat codul muncii pentru a asigura o mai bună protecție lucrătorilor casnici, iar în 2023 și 2024 legislația privind îngrijitorii informal, inclusiv ajutorul financiar și legătura cu îngrijitorii oficiali, precum și stabilirea condițiilor de repaus pentru îngrijitori. Începând din 2024, **Malta** și-a extins sistemul de îngrijire la domiciliu, care oferă sprijin financiar cetățenilor în vârstă cu un grad scăzut de dependență și care angajează un îngrijitor cu o calificare recunoscută pentru a-i sprijini în nevoile lor zilnice. **Franța** pune în aplicare strategia „A îmbătrâni frumos” încă din 2023, care include 50 de măsuri de amânare a dependenței, de adaptare a locuințelor sociale pentru chiriașii în vârstă, de angajare a 50 000 de profesioniști pentru unitățile de îngrijire a persoanelor în vârstă și de prevenire a izolării sociale a persoanelor în vârstă, promovând în același timp solidaritatea între generații. **Grecia** elaborează o strategie privind îngrijirea pe termen lung pentru a asigura sustenabilitatea structurilor de îngrijire, un cadru de reglementare mai coerent și procese operaționale standardizate.

CAPITOLUL 3. ANALIZA PE ȚĂRI DIN PRIMA ETAPĂ

Prezentul capitol prezintă fișele de țară ca parte a analizei pe țări din prima etapă, pe baza principiilor cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al Grupului de lucru comun EMCO-CPS²⁹⁰, sprijinind, de asemenea, principalele constatări orizontale prezentate în secțiunea 1.4 din capitolul 1. Deși toate fișele se bazează pe lectura tabloului de bord social și pe clasificările RCOFM, astfel cum sunt descrise în caseta din secțiunea 1.4 și în anexa 6, structura lor depinde de situația specifică fiecărei țări: ordinea celor trei domenii de politică acoperite de fișe (ocuparea forței de muncă; educație și competențe; protecție și incluziune socială) este ghidată de evoluțiile din țara în cauză, astfel cum rezultă din tabelele tabloului de bord social din anexa 9. În mod similar, graficul pentru fiecare țară ilustrează cea mai relevantă problemă sau o evoluție-cheie pentru țara în cauză.

Analiza pe țări din prima etapă se bazează pe întregul set de indicatori principali din tabloul de bord social. Fiecare dintre indicatori²⁹¹ este examinat pe baza metodologiei RCOFM, care determină poziția relativă a statelor membre. Această poziție relativă este exprimată ca abateri standard de la media atât a nivelului absolut al valorii indicatorului, cât și a variației acestuia față de anul precedent (pentru mai multe detalii tehnice, a se vedea anexa 6). Rezultatele sunt rezumate în una din 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. O scurtă prezentare generală a indicatorilor și a evaluării acestora pentru fiecare stat membru poate fi găsită în tabelele din anexa 9.

Fiecare indicator principal din tabloul de bord social este evaluat cu ajutorul metodologiei explicate mai sus, pentru a identifica 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 sau nu se îmbunătățește (aproape la fel de rapid), spre deosebire de 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”). Un motiv suplimentar pentru a considera că situația necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă apare atunci când un indicator marcat cu roșu sau cu portocaliu prezintă două deteriorări

²⁹⁰ Un grup de lucru comun EMCO-CPS a fost înființat pentru a discuta inițiativa și a desfășurat lucrări în perioada octombrie 2022-mai 2023. El a alimentat EMCO și CPS, care au pregătit discuția ministerială din cadrul reuniunii EPSCO din iunie 2023. Lucrările și rezultatele acestora sunt documentate în [mesajele principale din partea EMCO și a CPS privind introducerea în semestrul european a unui cadru de convergență socială și în Raportul conex al Grupului de lucru comun EMCO-CPS](#).

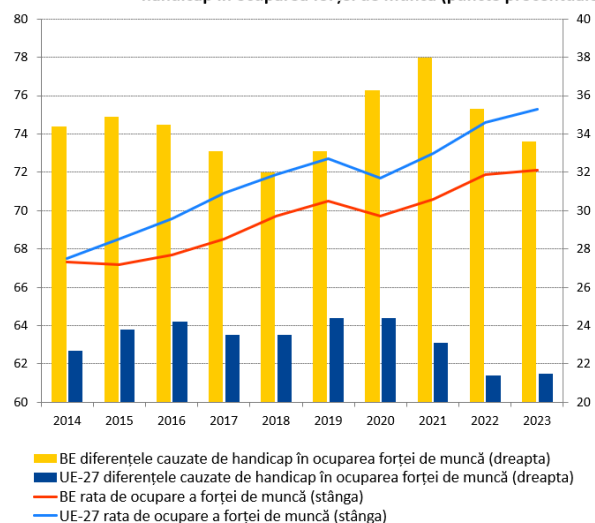
²⁹¹ Pentru detalii tehnice privind indicatorii principali din tabloul de bord, inclusiv diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă pe baza conceptului GALI, a se vedea anexa 2.

consecutive în clasificarea sa RCOFM. Un exemplu îl reprezintă o modificare de la „performanță medie” la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” în ediția din 2024 a RCOFM, urmată de o nouă deteriorare la „situație critică” în ediția din 2025. 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, într-un anumit an n , o țară are 5 indicatori principali din tabloul de bord social marcați cu roșu sau portocaliu, iar unul dintre aceștia prezintă doi ani consecutivi de deteriorări în anii n și $n-1$, se consideră că țara are în total 6 semnale de alertă în anul n respectiv (5 semnale de alertă roșii/portocalii la indicatorii din anul respectiv + 1 dintre aceștia cu două deteriorări consecutive). Prin urmare, ar fi necesară și o analiză suplimentară. 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.

Belgia

În 2023, susținută de creșterea economică, piața forței de muncă și-a continuat tendința ascendentă în contextul unor deficite considerabile de forță de muncă. În pofida îmbunătățirilor din ultimul deceniu, rata de ocupare a forței de muncă, de 72,1 % în 2023, rămâne în continuare sub media UE în ceea ce privește nivelul și variația, prezentând o „situație critică”, cu diferențe regionale puternice, iar unele grupuri, cum ar fi persoanele slab calificate, persoanele născute în afara UE și persoanele în vârstă, înregistrează întâzieri și mai mari. Acest lucru se datorează în mare parte ratei de activitate mai scăzute a Belgiei decât media UE. Rata șomajului și rata șomajului de lungă durată înregistrează o „performanță medie”, și anume 5,5 % și, respectiv, 2,2 %, ceea ce este valabil și pentru disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (7,6 puncte procentuale). Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au crescut constant între 2018 și 2021 (de la 32 la 38 de puncte procentuale) și, în pofida scăderii la 33,6 puncte procentuale în 2023, continuă să fie printre cele mai ridicate din UE (față de media UE de 21,5 puncte procentuale) și înregistrează o „situație critică” de trei ani la rând. În cele din urmă, în pofida creșterii salariului real în 2023, venitul brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor nu a atins încă media UE și rămâne „de supravegheat”.

Rata de ocupare a forței de muncă (%) și diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice a BE în 2017.

Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], AFM-UE și [[tepsr_sp200](#)], EU-SILC

Belgia are performanțe peste medie în domeniul educației și al competențelor. Ponderea adulților care participă la activități de învățare înregistrează o „performanță medie”, de 34,9 % (față de 39,5 % în UE), la fel ca și ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), aceasta fiind de 9,6 %. Cu 56,3 % din totalul copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire și cu o pondere de 6,2 % a persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare, Belgia înregistrează o „performanță peste medie” (deși cu variații regionale importante). Acest lucru este valabil și în ceea ce privește ponderea populației adulte cu cel puțin competențe digitale de bază (59,4 %), care poate contribui la sprijinirea tranziției verzi și a celei digitale. În același timp, competențele în materie de citire, matematică și științe au scăzut în ultimii ani și există inegalități semnificative în funcție de mediul socioeconomic și de contextul de migrație.

Politicile sociale sunt, în general, eficace în prevenirea și atenuarea riscurilor de sărăcie și de excluziune socială, precum și a inegalităților veniturilor. În ceea ce privește impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, care este cu mult peste media UE (50,8 % față de 34,7 % în 2023), și inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (3,4 față de 4,7 la nivelul UE), Belgia înregistrează „cele mai bune performanțe”. Deși în 2023 rata globală AROPE (18,6 % față de 21,3 % în UE) este încă înregistrată ca având o „performanță medie”, ponderea populației totale și cea a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială se află în scădere din 2017, ajungând la o „performanță peste medie” în rândul copiilor (19,0 % față de 24,8 % în UE).

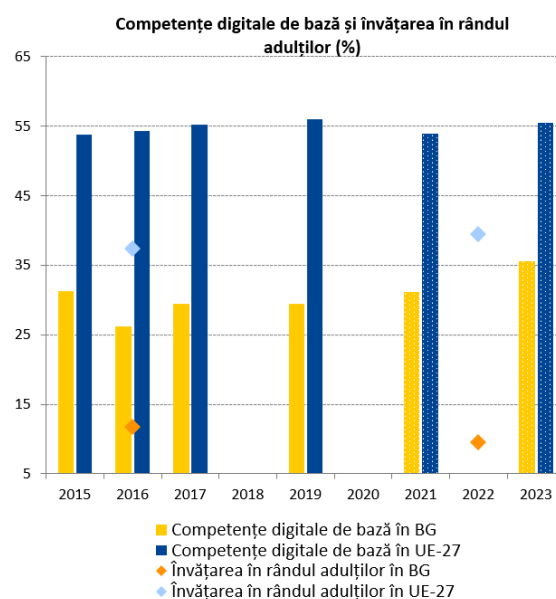
Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, doar 1,1 % în 2023, înregistrează o „performanță peste medie”, în timp ce costurile suplimentare pentru locuințe, care afectează 7,7 % din populație, înregistrează o „performanță medie” (8,8 % la nivelul UE).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Belgia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Bulgaria

Bulgaria se confruntă cu provocări legate de formarea competențelor, care afectează capacitatea de inserție profesională a anumitor grupuri și împiedică creșterea productivității și competitivitatea.

Participarea adulților la activități de învățare a scăzut în perioada 2016-2022 și, ajungând la un nivel de 9,5 % în 2022 (față de 39,5 % în UE), este printre cele mai scăzute din UE, constituind o „situație critică”. Abordarea acestei situații va necesita eforturi suplimentare semnificative. În pofida unei îmbunătățiri recente, ponderea populației adulte cu cel puțin competențe digitale de bază rămâne, de asemenea, printre cele mai scăzute din UE, situându-se la 35,5 % față de 55,6 % la nivelul UE în 2023, ceea ce constituie o altă „situație critică”. Consolidarea dobândirii de competențe de către adulți, inclusiv în domeniul digital, este esențială pentru sprijinirea tranziției verzi și a celei digitale. Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire este în continuare scăzută (17,4 % față de 37,5 % în UE în 2023). Această situație este „de supravegheat”, deoarece poate avea un impact asupra perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor. Nivelul competențelor de bază și digitale în rândul tinerilor este scăzut și există mari inegalități în ceea ce privește rezultatele școlare.



Notă: Definiția indicatorului privind competențele digitale s-a schimbat din 2021, dar acoperă un concept care este, în linii mari, similar cu cel din anii precedenți.

Sursa: Eurostat [[extras special din AEA](#)], [[tepsr sp410](#)], [[isoc sk dskl i](#)], Sondaj privind TIC în cadrul anchetei sociale europene.

Bulgaria s-a confruntat cu îmbunătățiri în ceea ce privește incluziunea și protecția socială, dar există în continuare provocări importante. Deși rata AROPE a scăzut cu 2,2 puncte procentuale în 2023, în paralel cu evoluțiile pozitive ale pieței muncii, precum și cu creșterea salariilor și a pensiilor, aceasta este în continuare printre cele mai ridicate din UE (30,0 % față de 21,3 %, „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”). În plus, s-a înregistrat o scădere considerabilă a numărului total de copii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, de 34 000 (sau 8,3 %), comparativ cu 2022. Cu toate acestea, înregistrând 33,9 % în 2023, rata se menține printre cele mai ridicate din UE (24,8 %), fiind „critică”. În pofida îmbunătățirilor, grupurile vulnerabile, cum ar fi romii (81 %), persoanele cu handicap (42,4 %) și persoanele care locuiesc în zone rurale (39,3 %) au fost mai expuse riscurilor de sărăcie sau de excluziune socială decât altele. În ansamblu, atât impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, cât și inegalitatea veniturilor s-au îmbunătățit în 2023 (de la 24,4 % la 27,7 % și, respectiv, de la 7,3 la 6,6, ambele având o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”).

Piața muncii din Bulgaria a continuat să înregistreze rezultate excelente în ciuda scăderii populației, deși cu diferențe regionale semnificative. În timp ce țara a atins o rată-record de ocupare a forței de muncă (76,2 % în 2023), care constituie o „performanță medie” în comparație cu UE (75,3 %), diferențele dintre regiuni variază între 85,5 % în cazul regiunii cu cele mai bune performanțe și 67,2 % în cazul regiunii cu cele mai slabe performanțe. Există, de asemenea, diferențe substanțiale de la un grup de populație la altul. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă erau în continuare cu mult peste media UE

în 2023 (39,5 față de 21,5 puncte procentuale), înregistrând o creștere de 10,0 puncte procentuale în comparație cu 2022 și deteriorându-se în doi ani consecutivi, ajungând la o „situație critică”. Deși a scăzut în ultimii ani, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), cu 13,8 % în 2023, se situa în continuare peste media UE (11,2 %), fiind în prezent „de supravegheat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Bulgaria se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

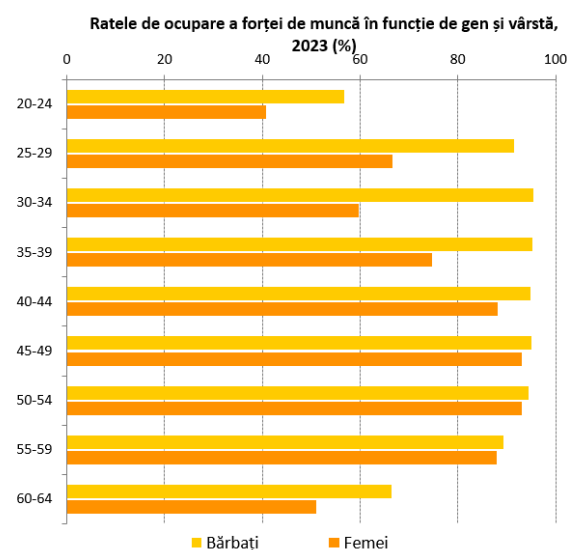
Cehia

Rezultatele generale pozitive pe piața muncii sunt însoțite de deficite de forță de muncă și de condiții relativ mai dificile pentru anumite grupuri de populație. În 2023, Cehia se număra printre „țările cu cele mai bune performanțe” din UE în ceea ce privește rata ridicată a ocupării forței de muncă și rata scăzută a șomajului (81,7 % și, respectiv, 2,6 %), în pofida unei creșteri economice ușor negative. Rata scăzută a șomajului de lungă durată (0,8 % în 2023) a înregistrat, de asemenea, o „performanță bună, dar de monitorizat”, după o creștere cu 0,2 puncte procentuale față de 2022. Cu toate acestea, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a fost de 13,9 puncte procentuale în 2023, una dintre cele mai ridicate

din UE, ceea ce indică o „situație critică”. În plus, rata de participare a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (4,5 % în 2023) a scăzut cu 2,3 puncte procentuale față de 2022 și rămâne cu mult sub media UE (37,5 %), constituind, de asemenea, o „situație critică”. Aceasta, combinată cu provocări în ceea ce privește calitatea serviciilor de îngrijire a copiilor, poate avea un impact asupra perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor și asupra participării femeilor pe piața muncii. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut cu 1,3 puncte procentuale, ajungând la 10,1 % în 2023, și, la fel ca diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (22,2 puncte procentuale în 2023), constituie o „performanță medie”. Consolidarea participării pe piața muncii a femeilor, a tinerilor și a grupurilor defavorizate, cum ar fi cetățenii ucraineni aflați sub protecție temporară și romii, ar putea contribui la atenuarea deficitului de forță de muncă.

