

Bruksela, 5 lutego 2024 r.
(OR. en)

6073/24

SOC 74
EMPL 44
EDUC 32
ECOFIN 114

NOTA

Od: Sekretariat Generalny Rady

Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada

Nr dok. Kom.: 15438/23 + ADD 1 - COM(2023) 904 final

Dotyczy: Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu
– Przyjęcie

Delegacje otrzymują w załączeniu projekt wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu 2024 w wersji ostatecznie zredagowanej przez Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej na ich wspólnym posiedzeniu w dniach 24–25 stycznia 2024 r.

Komitet Stałych Przedstawicieli jest proszony o przekazanie przedmiotowego projektu sprawozdania Radzie (EPSCO) do przyjęcia.

Spis treści

GLÓWNE PRZESŁANIA	4
ROZDZIAŁ 1. OGÓLNY ZARYS TENDENCJI NA RYNKU PRACY ORAZ TENDENCJI SPOŁECZNYCH, POSTĘPY W REALIZACJI CELÓW NA 2030 R. ORAZ KLUCZOWE USTALENIA HORYZONTALNE DOTYCZĄCE KONWERGENCJI SPOŁECZNEJ	42
1.1 Główne tendencje na rynku pracy	42
1.2 Kluczowe tendencje społeczne	46
1.3. Postępy w realizacji głównych celów UE i celów krajowych na 2030 r.	50
1.4 Aktualizacja tablicy wskaźników społecznych	57
1.5 Kluczowe ustalenia horyzontalne z pierwszego etapu analizy dotyczącej poszczególnych państw w zakresie konwergencji społecznej	60
ROZDZIAŁ 2. REFORMY W OBSZARZE ZATRUDNIENIA I POLITYKI SPOŁECZNEJ – DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I OSIĄGANE WYNIKI	67
2.1 Wytyczna 5: Pobudzanie popytu na pracę	67
2.1.1 Kluczowe wskaźniki	67
2.1.2 Działania podjęte przez państwa członkowskie	87
2.2. Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji	93
2.2.1 Kluczowe wskaźniki	94
2.2.2 Działania podjęte przez państwa członkowskie	133
2.3 Wytyczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz zwiększenie skuteczności dialogu społecznego	152
2.3.1 Kluczowe wskaźniki	153
2.3.2 Działania podjęte przez państwa członkowskie	179
2.4: Wytyczna 8: Promowanie równych szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa	192
2.4.1 Kluczowe wskaźniki	193
2.4.2 Działania podjęte przez państwa członkowskie	228
ROZDZIAŁ 3. PIERWSZY ETAP ANALIZY DOTYCZĄCEJ POSZCZEGÓLNYCH PAŃSTW	242
Belgia	244
Dania	250
Niemcy	252
Estonia	254
Irlandia	256
Grecja	258
Hiszpania	260
Francja	262

Chorwacja	264
Włochy	266
Cypr	268
Łotwa	270
Litwa	272
Luksemburg	274
Węgry	276
Malta	278
Niderlandy.....	280
Austria	282
Polska	284
Portugalia	286
Rumunia.....	288
Słowenia.....	290
Słowacja.....	292
Finlandia.....	294
Szwecja	296

GLÓWNE PRZESŁANIA

Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu sporządzane przez Komisję Europejską i Radę służy do monitorowania sytuacji zatrudnienia w Unii oraz wdrażania wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia, zgodnie z art. 148 TFUE. Sprawozdanie zawiera roczny przegląd kluczowych kwestii dotyczących zatrudnienia i sytuacji społecznej w Unii, jak również wprowadzanych w ostatnim czasie przez państwa członkowskie środków z zakresu polityki zgodnie z wytycznymi dotyczącymi polityki zatrudnienia państw członkowskich¹. Określono w nim również kluczowe powiązane obszary priorytetowe dla środków z zakresu polityki. W rozdziale 1 sprawozdania przedstawiono przegląd kluczowych tendencji w obszarze zatrudnienia i tendencji społecznych oraz postępów w realizacji głównych celów UE i celów krajowych do 2030 r., a także ustalenia horyzontalne oparte na funkcjach ram konwergencji społecznej, jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej (EMCO-SPC) i w stanowiącym ich podstawę sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC². W rozdziale 2 przeanalizowano wyzwania i rozwiązania polityczne w państwach członkowskich w odniesieniu do każdej z czterech wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia. Rozdział 3 zawiera analizę w odniesieniu do wszystkich poszczególnych państw członkowskich zgodnie z zasadami ram konwergencji społecznej. Na podstawie wniosku Komisji oraz po wymianie opinii w ramach odpowiednich