Performanța Cehiei în ceea ce privește competențele se îmbunătățește, dar participarea adulților la activități de învățare se confruntă cu provocări. Aceasta din urmă a fost printre cele mai scăzute din statele membre (21,2 % în 2022 față de 39,5 % în UE), ceea ce indică o „situație critică”. În același timp, în perioada 2021-2023, ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a crescut de la 59,7 % la 69,1 %, ceea ce constituie în prezent o „performanță peste medie”. Promovarea în continuare a învățării în rândul adulților și a dezvoltării competențelor poate contribui la stimularea capacității de inovare și la facilitarea tranziției verzi și a celei digitale.

Cehia are un sistem de protecție socială funcțional, dar se confruntă cu provocări în domeniul locuințelor sociale. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost de 12,0 % în rândul populației generale și de 15,0 % în rândul copiilor în 2023, ceea ce face ca Cehia să aibă „cele mai bune performanțe” (față de mediile UE de 21,3 % și, respectiv, 24,8 %). Ambii indicatori au înregistrat o ușoară creștere față de 2022, în contextul unei inflații peste media UE. Venitul brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a scăzut de la 123,9 în 2022 la 121,6 în 2023 și este „de supravegheat”. Accesibilitatea financiară a locuințelor în orașele cehice necesită o monitorizare atentă, cu o rată mult mai ridicată a costurilor suplimentare pentru locuințe (13,2 %) înregistrată în 2023 în comparație cu zonele rurale (6,0 %) (9,1 % în ansamblu,



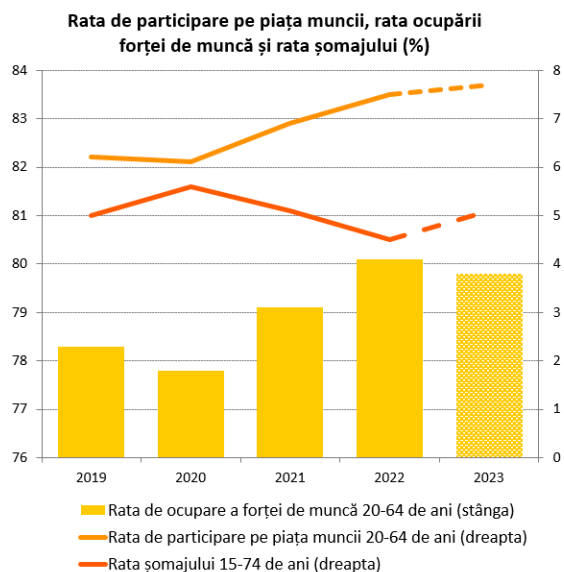
Sursa: Eurostat [[lfsa.ergan](#)], AFM-UE.

„performanță medie”). 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 și, în special, patru indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Cehia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Danemarca

Tensiunile de pe piața muncii din ultimii ani se atenuează ușor, în timp ce șomajul a crescut. După ani de creștere record a ocupării forței de muncă, în 2023 s-a înregistrat o scădere marginală a ratei de ocupare a forței de muncă, până la 79,8 % (-0,3 puncte procentuale față de 2022), generând tranziția de la „performanță peste medie” la o „performanță bună, dar de monitorizat”²⁹². Întrucât creșterea economică a fost mai puțin generatoare de locuri de muncă decât în perioada post-pandemie, rata șomajului a crescut deja cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 5,1 %, în 2023, ceea ce a dus la o situație care este „de supravegheat”. Deși presiunea asupra pieței muncii se atenuează²⁹³, țara se confruntă în continuare cu deficite de forță de muncă în anumite sectoare, în special în cele legate de tranziția verde și cea digitală. Există, de asemenea, diferențe regionale în ceea ce privește dificultățile legate de recrutarea de noi lucrători²⁹⁴. Situația tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) are în continuare „o performanță peste medie”, în pofida unei creșteri cu 0,7 puncte procentuale, ajungând la 8,6 % în 2023. În mod similar, Danemarca are, de asemenea, o „performanță peste medie” în raport cu disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, care se ridică în prezent la 5,6 puncte procentuale în comparație cu media UE de 10,2 puncte procentuale.



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

Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut din 2020. Indicatorul a crescut de la 10,0 % în 2022 la 10,4 % în 2023 (cu 0,9 puncte procentuale peste media UE) și este „de supravegheat”. Acest lucru merită atenție și având în vedere deficitul general de lucrători calificați cu care se confruntă țara. Rata de participare a adulților la activități de învățare de 47,1 % în 2022 are o „performanță peste medie” (39,5 % în UE), chiar și după o ușoară scădere față de 2016, iar ponderea adulților care dețin cel puțin competențe digitale de bază are, de asemenea, o „performanță peste medie” (69,6 % în 2023). Danemarca se numără printre țările cu cea mai mare pondere a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (69,9 % în 2023, „performanță bună, dar de monitorizat”, după o scădere de 4,8 puncte procentuale față de 2022).

Sistemul de protecție socială funcționează foarte bine, dar costurile cu locuința continuă să afecteze grupurile vulnerabile. Situația în ceea ce privește riscul de sărăcie sau de excluziune socială în ansamblu constituie o „performanță peste medie”, iar Danemarca are „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește sărăcia în rândul copiilor și impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei. Cu toate acestea, la

²⁹² Există o întrerupere a seriei cronologice pentru valoarea din 2023 a ratei ocupării forței de muncă, a șomajului, a șomajului de lungă durată, a participării pe piața muncii și a ratei NEET, precum și a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, reflectată în figură.

²⁹³ Comisia Europeană, Previziuni economice europene, toamna anului 2024.

²⁹⁴ [Agenția daneză pentru piața muncii și recrutare \(martie 2024\), Raport privind ancheta în materie de recrutare.](#)

15,4 %, ponderea gospodăriilor împovărate excesiv de costurile cu locuința rămâne ridicată. Pentru al treilea an consecutiv, situația este considerată „critică”, reflectând oferta limitată de locuințe la prețuri accesibile în orașele mai mari.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Danemarca nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

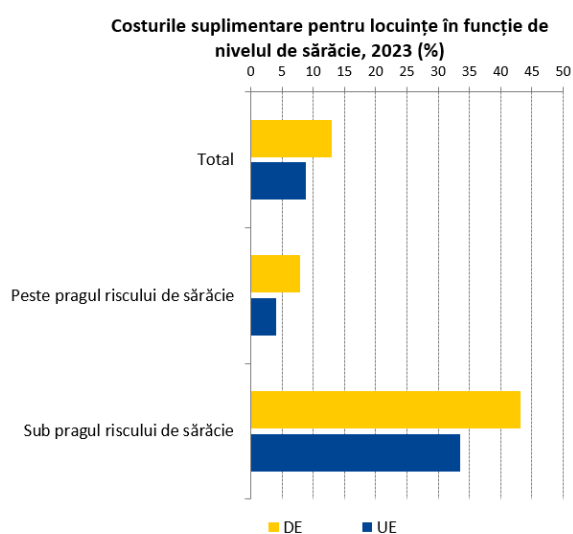
Germania

În domeniul educației și al competențelor, situația persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare este dificilă, în timp ce Germania are rezultate bune în ceea ce privește învățarea în rândul adulților. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare este ridicată și a crescut la 12,8 % în 2023 (față de 9,5 % în UE), ceea ce indică o „situație critică”. În același timp, ponderea tinerilor în vârstă de 15 ani care nu au competențe de bază în matematică și științe (29,5 % și, respectiv, 22,9 % în 2022) aproape s-a dublat din 2012 (PISA, 2022), cu un impact socioeconomic sporit asupra rezultatelor în materie de educație. Acest lucru necesită atenție și având în vedere competențele de care au nevoie piața forței de muncă și tranziția verde și cea digitală. Pe de altă parte, ponderea populației adulte care deține cel puțin competențe digitale de bază a crescut cu 3,3 puncte procentuale, ajungând la 52,2 % în 2023 (față de 55,6 % în UE) și constituie în prezent „o performanță medie”, în timp ce participarea generală a adulților la activități de învățare, de 53,7 % în 2022, face din Germania una dintre țările cu „cele mai bune performanțe” din UE.

Piața forței de muncă din Germania are rezultate bune în general, dar există deficite persistente de forță de muncă și de competențe, iar femeile nu sunt suficient de integrate pe piața forței de muncă. În pofida încetinirii creșterii economice, rata de ocupare a forței de muncă este ridicată și a crescut la 81,1 % în 2023 („performanță peste medie”), în timp ce rata șomajului și componenta sa pe termen lung au rămas la niveluri foarte scăzute, 3,1 % („cele mai bune performanțe”) și, respectiv, 1,0 % („performanță peste medie”) în contextul deficitului de forță de muncă. Pe de altă parte, în timp ce disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă constituie o „performanță medie” la 7,7 puncte procentuale în 2023, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă a rămas una dintre cele mai ridicate din UE (situându-se la 36,9 puncte procentuale, față de 20,2 puncte procentuale în UE). Se estimează că actualul sistem de împărțire a taxelor conjugale va menține în afara pieței forței de muncă până la 185 000 echivalent normă întreagă. Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (23,3 % în 2023 față de 37,5 % în UE) este „de supravegheat”.

Din punct de vedere social, accesibilitatea locuințelor continuă să prezinte provocări semnificative din cauza ofertei limitate.

Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a crescut într-un ritm semnificativ mai rapid în Germania în comparație cu UE (1,1 puncte procentuale față de 0,1 puncte procentuale), ajungând la un nivel peste medie de 13,0 % în 2023, fiind astfel în continuare „de supravegheat”²⁹⁵. Deși inițiativele de politică în curs și planificate vizează sprijinirea unor locuințe mai accesibile, această situație este deosebit de dificilă pentru persoanele expuse riscului de sărăcie, în cazul cărora această rată a crescut la 43,2 % (față de 33,6 % în UE). În contextul unei inflații ridicate în 2022 și



Sursa: Eurostat [[tessi163](#)], EU-SILC.

²⁹⁵ Există o întrerupere a seriei cronologice pentru indicator în 2023.

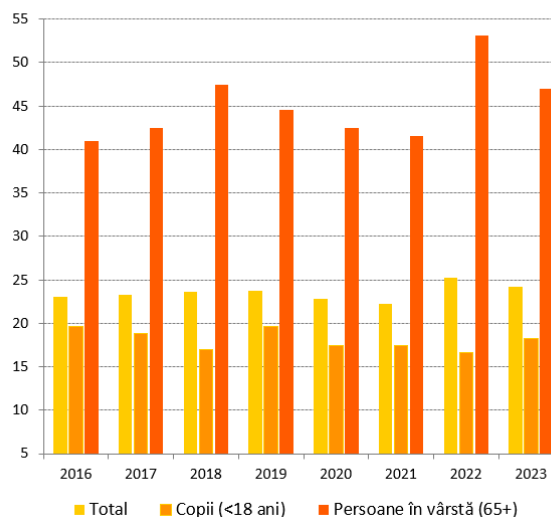
2023, puterea de cumpărare a gospodăriilor a fost redusă, iar ponderea populației și a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, 21,3 % și, respectiv, 23,9 % în 2023, a crescut din 2020 (+ 0,9 puncte procentuale și, respectiv, + 1,6 puncte procentuale) și constituie „o performanță medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Germania nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Estonia

Estonia se confruntă cu provocări în domeniul protecției și incluziunii sociale. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a scăzut cu 1,0 puncte procentuale, ajungând la 24,2 %. Cu toate acestea, se situează în continuare peste media UE de 21,3 % și este „de supravegheat” în 2023. Riscul de sărăcie sau de excluziune socială în rândul copiilor constituie o „performanță peste medie”, deși cu o creștere de 1,7 puncte procentuale. Pentru persoanele în vârstă și persoanele cu handicap, aceste riscuri rămân printre cele mai ridicate din UE (47 % și 41 % față de 19,8 % și, respectiv, 28,8 % în UE). În acest context, trebuie remarcat faptul că impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut de la 28,1 % în 2022 la 27,7 % în 2023, rămânând sub media UE de 34,7 % și, prin urmare, este „de supravegheat”. Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a crescut de la 5,0 în 2021 la 5,4 în 2023 (de asemenea, „de supravegheat”), față de media UE de 4,7 în 2023. Estonia are unul dintre cele mai ridicate niveluri de nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală din UE (12,9 % față de 2,4 % în 2023), ceea ce reprezintă o situație „critică”. Accesul la asistență medicală rămâne o provocare în contextul creșterii deficitului de personal medical, al plăților directe ridicate și al îmbătrânirii rapide a populației.

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (%)



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

Ocuparea forței de muncă a continuat să crească în 2023, înregistrându-se îmbunătățiri în special în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă. Rata de ocupare a forței de muncă a atins 82,1 %, având una dintre „cele mai bune performanțe din UE”, în timp ce rata șomajului de lungă durată, de 1,3 %, a înregistrat în continuare o „performanță peste medie”. Cu toate acestea, în contextul unei scăderi a PIB-ului real în 2023, rata șomajului a crescut de la 5,6 % în 2022 la 6,4 % în 2023 și, prin urmare, este „de supravegheat”. Diferențele regionale în ceea ce privește șomajul sunt considerabile, înregistrându-se valori mult mai mari în partea de nord-est a Estoniei (10,1 % în 2023)²⁹⁶, caracterizate de preponderența sectorului industrial. Estonia are una dintre cele mai scăzute disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă din UE, aflându-se printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ultimii trei ani. În același timp, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au scăzut semnificativ (cu 6,0 puncte procentuale) în comparație cu 2022 (20,2 % față de 21,5 % în UE) și, prin urmare, constituie în prezent o „performanță peste medie”. Venitul brut disponibil al gospodăriilor a scăzut pentru al doilea an consecutiv (de la 130,5 în 2022 la 125,9 în 2023) și este acum „de supravegheat”.

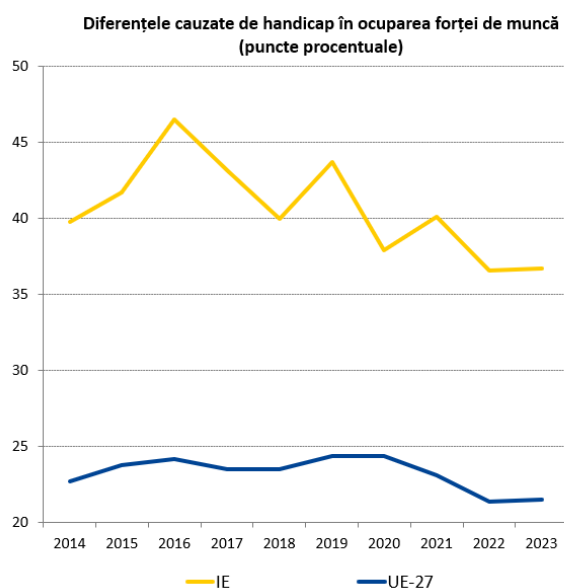
²⁹⁶ Statistici Estonia: [Rata șomajului](#) | [Statistikaamet](#).

În domeniul educației și al competențelor, Estonia a înregistrat evoluții pozitive. Aceasta a înregistrat progrese substanțiale în ceea ce privește participarea la activități de învățare în rândul adulților, care a crescut de la 33,9 % în 2016 la 41,8 % în 2022 („performanță peste medie”, comparativ cu media UE de 39,5 % în 2022). În plus, ponderea populației cu cel puțin competențe digitale de bază s-a îmbunătățit în 2023 și, în prezent, înregistrează, de asemenea, o „performanță peste medie”, la fel ca și ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, în urma uneia dintre cele mai mari îmbunătățiri de la situația „de supravegheat” înregistrată anterior.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Estonia se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Irlanda

Ocuparea forței de muncă a continuat să crească în 2023, deși grupurile defavorizate se confruntă în continuare cu obstacole semnificative în ceea ce privește accesul la locuri de muncă. În 2023, în pofida încetinerii puternice a creșterii economice, rata de ocupare a forței de muncă, de 79,1 %, a atins un alt nivel record („performanță medie”), atât din cauza migrației, cât și a unei participări mai mari la forța de muncă. Rata șomajului care înregistrează un nivel minim istoric de 4,3 % („performanță peste medie”) reflectă o piață a forței de muncă încă tensionată. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a scăzut semnificativ, de la 11,4 puncte procentuale în 2022 la 9,9 puncte procentuale în 2023, înregistrând în prezent „o performanță peste medie”, la care au contribuit oportunități de muncă mai flexibile și creșterea subvențiilor pentru îngrijirea copiilor. În același timp, în pofida unei ușoare îmbunătățiri în ultimii ani, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă rămân mult mai mari decât media UE, situându-se la 36,7 puncte procentuale față de 21,5 puncte procentuale, prezentând în continuare o „situație critică”. Astfel, consolidarea capacității de inserție profesională a grupurilor subreprezentate și dezavantajate, cum ar fi persoanele cu handicap, părinții singuri, persoanele slab calificate, minoritățile rome și nomade, poate contribui la soluționarea deficitelor existente și viitoare de forță de muncă și de competențe. Noile măsuri de informare și de activare, sprijinite și de FSE+, vizează reducerea acestor diferențe. În cele din urmă, Irlanda a înregistrat o creștere a venitului brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor în 2023, care a reprezentat o „performanță medie”.



Notă: Întrerupere a seriei cronologice a IE în 2019.

Sursa: Eurostat [[tepsr_sp200](#)], EU-SILC.

Irlanda înregistrează performanțe bune în ceea ce privește educația și competențele. Țara se numără în continuare printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește rata părăsirii timpurii a sistemului de educație și formare, situându-se la 4,0 % în 2023, în pofida unei creșteri (de la 3,7 % în 2022). De asemenea, există o mai mare probabilitate ca adulții irlandezi să participe la activități de învățare decât media UE, cu 48,3 % față de 39,5 % în UE în 2022 („performanță peste medie”). În plus, ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază este una dintre cele mai ridicate din UE, situându-se la 72,9 % în 2023 față de 55,6 % în UE, clasându-se din nou printre țările cu „cele mai bune performanțe”.

Sistemul irlandez de protecție socială reduce în mod eficace sărăcia, deși unele grupuri se confruntă în continuare cu riscuri mai mari, iar în domeniul educației și îngrijirii timpurii a copiilor sunt încă raportate provocări. Riscurile de sărăcie sau de excludiune socială în rândul populației generale și al copiilor se încadrează în categoria „performanță medie”. Părinții singuri, nomazii și persoanele cu handicap sunt mult mai expuși riscului. În ceea ce privește impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, Irlanda rămâne printre țările cu „cele mai bune performanțe” (la 57,8 % față de 34,7 % în UE). Deși participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a crescut de la 18,3 % în 2022 la 22,1 % în 2023, aceasta rămâne „de supravegheat”, deoarece este în continuare cu mult sub media UE de 37,5 %. În pofida îmbunătățirilor,

persistă unele obstacole financiare și nefinanciare (disponibilitatea, complexitatea sistemului). Disponibilitatea locuințelor s-a deteriorat, existând liste lungi de așteptare pentru locuințele sociale și un număr record de persoane fără adăpost, parțial din cauza drepturilor reduse ale chiriașilor. Numărul persoanelor fără adăpost a crescut cel mai mult în rândul copiilor și al familiilor monoparentale.

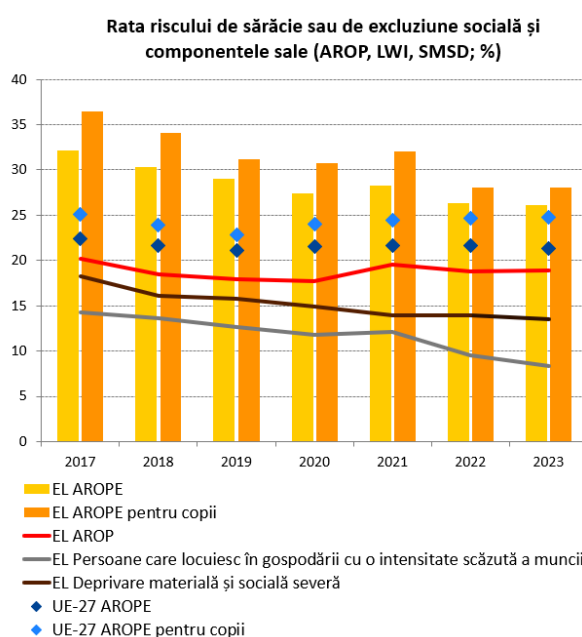
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, doi indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Irlanda nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Grecia

În contextul unei inflații ridicate și al reducerii cheltuielilor sociale în raport cu PIB-ul, Grecia se confruntă cu provocări semnificative în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale, majoritatea indicatorilor dovedind o „situație critică”. Mai precis, reducerea sărăciei prin transferuri sociale (altele decât pensiile) a scăzut cu 2,1 puncte procentuale, ajungând la doar 18,2 %, ceea ce reprezintă cu 16,5 puncte procentuale sub media UE. Deși ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a rămas relativ stabilă, la 26,1 %, după o îmbunătățire lentă în ultimii șase ani, aceasta este în continuare cu mult peste media UE de 21,3 %. În plus, ponderea gospodăriilor împovărate excesiv de costurile cu locuința a crescut la 28,5 % în 2023, fiind una dintre cele mai ridicate din UE (8,8 % în medie). În același timp, nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au crescut și mai mult, ajungând la unul dintre cele mai ridicate niveluri (11,6 % în 2023, de la 9,0 % în 2022, față de 2,4 % în UE). La 28,1 %, rata AROPE pentru copii a rămas stabilă, dar continuă să fie peste media UE de 24,8 %, ceea ce indică o situație care este „de supravegheat”. Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a crescut ușor la 5,3 (față de 4,7 în UE) și este, de asemenea, „de supravegheat” din cauza nivelului său ridicat.

Piața muncii din Grecia prezintă provocări semnificative, în special pentru femei și tineri. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă a crescut cu 1,1 puncte procentuale pe fondul unei creșteri economice încă robuste. Cu toate acestea, doar 67,4 % din populația în vârstă de muncă avea un loc de muncă, rămânând cu mult sub media UE de 75,3 %. Ratele de ocupare a forței de muncă prezintă o „situație critică”, în special în rândul femeilor și al tinerilor. În pofida creșterii sale limitate cu 1,7 puncte procentuale, ajungând la 57,6 % în 2023, rata de ocupare a femeilor este una dintre cele mai scăzute din UE și conduce la unul dintre cele mai mari decalaje în materie de ocupare a forței de muncă (19,8 puncte procentuale). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare a crescut cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 15,9 % în 2023, ceea ce înseamnă cu mult peste media UE de 11,2 %. În plus, venitul brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor, de 81,6 % în 2023, rămâne printre cele mai scăzute, în pofida unei creșteri față de 2022 (raportat la media UE de 111,1 %), trecând de la o „situație critică” la o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Pe de altă parte, Grecia are o „performanță medie” în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă.

Dezvoltarea competențelor este o prioritate pentru Grecia, având în vedere tranziția digitală și tranziția verde și în contextul deficitului crescut de forță de muncă în sectoare-cheie. Ponderea adulților care au participat la activități de învățare în ultimele 12 luni a scăzut de la 16,0 % în 2016 la 15,1 % în 2022, numărându-se printre cele mai scăzute niveluri din UE și reprezentând 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



Sursa: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], [[tepsr_lm430](#)], [[ilc_li02](#)], [[tespm030](#)], EU-SILC.

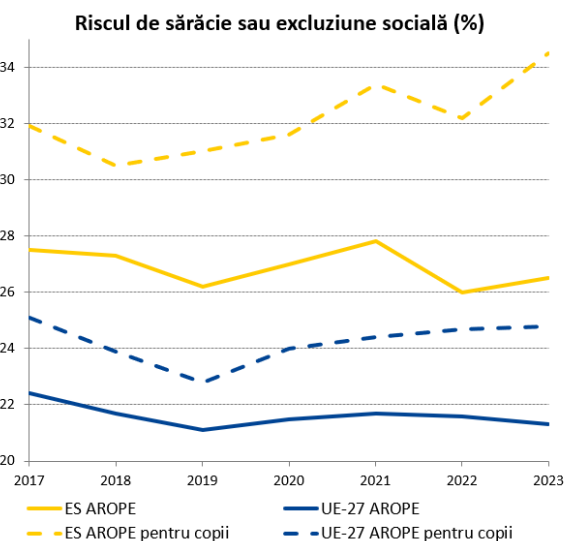
reprezintă o „performanță medie”. Competențele de bază sunt printre cele mai scăzute din UE, și ca urmare a uneia dintre cele mai accentuate scăderi. Pe de altă parte, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut cu 0,4 puncte procentuale în perioada 2022-2023 și a rămas cu mult sub media UE (3,7 % față de 9,5 % în UE), Grecia fiind una dintre țările cu „cele mai bune performanțe”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, nouă indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Grecia se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Spania

Spania se confruntă cu provocări în ceea ce privește protecția și incluziunea socială.

În 2023, ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în rândul populației generale și în rândul copiilor a crescut la 26,5 % și, respectiv, 34,5 %, cu mult peste media UE (21,3 % și 24,8 %), reprezentând „situații critice”. Acest fapt poate fi atribuit parțial provocărilor legate de nivelul de adecvare și de acoperire din cadrul sistemului de protecție socială, disparităților regionale în ceea ce privește accesul la serviciile publice și sărăciei constant ridicate a persoanelor încadrate în muncă. În pofida unor îmbunătățiri, inegalitatea veniturilor, măsurată



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

prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, rămâne ridicată în 2023 (5,5 față de 4,7 în UE) și este „de supravegheat”. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut la 22,9 % în 2023 (față de 34,7 % în UE), deteriorându-se în doi ani consecutivi și ajungând într-o „situație critică”. Eficacitatea transferurilor sociale este deosebit de scăzută în ceea ce privește reducerea riscurilor de sărăcie în rândul copiilor (17,0 % față de 41,4 % în UE). Pe de altă parte, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire constituie o „performanță peste medie” în Spania.

Piața muncii din Spania s-a îmbunătățit semnificativ, dar se confruntă în continuare cu provocări. Rata de ocupare a forței de muncă a crescut substanțial la 70,5 % în 2023 (față de 75,3 % în UE), trecând de la o „situație critică” la o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”²⁹⁷. Acest fapt a fost determinat de o creștere economică solidă, de o expansiune puternică a ocupării forței de muncă în rândul persoanelor născute în afara UE și de o creștere a ocupării forței de muncă în sectorul comercial, tehnic și științific și de crearea de locuri de muncă în sectorul public. Rata șomajului (12,2 %) și componenta sa pe termen lung (4,3 %) constituie, de asemenea, „performanțe slabe, dar în curs de îmbunătățire”, având în vedere nivelurile încă foarte ridicate, în pofida unor scăderi semnificative, în special pentru lucrătorii în vârstă și în Insulele Canare. Deși ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a continuat să scadă (ajungând la 12,3 % în 2023), aceasta se menține la un nivel ridicat și „de supravegheat”. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, printre cele mai reduse din UE și în scădere, plasează Spania printre țările cu „cele mai bune performanțe”. În cele din urmă, venitul brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor a constituit o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” în 2023, datorită unei creșteri puternice.

Spania se confruntă cu provocări în ceea ce privește părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare profesională, deși are rezultate bune în ceea ce privește competențele digitale. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut ușor în 2023, ajungând la 13,7 % (față de 9,5 % în UE), dar rămâne ridicată și într-o „situație critică”. Disparitățile regionale aferente sunt încă semnificative, în pofida

²⁹⁷ Definiția indicatorilor privind piața forței de muncă din Spania diferă de cele obișnuite din 2022 și 2023 (a se vedea [metadatele Eurostat](#)).

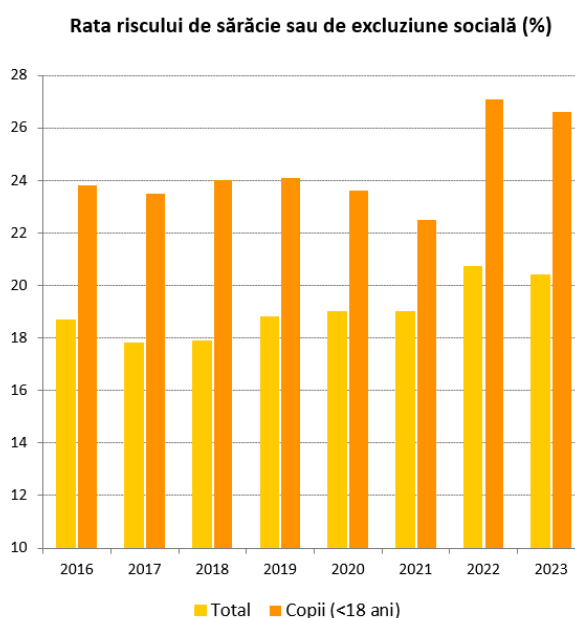
scăderii din 2023, cu niveluri deosebit de ridicate în sud și est și cu tendințe de înrăutățire în sudul țării și în Insulele Canare. În ansamblu, participarea adulților la activități de învățare a reprezentat o „performanță medie” în 2022, situându-se la 34,1 % (față de 39,5 % în UE), după o creștere de 3,7 puncte procentuale față de 2016. Pe de altă parte, „performanța peste medie” a Spaniei în ceea ce privește competențele digitale sprijină într-o bună măsură tranziția verde și cea digitală.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Spania se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Franța

Piața muncii a rămas dinamică în 2023, în pofida unei încetiniri a economiei în a doua jumătate a anului și a creșterii blocajelor în aprovizionare. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă a crescut la 74,4 %, în timp ce rata șomajului a rămas la 7,3 %, cel mai scăzut nivel din 2008, regiunile ultraperiferice având rezultate considerabil mai slabe. Ambii indicatori sunt „de supravegheat”, deoarece performanța relativă s-a deteriorat într-o oarecare măsură²⁹⁸. Rata șomajului în rândul tinerilor a scăzut ușor (de la -0,1 puncte procentuale la 17,2 %), dar ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a crescut la 12,3 % și este în prezent „de supravegheat”. Integrarea pe piața muncii a unor grupuri vulnerabile continuă să fie dificilă, în special pentru persoanele născute în afara UE și pentru persoanele cu un nivel scăzut de instruire. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă are o „performanță peste medie” (5,5 puncte procentuale în 2023 față de 10,2 puncte procentuale în UE) și este în continuare scădere. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au scăzut din 2020, ajungând la 19,9 puncte procentuale în 2023 (față de 21,5 puncte procentuale în UE) și constituie în prezent, de asemenea, o „performanță peste medie”.

În pofida investițiilor relativ ridicate în protecția socială, riscurile de sărăcie sunt mai mari în ultimii ani, în contextul unor inegalități în creștere. În ansamblu, Franța înregistrează o „performanță peste medie” în ceea ce privește impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (41,9 % în 2023 față de 34,7 % în UE). După o creștere considerabilă în 2022, ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut în 2023 cu 0,3 puncte procentuale, ajungând la 20,4 %, sub media UE de 21,3 % („performanță medie”)²⁹⁹. Rata AROPE a copiilor a scăzut, de asemenea, (cu 0,5 puncte procentuale) la 26,6 % în 2023, dar rămâne peste media UE de 24,8 % și continuă să fie „de supravegheat”. Creșterea venitului intern



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

brut al gospodăriilor pe cap de locuitor a rămas sub media UE în 2023 și este „de supravegheat”. Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, constituie o „performanță medie”, deși în creștere din 2018. Regiunile ultraperiferice au rezultate considerabil mai slabe decât Franța metropolitană în toate domeniile tabloului de bord social.

Franța are, în general, rezultate bune în ceea ce privește indicatorii privind egalitatea de șanse. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază, precum și a persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare se încadrează în

²⁹⁸ Definiția indicatorilor privind piața forței de muncă din Franța diferă de cele obișnuite din 2022 și 2023 (a se vedea [metadatele Eurostat](#)).

²⁹⁹ Există o întrerupere a seriei cronologice în 2020 și 2022: ancheta FR-SILC include în 2022, pentru prima dată, patru departamente de peste mări (Guyana Franceză, Réunion, Martinica și Guadelupa).

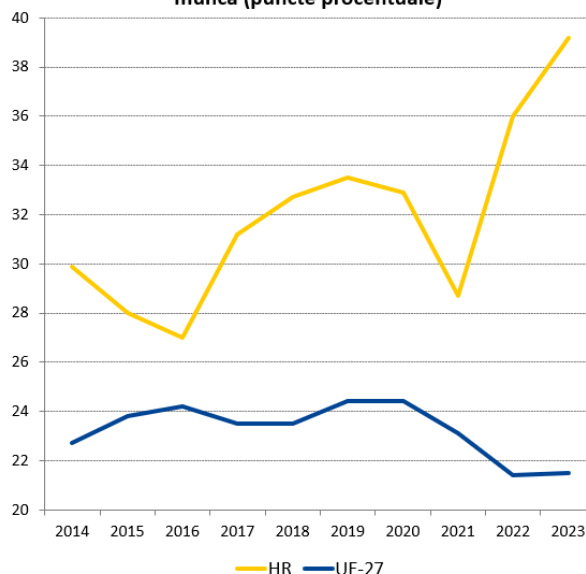
categoria „performanță medie” (59,7 %, respectiv, 7,6 % în 2023). Franța are „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire. Cu toate acestea, sistemul de învățământ este marcat de o pondere semnificativă de elevi cu rezultate slabe și de inegalități ridicate, reflectate și în rezultatele PISA din 2022. Deficitul de lucrători calificați este unul dintre principalele obstacole în calea recrutării și ar putea împiedica tranziția verde și cea digitală.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „de supravegheat”, **Franța nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Croația

Piața muncii își continuă tendința ascendentă, dar grupurile vulnerabile se confruntă cu provocări substanțiale. În pofida unei îmbunătățiri continue înregistrate începând din 2021, rata de ocupare a forței de muncă rămâne semnificativ mai scăzută decât media UE (70,8 % față de 75,3 % în 2023) și în „situație critică” pentru al treilea an consecutiv. În 2023, susținute de o creștere economică încă relativ puternică, ratele șomajului și ale șomajului de lungă durată au scăzut și au atins 6,1 % și 2,1 % („performanță peste medie” și, respectiv, „performanță medie”). După o îmbunătățire substanțială, venitul brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a constituit o „performanță peste medie”, înregistrând 130,6 (111,1 în UE). Cu toate acestea, unele grupuri vulnerabile, cum ar fi lucrătorii în vârstă și lucrătorii slab calificați, continuă să aibă dificultăți în a găsi locuri de muncă de bună calitate. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă indică o „situație critică” în 2023 (39,2 puncte procentuale față de 21,5 puncte procentuale în UE), înregistrând pentru a doua oară o creștere. Pe de altă parte, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a avut o „performanță peste medie”, de 7,7 puncte procentuale (10,2 puncte procentuale în UE). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) s-a îmbunătățit, înregistrând o „performanță medie” în 2023 (11,8 % față de 11,2 % în UE), chiar dacă mai mult de jumătate dintre aceștia sunt inactivi.

Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice a HR în 2023.
Sursa: Eurostat [[tesp_sp200](#)], EU-SILC.

Croația se confruntă cu unele provocări în ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții și dobândirea de competențe. Țara înregistrează în continuare „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, care s-a situat la 2,0 % în 2023, în comparație cu media UE de 9,5 %. În același timp, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a crescut la 29,6 % în 2023 (de la 27,5 % în 2022), înregistrând în prezent o „performanță medie”, deși se menține cu 7,9 puncte procentuale sub media UE. În pofida decalajelor persistente dintre competențe pe piața muncii, doar 23,3 % dintre adulții croați au participat la activități de învățare în ultimele 12 luni în 2022, față de 39,5 % în UE și după o scădere de la 26,9 % în 2016. Acest aspect pune în pericol potențialul de creștere a competitivității viitoare, inclusiv tranziția verde și cea digitală, și este „de supravegheat”. Deși ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a fost de 59,0 % în 2023 (55,6 % în UE), aceasta este în prezent și „de supravegheat” din cauza deteriorării semnificative (cu 4,4 puncte procentuale) începând din 2021.

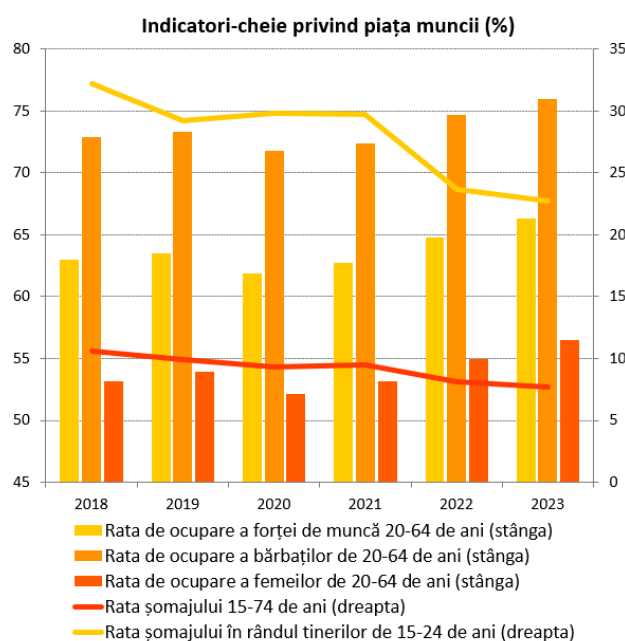
Croația se confruntă cu unele provocări în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale. Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) reprezintă în continuare o „performanță medie” în cazul populației totale (20,7 % față de 21,3 % în UE) și o „performanță peste medie” în cazul copiilor (17,3 % față de 24,8 % în UE), dar mai mare decât media UE în cazul persoanelor cu handicap (37,5 % față de 28,8 %). Impactul

transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a fost „critic” din 2020 și a fost semnificativ mai scăzut decât media UE în 2023 (20,9 % față de 34,7 %). Acest lucru necesită o monitorizare atentă și în ceea ce privește costul ridicat al vieții. În plus, inegalitatea (măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară) a atins cel mai ridicat nivel din 2018, și anume 4,91 în 2023 (față de 4,7 în UE) și este în prezent „de supravegheat”. Situația în ceea ce privește rata costurilor suplimentare pentru locuințe și nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală reprezintă o „performanță peste medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Croația se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Italia

În ciuda unei redresări susținute a ocupării forței de muncă, Italia se confruntă cu provocări importante pe piața muncii. Deși rata de ocupare a forței de muncă a atins un nivel record de 66,3 % în 2023, în pofida unei încetiniri a creșterii economice, aceasta este în continuare cu 9,0 puncte procentuale sub media UE și înregistrează o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Aceasta este cu precădere în urmă în sud (52,5 %) și în insule (51,5 %). Deși rata șomajului (7,7 %) și componenta sa pe termen lung (4,2 %) au scăzut în 2023, acestea rămân printre cele mai ridicate din UE, fiind într-o situație „de supravegheat” și, respectiv, într-o „situație critică”. De asemenea, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă prezintă o „situație critică”, de 19,5 puncte procentuale în 2023, de peste două ori mai mare decât media UE și fără îmbunătățiri semnificative în ultimul deceniu. Participarea scăzută pe piața muncii, în special a femeilor și a tinerilor, rămâne o provocare, având în vedere provocarea demografică presantă. Pe de altă parte, Italia rămâne printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă. În cele din urmă, venitul brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor a scăzut și mai mult, ajungând la 94,0 % în Italia în 2023 comparativ cu 2008 (față de media UE de 111,1 %), ceea ce indică o „situație critică”.



Situația tinerilor prezintă semne de îmbunătățire, dar Italia se confruntă cu provocări în ceea ce privește învățarea în rândul adulților. Ponderea de 29,0 % a adulților care au participat la activități de învățare în 2022 (față de 39,5 % și 33,9 % în UE în 2016) a fost „de supravegheat”³⁰⁰. În plus, în 2023, doar 45,8 % dintre adulții italieni aveau cel puțin competențe digitale de bază, rămânând astfel, de asemenea, „de supravegheat”, în special având în vedere tranziția verde și cea digitală. În schimb, situația persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare, precum și situația tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) s-au îmbunătățit, scăzând cu 1,0 puncte procentuale și, respectiv, cu 2,9 puncte procentuale, încadrându-se în prezent în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Cu toate acestea, nivelul de părăsire timpurie a școlii este considerabil mai mare în rândul cetățenilor din afara UE (29,5 %) decât în rândul resortisanților (9,0 %). La 16,1 %, Italia are în continuare una dintre cele mai ridicate rate NEET din UE (11,2 %) („performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”), iar competențele de bază slabe ale elevilor rămân o provocare.

În domeniul social au fost înregistrate progrese, dar există posibilitatea unor îmbunătățiri suplimentare. În 2023, ponderea atât a populației generale, cât și a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut cu 1,6 puncte

³⁰⁰ Există o întrerupere a seriei cronologice pentru indicator în 2023.

procentuale și, respectiv, cu 1,4 puncte procentuale („performanță peste medie” și, respectiv, „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”), determinată de o reducere a numărului persoanelor expuse riscului de sărăcie monetară și al celor care trăiesc în gospodării cu o intensitate a muncii foarte scăzută. La 22,8 % și 27,1 %, ambele rate se mențin peste media UE. Transferurile sociale, altele decât pensiile, cum ar fi alocația universală pentru copii, au redus sărăcia monetară cu 30,5 % („performanță peste medie”). Cu toate acestea, diferențele regionale sunt mari, iar ponderea persoanelor afectate de deprivare materială și socială severă a crescut, în concordanță cu ponderea ridicată și stagnantă a persoanelor care trăiesc în sărăcie absolută, de 9,8 % în 2023 (nivelul înregistrat anterior pandemiei: 7,6 %).

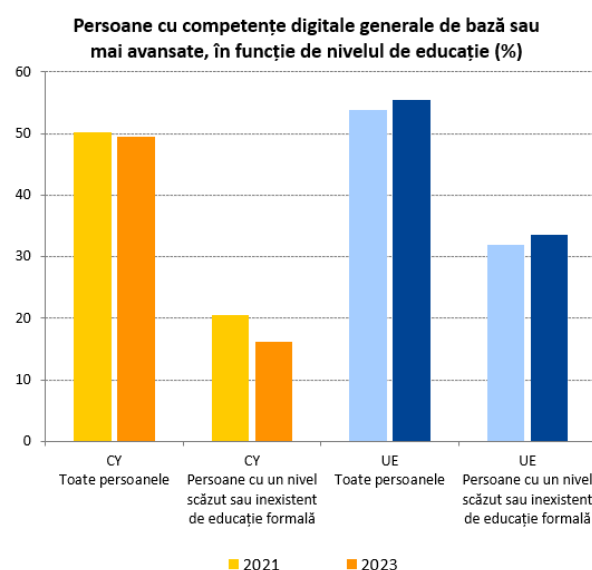
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Italia se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Cipru

Dezvoltarea competențelor indică deteriorări și apar noi provocări. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut vertiginos, de la 8,1 % în 2022 la 10,4 % în 2023, ceea ce constituie în prezent o situație „de supravegheat”. În același timp, decalajele dintre competențe sunt semnificative: în 2022, 31,8 % dintre persoanele angajate erau supracalificate pentru locul lor de muncă, și anume cu 9,6 puncte procentuale mai mult decât media UE. Alfabetizarea digitală a scăzut și este la un nivel deosebit de redus, doar 49,5 % dintre adulți având cel puțin competențe digitale de bază în 2023 (față de 55,6 % în UE), iar situația rămâne „de supravegheat”. În plus, mai mult de jumătate din totalul elevilor nu au competențe de bază în domeniul matematicii (53,2 %) și al citirii (60,6 %), acestea fiind printre cele mai mari ponderi din UE. Doar 11,2 % din totalul absolvenților din 2021 au fost studenți STIM, aceasta fiind una dintre cele mai scăzute ponderi din UE (media este de 25,4 %), în timp ce se estimează că cererea de lucrători în domeniul STIM va fi cu 50 % mai mare până în 2032 decât oferta din 2021. Ponderea adulților care au participat la activități de învățare în ultimele 12 luni este 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 36,9 % în Cipru în 2023 (față de 37,5 % în UE), după o creștere substanțială față de anul precedent, în ansamblu o „performanță peste 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 încă relativ robuste în 2023, rata de ocupare a forței de muncă a crescut în continuare, ajungând la 79,5 % în 2023 (față de 75,3 % în UE), iar rata șomajului și componenta sa pe termen lung au scăzut la 5,8 % și, respectiv, la 1,8 % („performanță peste medie”, „performanță peste medie” și, respectiv, „performanță medie”). Disparitățile de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă înregistrează o „performanță peste medie” și, respectiv, o „performanță medie”. În același timp, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) rămâne ridicată, situându-se la 13,9 % față de 11,2 % în UE, chiar și după o scădere de 0,8 puncte procentuale, fiind într-o „situație critică”. În cele din urmă, venitul brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor rămâne scăzut, chiar dacă depășește nivelul din 2008, după o ușoară deteriorare față de 2021, având o „performanță medie”.

Sistemul de protecție socială pare eficace în sprijinirea unor rezultate sociale bune în Cipru. Riscul de sărăcie sau de excluziune socială, în rândul populației generale și al copiilor, a fost de 16,7 % în 2023 (față de 21,3 % în rândul populației generale și 24,8 % în rândul copiilor în UE), țara având o „performanță peste medie” în cadrul ambelor dimensiuni. Acest lucru este strâns legat de un nivel stabil și de distribuția venitului real în 2022, reflectând, de asemenea, faptul că respectivele creșteri ale prețurilor au fost inițial reduse în



Sursa: Eurostat [[isoc_dskl_i2l](#)], Sondaj privind TIC în cadrul anchetei sociale europene.

2022. Acest lucru reflectă, printre altele, de asemenea, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, care are o „performanță medie” (30,5 % față de 34,7 % în UE) și costurile suplimentare scăzute pentru locuințe, 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 au o „performanță peste medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, patru indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Cipru nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Letonia

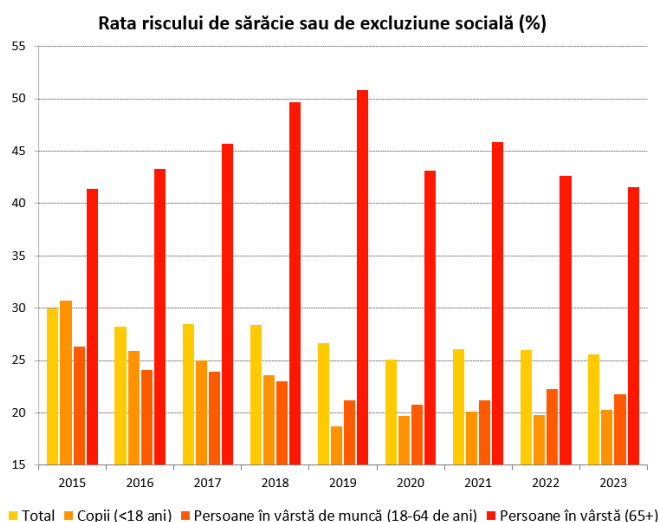
Provocările din domeniul social sunt semnificative, în special pentru persoanele în vârstă. În contextul unei economii care s-a contractat, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a rămas într-o „situație critică” în 2023, la 25,6 % (față de media UE de 21,3 %), în pofida unei scăderi cu 0,4 puncte procentuale față de 2022. În cazul copiilor, ponderea a crescut la 20,3 %, de la 19,8 % în 2022, și a avut o „performanță medie”. Pe de altă parte, aceasta a fost deosebit de ridicată în cazul persoanelor în vârstă, situându-se la 41,6 %, ceea ce reprezintă mai mult decât

dublul mediei UE (19,8 %). În același timp, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut de la 25,0 % în 2022 la 23,5 % în 2023 (față de 34,7 % în UE) și este „de supraviețuire”. Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a fost în mod constant „critică” în ultimii trei ani, înregistrând una dintre cele mai mari valori, și anume 6,2 în 2023 față de 4,7 în UE. Recenta reformă a venitului minim și creșterea salariului minim la 700 EUR în 2024 vizează abordarea provocărilor legate de riscurile ridicate de sărăcie și de inegalitate, dar rezultatele nu au fost încă observate. În cele din urmă, nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală continuă să indice o „situație critică”, ce a afectat 7,8 % din populație în 2023 (față de 2,4 % în UE) și aproape dublându-se din 2021.

Performanța în materie de educație și competențe rămâne „medie”, dar cu deteriorări. Participarea adulților la activități de învățare (în ultimele 12 luni) a scăzut în 2022 (34,1 % față de 39,5 % în UE), la fel ca și ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază de la 50,8 % în 2021 la 45,3 % în 2023 (față de 55,6 % în UE). Aceasta din urmă este acum „de supraviețuire”, ceea ce ar putea avea un impact negativ asupra tranziției digitale în Letonia. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut ușor în 2023, ajungând la 7,7 % (față de 9,5 % în UE), în pofida îmbunătățirilor din anii precedenți. Impactul măsurilor recente care abordează reforma educației și formării profesionale în acest domeniu face obiectul monitorizării.

Piața muncii s-a stabilizat în urma redresării post-pandemice. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă a crescut în continuare la 77,5 % (de la 77,0 % în 2022), înregistrând o „performanță medie” pentru al doilea an consecutiv. Letonia se menține printre țările cu „cele mai bune performanțe” referitor la disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și are o „performanță medie” în ceea ce privește tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. Aceasta are o „performanță peste medie” în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, în urma unei îmbunătățiri la 18,5 puncte procentuale în 2023 (față de 21,5 puncte procentuale în UE), de la 20,8 puncte procentuale în 2022.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supraviețuire”, **Letonia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale**



ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

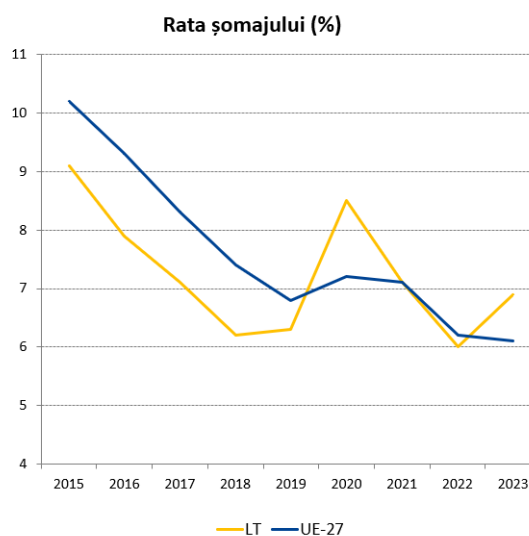
Lituania

Situația pieței muncii din Lituania s-a înrăutățit ușor în 2023, ca urmare a încetinerii creșterii economice. Rata șomajului a crescut cu 0,9 puncte procentuale, ajungând la 6,9 % în 2023, situându-se în prezent peste media UE de 6,1 %; aceasta reprezintă o înrăutățire a performanței în termeni relativi timp de doi ani consecutivi (de la „performanță peste medie” în 2021 la „performanță medie” în 2022 și la o situație „de supravegheat” în 2023).

În același timp, aflurile de persoane care fug din calea războiului din Ucraina, în cazul cărora dinamica ocupării forței de muncă este diferită, se reflectă, de asemenea, în această creștere. Acest aspect ar putea afecta temporar cifrele privind piața forței de muncă. Cu toate acestea, rata șomajului de lungă durată a înregistrat în continuare o „performanță medie”. Situația este „de supravegheat” în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă; deși a crescut în majoritatea statelor membre ale UE, aceasta a scăzut la 78,5 % în Lituania în 2023 (de la 79,0 % în 2022), depășind încă cu mult media UE (75,3 % în 2023). În plus, rata tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a crescut cu 2,8 puncte procentuale, ajungând la 13,5 % în 2023 (față de 11,2 % în UE) și este, de asemenea, „de supravegheat”. Situația ocupării forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap s-a îmbunătățit, după cum o demonstrează scăderea decalajului de la 35,0 puncte procentuale în 2022 la 32,4 puncte procentuale în 2023 (față de 21,5 puncte procentuale în UE), dar rămâne „critică” în termeni relativi, pe baza indicatorului principal din tabloul de bord social privind diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă.

Deși nivelul-record al inflației din 2022 s-a redus în 2023, Lituania se confruntă în continuare cu provocări legate de incluziunea socială și protecția socială. Deși impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei are o „performanță medie”, nivelul de adecvare și acoperirea prestațiilor sociale și a pensiilor rămân scăzute. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut cu doar 0,3 puncte procentuale, ajungând la 24,3 % în 2023 (peste media UE de 21,3 %) și rămâne „de supravegheat”. Rata este printre cele mai ridicate din UE în cazul persoanelor cu handicap, și anume 42,7 %. Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, este printre cele mai ridicate din UE (6,3 față de 4,7), indicând o „situație critică” ce continuă pentru al treilea an consecutiv. Pe de altă parte, rata costurilor suplimentare pentru locuințe are o „performanță peste medie”, iar ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială are o „performanță medie”.

În contextul tranziției verzi și al celei digitale rapide, persistă provocări în ceea ce privește dezvoltarea competențelor. Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni a fost cu mult sub media UE în 2022, 27,4 % față de 39,5 %, și, prin urmare, este „de supravegheat”. Pe de altă parte, ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a crescut la 52,9 % în 2023 (de la 48,8 % în 2022) față de 55,6 % în UE (în prezent „performanță medie”). Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a scăzut la 19,9 % în 2023 (de la 22,8 % în 2022), eliminând astfel



Sursa: Eurostat [une_rt_a], AFM-UE.

tendința pozitivă observată în perioada 2021-2022 și rămânând „de supravegheat”. În același timp, în pofida unei creșteri de 1,6 puncte procentuale, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare, de 6,4 % în 2023, era încă sub media UE de 9,5 % și, prin urmare, se încadra în categoria „performanță bună, dar de monitorizat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, opt indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Lituania se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Luxemburg

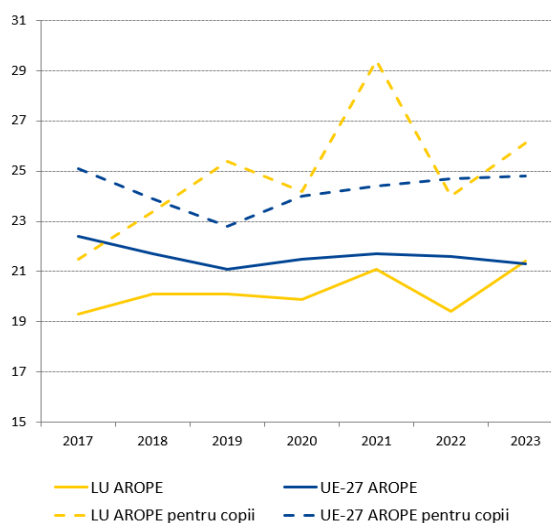
Situația socială s-a deteriorat în Luxemburg în 2023 și există în continuare provocări legate de costurile locuințelor. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în rândul populației generale (21,4 % față de 21,3 în UE) și, în special, în rândul copiilor (26,1 % față de 24,8 % în UE) a înregistrat o deteriorare semnificativă în 2023, în termeni absoluți și relativi. Acest fapt poate fi atribuit creșterii inflației care are un impact negativ asupra deprinderii materiale sau sociale severe, precum și sărăciei constant ridicate a persoanelor încadrate în muncă. De asemenea, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut cu peste 6 puncte procentuale, ajungând la 27,4 % (față de 34,7 % în UE).

Toți cei trei indicatori sunt „de supravegheat”. Costurile cu locuința continuă să afecteze bugetele gospodăriilor: ponderea ridicată și în creștere a celor suprasolicitate de aceste costuri indică o „situație critică” pentru al doilea an după una dintre cele mai mari creșteri, de 22,7 % față de 8,8 % în cazul UE. Acest fapt este determinat în principal de creșterea populației, în contextul ofertei limitate de locuințe, și de disparitățile mari în materie de venituri din orașul Luxemburg, care au un impact asupra accesului. Pe de altă parte, Luxemburgul are una dintre cele mai mari ponderi a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire, în creștere de la 54,7 % în 2022 la 60,0 % în 2023 (față de 37,5 % în UE). În plus, nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală înregistrează o „performanță peste medie”.

Tendențele recente indică o încetinire a performanței pieței muncii. În 2023, într-un context de încetinire a creșterii economice însoțit de deficite persistente de forță de muncă, rata de ocupare a forței de muncă a stagnat la 74,8 %, ușor sub media UE. Rata șomajului a crescut la 5,2 % și este în prezent „de supravegheat”, după ce s-a înrăutățit în termeni relativi pe parcursul a doi ani consecutivi (de la „performanță peste medie” și „performanță medie” în cei doi ani anteriori). În plus, șomajul de lungă durată a crescut semnificativ cu 0,4 puncte procentuale, ajungând la 1,7 % în 2023, după ce s-a redresat anterior la nivelul scăzut înregistrat înainte de pandemie; acum este, de asemenea, „de supravegheat”, la fel ca și diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (23,7 puncte procentuale față de 21,5 puncte procentuale în UE), după o creștere cu 15,2 puncte procentuale în 2023. În ceea ce privește ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), aceasta a crescut la 8,5 % în 2023, ajungând la o „performanță bună, dar de monitorizat”.

Luxemburg are rezultate bune în ceea ce privește educația și competențele în general, dar se confruntă cu provocări în ceea ce privește competențele digitale, care sunt esențiale pentru dubla tranziție. În general, țara are o „performanță peste medie” în acest domeniu de politică. În special, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut din nou în 2023 (ajungând la 6,8 % față de media UE de 9,5 %), iar ponderea adulților care au participat la activități de învățare în ultimele 12 luni a ajuns la 45,2 % în 2022 (față de 39,5 % în UE). Cu toate acestea, în 2023, ponderea adulților cu cel

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (%)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice în 2020, 2021, 2022.

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

puțin competențe digitale de bază (60,1 %) s-a confruntat cu o deteriorare semnificativă, în timp ce majoritatea statelor membre ale UE au înregistrat creșteri. Prin urmare, chiar dacă această cifră este în continuare cu mult peste media UE de 55,6 %, indicatorul este acum „de supravegheat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, opt indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Luxemburg se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

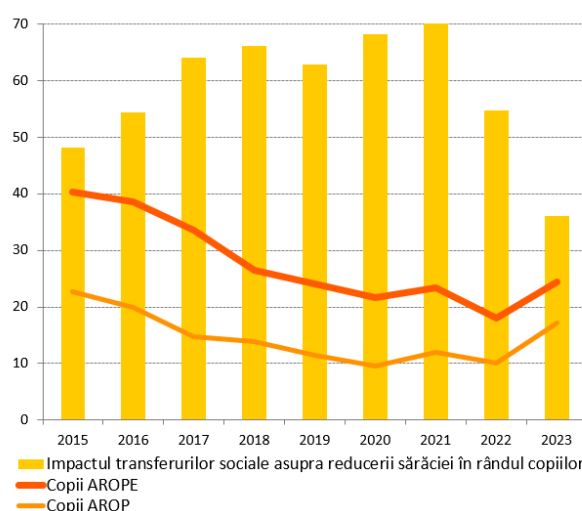
Ungaria

Sărăcia și excluziunea socială au crescut, în special în rândul copiilor. În 2023, deși se apropie încă de media UE, ambele rate s-au înrăutățit (cu 1,3 puncte procentuale, ajungând la 19,7 % și, respectiv, cu 6,3 puncte procentuale, ajungând la 24,4 %), trecând de la „performanță medie” în rândul populației generale și de la „performanță peste medie” în rândul copiilor la o situație „de supravegheat”. Sărăcia monetară (AROP) în rândul copiilor a crescut substanțial, iar ratele depriverii materiale și sociale severe au fost printre cele mai ridicate din UE (10,4 % în rândul populației generale, 15,1 % în rândul copiilor și 17,9 % în rândul persoanelor cu handicap, față de 6,8 %, 8,4 % și 11,0 % în UE). După o creștere de 12 % în 2023, inegalitatea veniturilor este, de asemenea, „de supravegheat”, chiar dacă se situează în continuare puțin sub media UE (4,5 față de 4,7). Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei s-a îmbunătățit de la o situație „de supravegheat” la „performanță medie” în 2023 (34,5 %), reflectând o rată de scădere mult mai accentuată în rândul populației generale, dar cu o scădere semnificativă în rândul copiilor. Scăderea eficacității transferurilor sociale reflectă faptul că, în timp ce prețurile și salariile nominale au crescut rapid în ultimii ani, prestațiile sociale, cum ar fi venitul minim și prestațiile familiale, au rămas neschimbate din punct de vedere nominal.

Ungaria se confruntă cu provocări în majoritatea sectoarelor educației, înregistrând, în același timp, performanțe peste medie în ceea ce privește activitățile de învățare în rândul adulților. Rata persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a rămas ridicată și se află într-o „situație critică”, în pofida unei scăderi de la 12,4 % în 2022 la 11,6 % în 2023. În cazul romilor, această rată a fost de șase ori mai mare ca urmare a problemelor sistemice, ceea ce indică provocări semnificative în ceea ce privește asigurarea accesului acestora la educație și competențe adecvate pentru piața muncii. Nivelul competențelor de bază ale elevilor rămâne scăzut, cu un impact semnificativ asupra mediului socioeconomic. Pe de altă parte, în urma eforturilor din ultimii ani de creștere a capacităților de îngrijire a copiilor, participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire a crescut de la 12,9 % în 2022 la 20,3 % în 2023 și constituie în prezent o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Ungaria a înregistrat o „performanță peste medie” în ceea ce privește competențele digitale și s-a încadrat în rândul țărilor cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește activitățile de învățare în rândul adulților în 2023 (58,9 % și, respectiv, 62,2 % față de 55,6 % și, respectiv, 39,5 % în UE). Cu toate acestea, ratele pentru persoanele cu un nivel scăzut de competențe, șomeri și persoanele peste 55 de ani sunt mai mici decât cele pentru populația totală.

În general, piața muncii din Ungaria continuă să aibă rezultate bune; cu toate acestea, șomajul de lungă durată a crescut, iar rezultatele pentru unele grupuri vulnerabile sunt încă în urmă. Ratele ocupării forței de muncă și ale șomajului au înregistrat în continuare o „performanță peste medie” în 2023, iar Ungaria se numără în continuare printre țările cu

Copii AROPE și AROP și impactul transferurilor sociale (%)



Notă: Impactul transferului social asupra reducerii sărăciei în rândul copiilor se calculează utilizând ratele AROP înainte și după transfer. Întrerupere a seriei cronologice în 2022.

Sursa: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], [[ilc_li10](#)], [[ilc_li02](#)], EU-SILC.

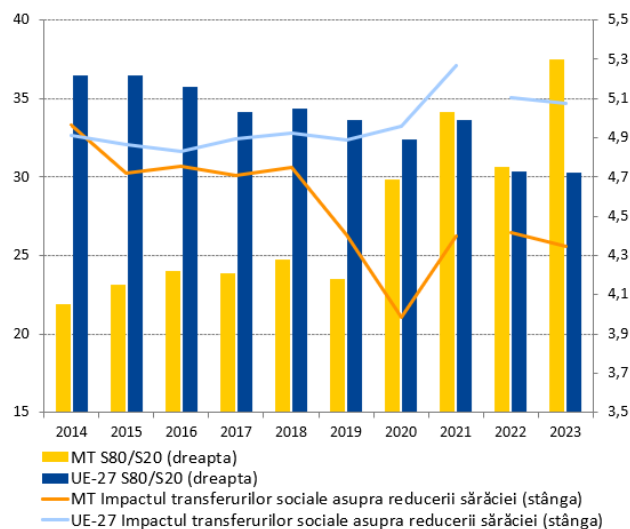
„cele mai bune performanțe” în ceea ce privește venitul brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor. Deși șomajul de lungă durată se menține sub media UE, acesta a crescut ușor în 2023, în comparație cu o tendință descrescătoare în UE, care este „de supravegheat”. Grupurile vulnerabile se confruntă în continuare cu obstacole semnificative pe piața muncii. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au scăzut cu 2,8 puncte procentuale în 2023 și sunt în prezent „de supravegheat” din cauza nivelului lor constant ridicat (29,6 puncte procentuale față de 21,5 puncte procentuale în UE). Ratele de ocupare a forței de muncă (15-64 de ani) pentru persoanele slab calificate (38,7 %) și romi (47,3 %) au fost cu mult sub media Ungariei (74,4 %) în 2022.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Ungaria se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Malta

Situația socială din Malta relevă provocări din ce în ce mai mari. În contextul unei creșteri economice solide, riscurile de sărăcie sau de excluziune socială, atât în rândul populației generale, cât și în rândul copiilor, au o „performanță medie” (19,8 % și, respectiv, 25,2 % față de 21,3 % și, respectiv, 24,8 % în UE). Cu toate acestea, trei indicatori sociali sunt marcați ca fiind „de supravegheat”. Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a crescut de la 4,8 în 2022 la 5,3 în 2023 (față de 4,7 în UE). Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei este în mod constant scăzut, situându-se la 25,6 % în 2023, cu mult sub media UE de 34,7 % și în scădere de-a lungul anilor. În cele din urmă, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a crescut substanțial, ajungând la 6,0 % în 2023, de la 2,9 % în 2022, rămânând în același timp sub media UE. Pe de altă parte, nevoile de îngrijire medicală nesatisfăcute au fost raportate de doar 0,1 % din populație (față de 2,4 % în UE), ceea ce indică o „performanță peste medie”.

Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei (%) și raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S20/S80)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice pentru impactul transferurilor sociale în 2022 (linii deconectate).

Sursa: Eurostat [[tespm050](#)], [[tessi180](#)], EU SILC.

Părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare rămâne o provocare, în timp ce participarea adulților la activități de învățare pe tot parcursul vieții a crescut. În pofida unei reduceri suplimentare treptate, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare, de 10,2 % în 2023 față de 9,5 % în UE, rămâne „de supravegheat”. De asemenea, aproximativ o treime dintre elevii maltezi nu au competențe de bază în domeniul matematicii (32,6 %) și al citirii (36,3 %), cu mult peste media UE. Cu toate acestea, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), de 7,6 %, a fost scăzută în 2023 (11,2 % în UE). Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a fost destul de ridicată, situându-se la 51,0 % în 2023 (37,5 % în UE). De asemenea, participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni a crescut de la 32,8 % în 2016 la 39,9 % în 2022. În raport cu toate aceste trei aspecte, Malta înregistrează „performanțe peste medie”. În rândul adulților, 63,0 % aveau cel puțin competențe digitale de bază (față de 55,6 % în UE, „performanță medie”), deși persistă diferențe mari între nivelurile de competențe.

Piața muncii are rezultate bune în general, însă persistă provocări legate de disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Rata de ocupare a forței de muncă în Malta a fost printre cele mai ridicate din UE în 2023, și anume 81,3 %, iar rata șomajului a atins un nivel minim istoric de 3,5 % („performanță peste medie” și, respectiv, „cele mai bune performanțe”). De asemenea, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă s-au redus de la 30,1 puncte procentuale în 2022 la 25,8 puncte procentuale în 2023 (față de 21,5 puncte procentuale în UE) și în prezent înregistrează o „performanță peste medie”. Deși ratele de ocupare a forței de muncă au crescut atât în cazul bărbaților, cât și în cazul femeilor, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a crescut la 14,1 puncte procentuale în 2023, ceea ce indică o „situație critică”. Aceasta depășește în mod

semnificativ media UE (10,2 puncte procentuale) și reprezintă una dintre cele mai mari deteriorări din 2022 până în prezent.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Malta nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

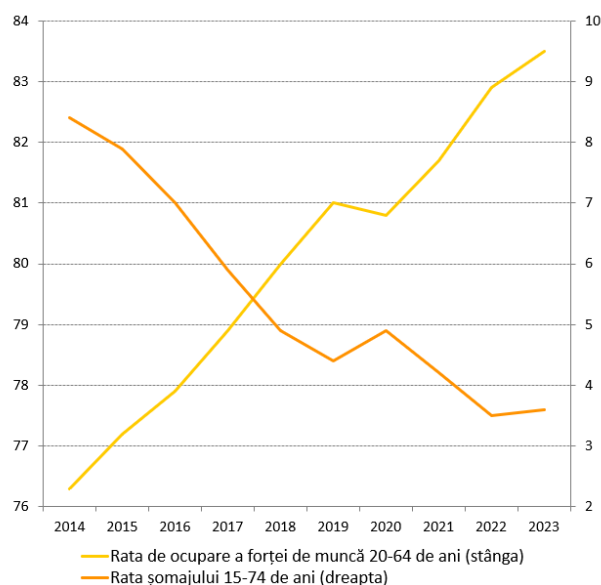
Țările de Jos

Economia Țărilor de Jos înregistrează în continuare rezultate relativ bune în ceea ce privește toți indicatorii din tabloul de bord social legați de piața muncii. În pofida unei încetiniri semnificative a creșterii economice în 2023, piața muncii a rămas tensionată. Rata de ocupare a forței de muncă în Țările de Jos a crescut la 83,5 % în 2023 („cele mai bune performanțe”), cu mult peste media UE (75,3 %), iar șomajul rămâne scăzut, în pofida unei ușoare creșteri în 2023 (ajungând la 3,6 %, „performanță peste medie”). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare rămâne printre cele mai scăzute din UE, în pofida unei creșteri suplimentare în 2023 (cu 0,5 puncte procentuale, ajungând la 4,7 %),

ceea ce face ca țara să aibă „cele mai bune performanțe”. Cu toate acestea, riscul unei piețe puternic segmentate a muncii rămâne una dintre cele mai mari provocări structurale din Țările de Jos. În timp ce disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă are o „performanță medie” (7,8 puncte procentuale față de 10,2 puncte procentuale în UE în 2023), ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă este larg răspândită, în special în cazul femeilor. Acest lucru duce la una dintre cele mai mari disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă din UE (41,8 puncte procentuale față de media UE de 20,2 puncte procentuale în 2023) și la un decalaj substanțial de pensii între bărbați și femei (39,9 % față de 25,3 % în UE în 2023). În cele din urmă, creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor nu a ținut pasul cu media UE (109,4 și, respectiv, 111,1) și rămâne „de supravegheat”.

Țările de Jos continuă să prezinte, în general, performanțe solide în ceea ce privește formarea competențelor. În pofida unei ușoare creșteri față de anul precedent (0,6 puncte procentuale), rata persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare are în continuare o „performanță peste medie” (6,2 % în 2023). În 2023, 82,7 % din populația adultă avea cel puțin competențe digitale de bază, ceea ce reprezintă una dintre cele mai ridicate ponderi din UE („cele mai bune performanțe”). Cu toate acestea, conform rezultatelor PISA din 2022, competențele generale de bază ale elevilor s-au deteriorat, ceea ce reprezintă un risc pentru dezvoltarea competențelor și pentru competitivitate. În timp ce în 2012 ponderea elevilor cu rezultate slabe a fost cu mult sub media UE în toate domeniile, până în 2022 aceasta aproape s-a dublat la matematică și științe și a fost de 2,5 ori mai mare la citire. Începând din 2018, rezultatele slabe au înregistrat o creștere în special în rândul elevilor defavorizați. 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 flexibile sau temporare, persoanele provenite dintr-un context de migrație și persoanele cu handicap) își menține caracterul important. În special, ca urmare a punerii sale în aplicare descentralizate, este posibil ca grupurile vulnerabile să nu fie întotdeauna sprijinite în mod egal sau adecvat.

Rata de ocupare a forței de muncă și rata șomajului (%)



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

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în Țările de Jos rămâne relativ stabilă și cu mult sub media UE. Persistă provocări pentru anumite grupuri, cum ar fi persoanele cu handicap sau persoanele provenite dintr-un context de migrație, în special copii. Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a crescut de la 8,3 % în 2020 la 9,3 % în 2023 (față de 8,8 % în UE, „performanță medie”). Persoanele expuse riscului de sărăcie sunt afectate în mod deosebit, cu o rată a costurilor suplimentare pentru locuințe de 34,5 % (față de 33,5 % în UE).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, un indicator care indică faptul că țara este încadrată în categoria „de supravegheat”, **Țările de Jos nu par să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu vor necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

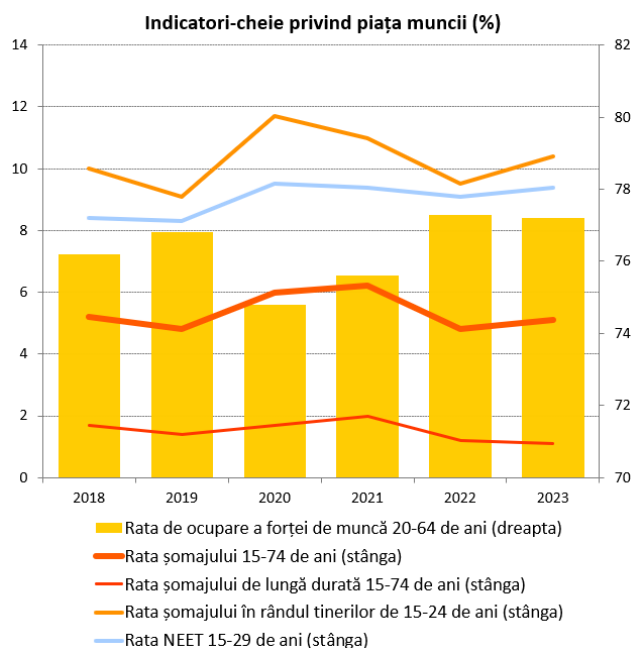
Austria

În 2023, redresarea pieței muncii a arătat unele semne de încetinire. După o creștere semnificativă în anul precedent, rata de ocupare a forței de muncă a scăzut ușor la 77,2 % în 2023, în contextul unei economii în curs de contractare, însoțită de deficite generalizate de forță de muncă, precum și de neconcordanțe, și este acum „de supravegheat”. Rata șomajului a crescut moderat la 5,1 % în 2023 și înregistrează o „performanță medie” (de la „performanță peste medie” în anul precedent). În schimb, rata șomajului de lungă durată a scăzut și mai mult și rămâne o „performanță peste medie”. Și chiar dacă disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a rămas la o „performanță medie” (7,8 puncte procentuale în 2023), Austria a înregistrat una dintre cele mai ridicate rate de ocupare a forței de muncă cu fracțiune de normă în rândul femeilor (61,4 %)

și cea mai mare disparitate de gen (38,6 puncte procentuale) în acest sens. Atunci când se ia în considerare ocuparea forței de muncă în echivalent normă întreagă, aceasta duce la o disparitate de gen considerabil mai mare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, de 19 puncte procentuale. Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a înregistrat doar o ușoară îmbunătățire, cu 1,1 puncte procentuale pe an, fiind la un nivel încă scăzut, de 24,1 % în 2023 (față de 37,5 % în UE) și, prin urmare, rămâne „de supravegheat”. Această rată scăzută și oferta limitată de servicii de îngrijire a copiilor de înaltă calitate la prețuri accesibile contribuie în mod semnificativ la rata ridicată a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor. În cele din urmă, venitul brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor s-a situat sub nivelul său din 2008 (98,5 % în 2023), în pofida redresării constante de la criza provocată de pandemia de COVID-19 și prezintă o „situație critică”.

În domeniul competențelor, Austria continuă să aibă o performanță bună, dar persistă unele provocări. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază este ridicată (64,7 % în 2023) și are o „performanță peste medie”. Ponderea celor care participă la activități de învățare, deși a scăzut cu 3,1 puncte procentuale față de 2016, a fost cu mult peste media UE în 2022 (52,2 % față de 39,5 %, „performanță peste medie”). Consolidarea dobândirii de competențe de către adulți, inclusiv în domeniul digital și în cel verde, pare un aspect important pentru sprijinirea tranziției verzi și a celei digitale și pentru abordarea deficitelor aferente. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a înregistrat o „performanță medie” de 8,6 % în 2023. În mod simultan, doar 30,5 % dintre șomeri (15-64 de ani) au absolvit cel mult învățământul secundar inferior, făcându-i deosebit de vulnerabili. Îmbunătățirea competențelor de bază pentru toți poate debloca potențialul acestora și poate îmbunătăți rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă.

Austria are rezultate relativ bune în domeniul protecției și incluziunii sociale. În timp ce ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) are o „performanță peste medie”, situându-se la 17,7 % în 2023, rata AROE pentru copii a crescut



la 22,7 % („performanță medie”). În special, deprivarea materială și socială severă a crescut (cu 1,2 puncte procentuale) în 2023, deși a rămas cu mult sub media UE. La rândul său, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a scăzut și înregistrează în prezent o „performanță peste medie”. De asemenea, impactul puternic al transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (39,2 % în 2023 față de 34,7 % în UE) și nivelul scăzut al nevoilor nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală continuă să descrie o situație cu o „performanță peste medie”.

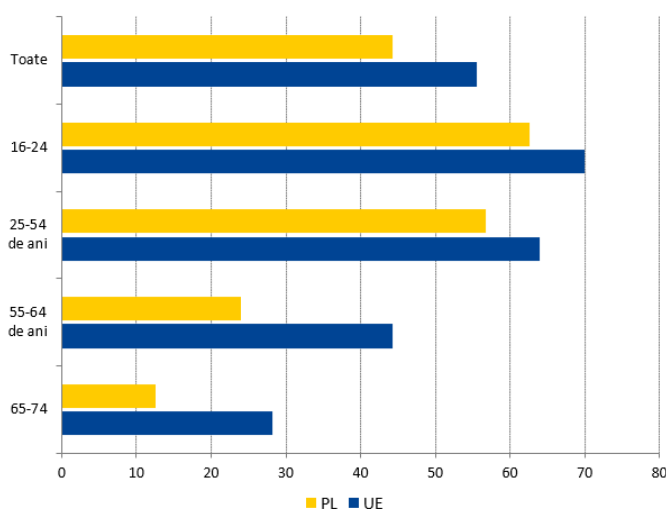
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, Austria **nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Polonia

Piața muncii este solidă, dar femeile și persoanele cu handicap continuă să se confrunte cu provocări semnificative. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă a fost cea mai ridicată în trei decenii (77,9 % față de 75,3 % în UE, „performanță peste medie”). În plus, Polonia are una dintre cele mai scăzute rate ale șomajului, de 2,8 %, fiind printre țările cu „cele mai bune performanțe” din UE. Cu toate acestea, deficitul de forță de muncă își menține caracterul important, inclusiv din cauza scăderii populației în vârstă de muncă și a participării mai scăzute a forței de muncă în rândul anumitor grupuri de populație. În 2023, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a înregistrat o scădere peste medie, dar este în continuare „de supravegheat”, înregistrând 11,8 puncte procentuale față de 10,2 puncte procentuale în UE. Rata de participare pe piața muncii este relativ scăzută, deoarece femeile tind să aibă mai multe responsabilități de îngrijire a copiilor și a persoanelor care au nevoie de îngrijire pe termen lung. Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care participă la servicii formale de îngrijire s-a deteriorat semnificativ în 2023, ajungând la 12,6 % (de la 15,9 % în 2022) și rămâne cu mult sub media UE (37,5 %), ceea ce reprezintă o „situație critică”. Această rată scăzută, combinată cu problemele legate de calitate, poate avea un impact asupra perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor și asupra participării femeilor pe piața muncii. Cu o creștere de 2,6 puncte procentuale până la 33,9 puncte procentuale în 2023, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au fost printre cele mai mari din UE (21,5 puncte procentuale în UE) și indică o „situație critică”³⁰¹.

Polonia prezintă unele evoluții bune în ceea ce privește tinerii, dar competențele de bază, nivelurile de competențe digitale și participarea adulților la activități de învățare se mențin la un nivel foarte 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 %, reprezentând o „situație critică”. Acest lucru rezultă în principal din participarea scăzută la educația non-formală. În plus, în pofida unei creșteri cu 1,4 puncte procentuale, ponderea persoanelor cu cel puțin competențe digitale de bază (44,3 %) a rămas cu mult sub media UE în 2023 (55,6 %) și este, de asemenea, o „situație critică”. Consolidarea dobândirii de competențe digitale poate sprijini tranziția verde și cea digitală. În sondajul PISA al OCDE din 2022, ponderea elevilor în vârstă de 15 ani care nu ating niveluri minime de competențe de bază a crescut la 23 % la matematică, la 22,2 % la citire și la 18,6 % la științe, acestea fiind printre cele mai mari creșteri din UE comparativ cu 2018. Pe de altă parte, Polonia are „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește persoanele care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare (3,7 % față de 9,5 % în UE în 2023).

Persoane cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate, în funcție de vârstă, 2023 (%)



Sursa: Eurostat [[eq_dskl07](#)], Sondaj privind TIC în cadrul anchetei sociale europene.

³⁰¹ Fiabilitatea scăzută este semnalată pentru indicatorul diferențelor cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă în 2023.

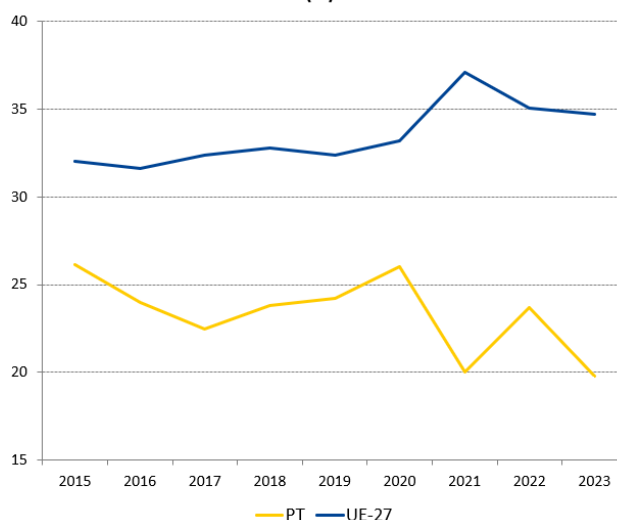
Situația socială este relativ stabilă în Polonia. În 2023, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (16,3 % în rândul populației generale și 16,9 % în rândul copiilor) și inegalitatea veniturilor (raportul dintre chintila superioară și cea inferioară de 4,1) s-au menținut la o „performanță peste medie” (comparativ cu 21,3 %, 24,8 % și, respectiv, 4,7 în UE). În special, ponderea copiilor care trăiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare este semnificativ mai mică decât media UE (3,1 % față de 7,5 %).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Polonia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Portugalia

Eficacitatea sistemului de protecție socială din Portugalia în ceea ce privește reducerea riscurilor de sărăcie și a inegalităților veniturilor s-a deteriorat. În 2023, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut cu 3,9 puncte procentuale și, cu 19,8 % (față de 34,7 % în UE), indică o „situație critică”. Scăderea eficacității prestațiilor sociale reflectă faptul că, în timp ce prețurile și salariile nominale au crescut rapid în ultimii ani, prestațiile sociale nu au crescut în același ritm. În plus, inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, s-a deteriorat, de asemenea, în 2023, ajungând la 5,6 (față de 4,7 în UE, fiind o situație „de supravegheat”). În același timp, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a rămas stabilă în 2023, la 20,1 %, și are o „performanță medie”. Cu toate acestea, rata AROE a crescut cu 1,9 puncte procentuale (ajungând la 22,6 %) în cazul copiilor în 2022 („performanță medie”), ceea ce reprezintă una dintre cele mai grave deteriorări din UE. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială este, de asemenea, deosebit de ridicată în regiunile ultraperiferice Azore și Madeira (31,4 % și, respectiv, 28,1 %). Valorile indicatorilor s-au înrăutățit în zona metropolitană Lisabona și în Azore (cu 3,8 puncte procentuale și, respectiv, 1,1 puncte procentuale), ceea ce indică existența unor provocări persistente în ceea ce privește coeziunea regională.

Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei (%)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice în 2022.

Sursa: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

În timp ce Portugalia înregistrează performanțe medii în domeniul competențelor, creșterea părăsirii timpurii a sistemelor de educație și formare reprezintă o provocare. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut de la 6,3 % în 2022 la 8,1 % în 2023 și este acum „de supravegheat”, după ce s-a deteriorat de la „performanță peste medie” în cei doi ani anteriori, inversând astfel îmbunătățirile din trecut. În plus, există disparități regionale semnificative, cu rate mult mai ridicate, de exemplu pentru regiunea Algarve (16 %) și, în special, pentru regiunea autonomă Azore (21,7 %). Competențele de bază ale elevilor s-au deteriorat semnificativ din 2018. Țara înregistrează o „performanță medie” în ceea ce privește ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale 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 tranziția digitală și tranziția verde.

Piața forței de muncă din Portugalia rămâne rezilientă. În contextul unei creșteri economice peste media UE, rata de ocupare a forței de muncă s-a îmbunătățit de la 77,1 % în 2022 la 78,0 % în 2023, susținută de migrația netă și rămâne la o „performanță medie”. În schimb, rata șomajului a crescut cu 0,3 puncte procentuale în 2023, ajungând la 6,5 % („performanță medie”). Rata șomajului de lungă durată s-a îmbunătățit din 2021, deși se situează încă peste media UE în 2023 (2,5 % față de 2,1 %). Portugalia continuă, de asemenea, să aibă 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), cu excepția insulelor Azore, precum și disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței

de muncă și se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă. Pe de altă parte, persistă segmentarea pieței muncii, reflectată de ponderea ridicată a tinerilor angajați cu contracte temporare (42,9 % față de 34,3 % în UE în 2023).

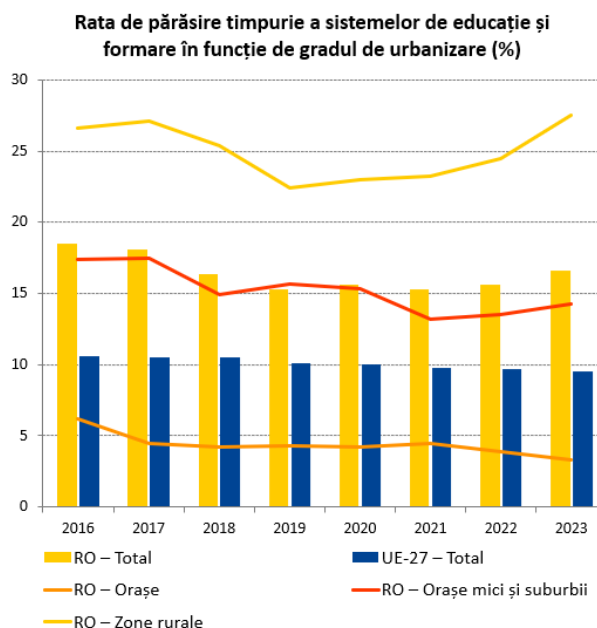
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Portugalia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

România

În pofida anumitor progrese înregistrate, în România riscurile de sărăcie sunt în continuare ridicate, în special pentru grupurile vulnerabile și în zonele rurale. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut constant din 2016, de la 46,0 % la 34,4 % în 2022 și la 32,0 % în 2023 (față de 21,3 % în UE), ceea ce reprezintă un semn de „recuperare a decalajului”, în pofida menținerii inflației la un nivel ridicat în ultimii ani. Rata AROPE în rândul copiilor, de 39,0 %, a scăzut, de asemenea, în 2023 (de la 41,5 % în 2022), rămânând în același timp una dintre cele mai ridicate (24,8 % în UE). Acest lucru indică o situație de „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” pentru ambii indicatori în acest an, în comparație cu o „situație critică” înregistrată anul trecut. Sistemul de protecție socială continuă să aibă o eficacitate scăzută în ceea ce privește reducerea sărăciei, întrucât transferurile sociale (altele decât pensiile) reduc sărăcia cu doar 15,6 % (față de 34,7 % în UE), ceea ce este „critic”. Deși inegalitatea veniturilor (măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară) a înregistrat o ușoară scădere în 2023 (de la 6,0 la 5,8), aceasta rămâne printre cele mai ridicate din UE și constituie, de asemenea, o „situație critică”. Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au crescut (5,2 % în 2023 față de 4,9 % în 2022), în conformitate cu tendința observată în UE și rămân „de supravegheat”. Grupurile vulnerabile, persoanele care locuiesc în zone rurale și comunitățile marginalizate, cum ar fi romii, se confruntă cu dificultăți mai mari în ceea ce privește accesul la servicii esențiale și sociale.

Piața muncii se îmbunătățește, dar se confruntă în continuare cu provocări substanțiale. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă era în continuare cu mult sub media UE (68,7 % față de 75,3 %) și s-a îmbunătățit doar marginal din 2022 (68,5 %), în pofida unei creșteri economice peste media UE. Aceasta este o „situație critică”, ce reflectă parțial subreprezentarea anumitor grupuri de populație, inclusiv a femeilor și a romilor. Rata șomajului de lungă durată a fost stabilă („performanță medie” la 2,2 %), în raport cu o tendință de îmbunătățire la nivelul UE. În același timp, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a crescut cu 0,5 puncte procentuale, ajungând la 19,1 puncte procentuale în 2023, fiind una dintre cele mai ridicate din UE, indicând, de asemenea, o „situație critică”. 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 0,5 puncte procentuale, ajungând la 19,3 % în 2023, dar se situează în continuare printre cele mai ridicate din UE. Deși diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au scăzut cu 2,8 puncte procentuale în 2023, acestea sunt în continuare semnificative și „de supravegheat”.

Provocările persistente în domeniul educației și al dezvoltării competențelor pun în pericol convergența socioeconomică durabilă. Participarea adulților la activități de învățare reprezintă o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” (19,1 % față de 39,5 % în UE în 2022). Cu toate acestea, alte domenii de dezvoltare a competențelor prezintă în mod constant



Notă: Întrerupere a seriei cronologice a RO în 2021.
Sursa: Eurostat [[edat lfse 30](#)], AFM-UE.

„situații critice”. Acest aspect este valabil pentru ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază (27,7 % în 2023 față de 55,6 % în UE). În plus, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare este, de asemenea, una dintre cele mai ridicate (16,6 % față de 9,5 % în UE în 2023), după ce s-a înrăutățit și mai mult în contextul unei tendințe descrescătoare la nivelul UE și, prin urmare, se află într-o „situație critică”, la fel ca și ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire și care se menține la un nivel foarte scăzut (12,3 % față de 37,5 % în UE). Aceste tendințe, coroborate cu nivelurile slabe ale competențelor de bază conform rezultatelor PISA din 2022, subliniază că există posibilitatea de a consolida educația și formarea în ceea ce privește calitatea, accesibilitatea și relevanța pentru piața muncii.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, 10 indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **România se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Slovenia

Slovenia se confruntă cu provocări legate de sistemul său de educație și formare.

În 2022, doar 26,5 % din totalul adulților au participat la educație și formare. Aceasta este cu mult sub media UE de 39,5 % și reprezintă o scădere de 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 %), reflectând o scădere de 3,0 puncte procentuale față de 2021. Această situație este „de supravegheat”, în special având în vedere tranziția verde și cea digitală.

Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut în continuare cu 1,4 puncte procentuale, ajungând la 5,4 % în 2023, și se menține la o

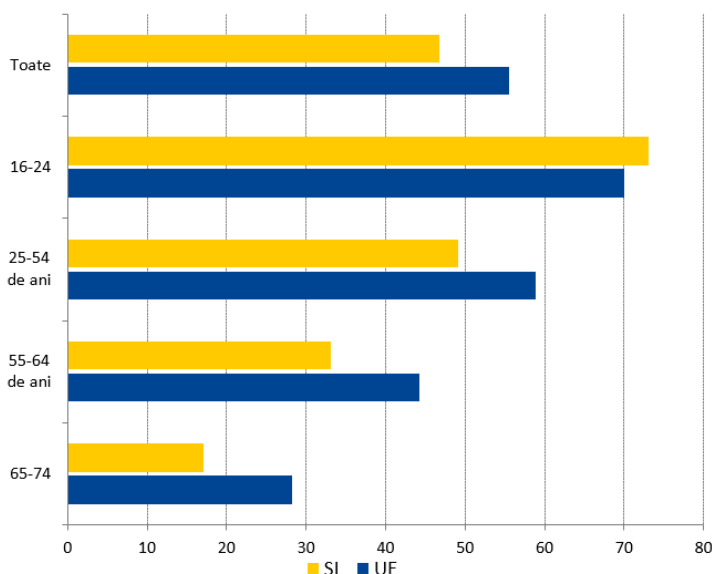
„performanță bună, dar de monitorizat”, deși Slovenia are în continuare una dintre cele mai scăzute ponderi din UE³⁰². La rândul său, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 7,8 % în 2023, ceea ce reprezintă o „performanță peste medie”.

Piața muncii din Slovenia înregistrează, în general, performanțe bune în contextul unei creșteri economice continue, deși rata de ocupare a forței de muncă a scăzut în 2023.

Ratele șomajului și ale șomajului de lungă durată și-au continuat tendințele descendente în 2023 și au ajuns la 3,7 % („performanță peste medie”) și, respectiv, la 1,4 % („performanță medie”). Rata de ocupare a forței de muncă, de 77,5 %, este peste media UE de 75,3 %, dar a înregistrat o ușoară scădere (0,4 puncte procentuale), în pofida unei creșteri a ocupării totale a forței de muncă de 1,6 % în același timp. În contextul creșterii ratelor de ocupare a forței de muncă în majoritatea statelor membre, acest aspect indică o situație care este „de supravegheat”. Cu toate acestea, factori structurali, cum ar fi îmbătrânirea rapidă a populației și decalajele dintre competențe, riscă să exacerbeze deficitul deja existent de forță de muncă.

În general, Slovenia are un sistem de protecție socială care funcționează bine. La fel ca în anii precedenți, ponderea populației și în special ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială au fost unele dintre cele mai scăzute în 2023, de 13,7 % și, respectiv, 10,7 % (ambele înregistrând „cele mai bune performanțe”), având în vedere, de asemenea, măsurile de sprijin bine orientate care ajută gospodăriile vulnerabile să atenueze impactul inflației prețurilor la energie. Cu toate acestea, unele grupuri vulnerabile, printre care persoanele cu un nivel scăzut de educație, șomerii și femeile în vârstă, se confruntă în continuare cu riscuri de sărăcie mult mai mari, justificând astfel continuarea eforturilor politice orientate către aceste grupuri. Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile)

Persoane cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate, în funcție de vârstă, 2023 (%)



Sursa: Eurostat [[isoc_sk_dskl_i21](#)], Sondaj privind TIC în cadrul anchetei sociale europene.

³⁰² Există o întrerupere a seriei cronologice în 2023 pentru indicatorul privind persoanele care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare.

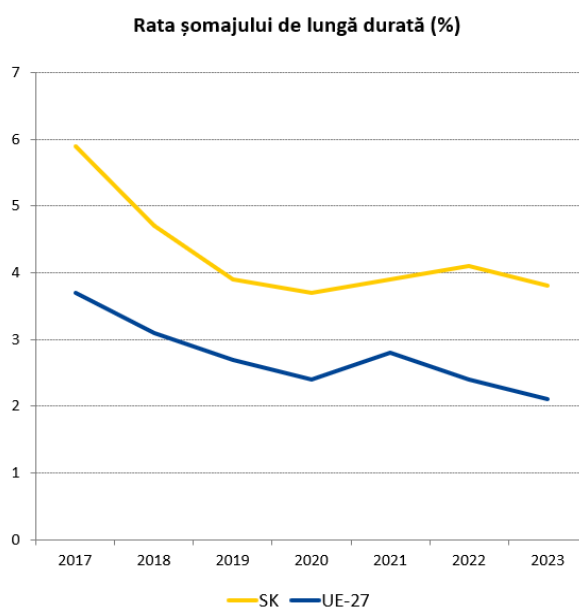
asupra reducerii sărăciei înregistrează în prezent o „performanță medie” de 35,5 %, dar tot mai puțin eficace pentru persoanele în vârstă (peste 65 de ani). Inegalitatea veniturilor, de 3,3, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a rămas una dintre cele mai scăzute din UE în 2023 („cele mai bune performanțe”).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „de supravegheat”, **Slovenia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Slovacia

Participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor este foarte scăzută și se poate observa o deteriorare a competențelor digitale, în timp ce țara înregistrează, în general, performanțe bune în ceea ce privește învățarea în rândul adulților. În 2023, Slovacia a înregistrat una dintre cele mai scăzute rate de participare a copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire (cu 1,0 % și un decalaj față de rata de participare a UE de 37,5 %) și, prin urmare, rămâne o „situație critică”. Participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor cu vârsta peste 3 ani continuă, de asemenea, să fie una dintre cele mai scăzute (78,6 % față de 93,1 % în UE în 2022), cu o pondere de numai 33 % în rândul copiilor romi în 2021 (deși s-a îmbunătățit față de 27 % în 2016). De asemenea, o treime din tinerii în vârstă de 15 ani nu au competențe de bază în domeniul matematicii și al citirii. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a scăzut de la 55,2 % în 2021 la 51,3 % în 2023 și este „de supraviețuire”. Cu toate acestea, părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare și participarea la învățarea în rândul adulților (în ultimele 12 luni) în Slovacia înregistrează o „performanță peste medie”.

Piața muncii din Slovacia are rezultate bune în general, dar șomajul pe termen lung reprezintă o provocare persistentă. În 2023, rata de ocupare a forței de muncă a atins un nivel record de 77,5 %, iar rata șomajului a înregistrat un nivel minim record de 5,8 % (media UE este de 75,3 % și, respectiv, 6,1 %). 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 12,3 % în 2022 la 11,2 % în 2023 („performanță medie”). Cu toate acestea, rata șomajului de lungă durată se află încă într-o „situație critică”, deoarece în 2023 s-au înregistrat doar puține îmbunătățiri, ajungând la 3,8 % de la 4,1 % în 2022 și continuă să fie printre cele mai ridicate din UE. Disparitățile regionale se mențin, de asemenea, ridicate. Venitul brut disponibil al gospodăriilor a scăzut de la 126,4 în 2022 la 123,2 în 2023 și este acum „de supraviețuire”.



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

Slovacia prezintă riscuri globale scăzute de sărăcie, dar există în continuare provocări pentru unele regiuni și grupuri de populație. Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) are o „performanță bună, dar de monitorizat”, situându-se la 17,6 % (față de 21,3 % în UE), după ce a crescut cu 1,1 puncte procentuale în 2023, în raport cu o scădere în multe alte state membre. Inegalitatea veniturilor, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, are, de asemenea, o „performanță bună, dar de monitorizat”. Rata AROPE în rândul copiilor a crescut la 25,3 % în 2023 (de la 24,7 % în 2022), înregistrând o „performanță medie”. În același timp, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei s-a îmbunătățit semnificativ, de la 33,8 % în 2022 la 36,4 % în 2023, înregistrând în prezent o „performanță peste medie”. Cu toate acestea, Slovacia se confruntă cu disparități regionale mari, partea de est a țării confruntându-se cu niveluri mai ridicate de sărăcie și de excluziune socială. Țara are totodată una dintre cele mai mari populații de romi

din UE, mii de persoane locuind în zone izolate, fără acces la servicii esențiale. După o creștere semnificativă de la 2,5 % la 5,9 % în 2023, ponderea gospodăriilor împovărate excesiv de costurile cu locuința înregistrează acum o „performanță bună, dar de monitorizat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, patru indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Slovacia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

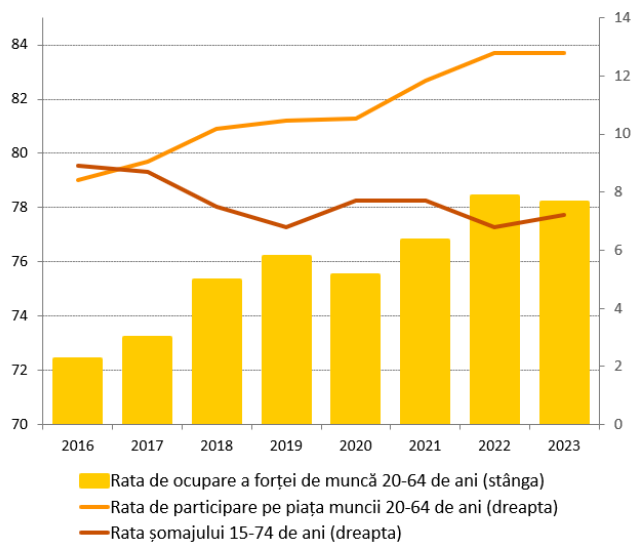
Finlanda

Piața muncii din Finlanda funcționează bine în ansamblu, deși s-a înregistrat o anumită deteriorare în 2023. Rata de ocupare a forței de muncă a scăzut ușor în 2023, rămânând în același timp cu mult peste media UE (78,2 % față de 75,3 %). Cu toate acestea, situația este „de supravegheat” în comparație cu tendințele de îmbunătățire înregistrate în cazul altor state membre și în contextul recesiunii economice și al deficitelor persistente de forță de muncă. De asemenea, rata șomajului este „de supravegheat” după ce s-a înrăutățit de la 6,8 % la 7,2 %, peste media UE de 6,1 %. Creșterea venitului disponibil brut al gospodăriilor pe cap de locuitor este, de asemenea, „de supravegheat”, situându-se la 107,9 în 2023, sub media UE de 111,1. Pe de altă parte, rata șomajului de lungă durată și situația tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) se încadrează în categoria „performanță medie”. Referitor la disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, Finlanda se încadrează în continuare în categoria țărilor cu „cele mai bune performanțe” în 2023, după o îmbunătățire suplimentară de la 1,2 puncte procentuale la doar 0,2 puncte procentuale în 2023 (față de media UE de 10,2 puncte procentuale). Acest lucru se datorează, de exemplu, faptului că sectoarele dominate de femei au fost mai puțin afectate de ciclurile economice. Cu toate acestea, este mai probabil ca femeile să aibă locuri de muncă temporare sau cu fracțiune de normă, ceea ce nu se reflectă în rata lor globală de ocupare a forței de muncă.

Finlanda înregistrează în continuare performanțe bune în ceea ce privește competențele, deși ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut. 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, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut considerabil în 2023 (cu 1,2 puncte procentuale), ajungând la 9,6 % (față de 9,5 % în UE) și, prin urmare, este în prezent „de supravegheat”, în timp ce ponderea elevilor cu rezultate slabe în ceea ce privește competențele de bază a crescut constant în ultimul deceniu. Prevenirea părăsirii timpurii a școlii și promovarea dobândirii de competențe, în special pentru tineri, pot contribui la abordarea provocărilor legate de îmbătrânirea populației și de deficitul de forță de muncă calificată.

În ansamblu, Finlanda dispune de un sistem de protecție socială eficace și favorabil incluziunii, care oferă o acoperire adecvată, dar care se confruntă, de asemenea, cu unele provocări. În special, nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală continuă să fie „critice”, ponderea persoanelor care le raportează crescând și mai mult (cu 1,4 puncte procentuale) și ajungând la 7,9 % în 2023. În prezent, aceasta este de peste trei ori mai mare decât media UE (de 2,4 %) și, având în vedere măsurile de economisire

Rata de participare pe piața muncii, rata ocupării forței de muncă și rata șomajului (%)



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

suplimentare anunțate, ar putea crește în continuare. Se raportează perioade lungi de așteptare pentru asistența medicală primară și specializată din cauza deficitului de personal medical și de îngrijire. Pe de altă parte, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut în 2023 la 15,8 % și la 13,8 % în rândul copiilor și este cu mult sub mediile respective ale UE (21,4 % și 24,8 %), ceea ce face ca țara să aibă „cele mai bune performanțe” în raport cu ambele. Acest lucru este valabil și pentru impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, care se menține ridicat (la 48,7 % față de 34,7 % în UE).

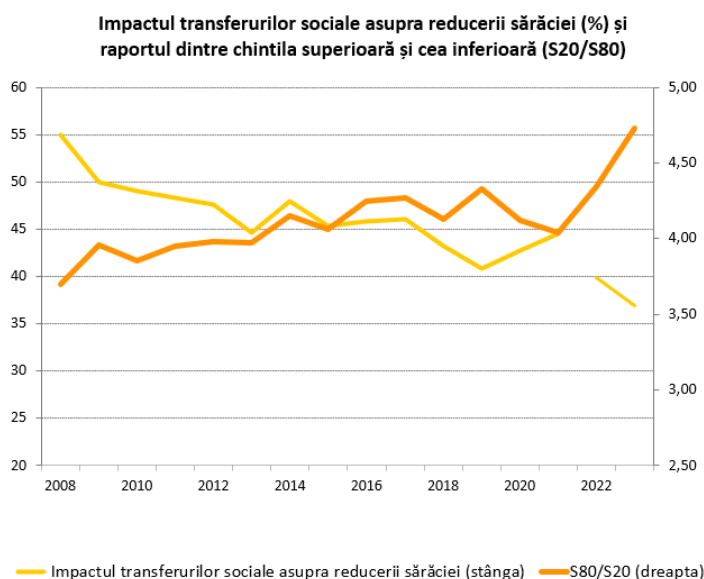
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Finlanda nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).

Suedia

Se preconizează că forța de muncă va câștiga teren în contextul unei redresări în 2025 și 2026, în pofida deficitelor persistente și a faptului că unele grupuri de populație se confruntă în continuare cu obstacole în calea integrării pe piața muncii. Suedia se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă, ce a atins un nou record de 82,6 % în 2023, precum și ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), care a rămas stabilă, la 5,7 %. Femeile sunt bine integrate pe piața muncii: disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a avut o „performanță peste medie” în 2023 (4,7 puncte procentuale), inclusiv datorită ponderii ridicate a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (56,9 % față de 37,5 % în UE, „cele mai bune performanțe”). Cu toate acestea, la 7,7 % în 2023 (față de 6,1 % în UE), rata șomajului rămâne „de supravegheat” și ascunde diferențe mari între grupurile de populație în funcție de țara nașterii. În timp ce rata șomajului în rândul persoanelor născute în Suedia a fost de 5,1 %, persoanele născute în afara UE au înregistrat o rată de 17,8 %, concomitent cu o disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 13,8 puncte procentuale (față de 4,7 puncte procentuale în ansamblu). În cele din urmă, venitul brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor a scăzut de la 121,2 în 2022 la 119,5 în 2023 și este acum „de supravegheat”.

Majoritatea indicatorilor sociali au o „performanță medie”, deși au existat unele deteriorări. În 2023, inegalitatea veniturilor a înregistrat una dintre cele mai mari creșteri anuale în rândul statelor membre (între 0,4 și 4,7) și este acum „de supravegheat”. În 2023, incidența depriverii materiale și sociale severe a crescut cu 0,2 puncte procentuale, reflectând o scădere semnificativă a salariului real. 20 % din populația cu cele mai mari venituri a câștigat de 4,7 ori mai mult decât 20 % din populația cu cele mai mici venituri (în creștere de la 4,0 în 2021 și cel mai ridicat nivel înregistrat din 2008). În plus, transferurile sociale (altele decât pensiile) au redus riscurile de sărăcie cu 36,9 %, în scădere de la 39,9 % în 2022, înregistrând în prezent o „performanță medie” față de o „performanță peste medie” înregistrată anul trecut. Alți indicatori sociali prezintă, de asemenea, unele evoluții negative, deși au o „performanță medie”. În special, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în rândul copiilor a crescut la 21,6 % (situându-se în continuare sub media UE de 24,8 %), în timp ce rata AROPE în rândul persoanelor născute în afara UE a crescut la 38,3 % (față de 12,8 % în rândul persoanelor născute în Suedia). Costurile suplimentare pentru locuințe au crescut la 10,9 % (față de 8,8 % în UE), iar nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au crescut la 2,1 % (față de 2,4 % în UE).

Suedia are rezultate bune în ceea ce privește competențele, dar persistă inegalități în sistemul de învățământ. Țara înregistrează „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește



Notă: Întrerupere a seriei cronologice pentru impactul indicatorului transferurilor sociale în 2022.
Sursa: Eurostat [[tespm050](#)] [[tessi180](#)], EU-SILC.

participarea adulților la activități de învățare, care a cunoscut o creștere substanțială în perioada 2016-2022, de la 58,8 % la 66,5 %. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a înregistrat în mod constant o „performanță peste medie”, sprijinind tranziția verde și tranziția digitală. De asemenea, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut semnificativ în 2023, ajungând la 7,4 % (înregistrând, de asemenea, o „performanță peste medie”). Totuși, această pondere este de aproape două ori mai mare (12,2 %) în rândul persoanelor născute în afara UE în comparație cu persoanele născute în Suedia (6,4 %), iar țara a înregistrat una dintre cele mai mari scăderi în ceea ce privește competențele de bază ale tinerilor în vârstă de 15 ani.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „de supravegheat”, **Suedia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.4).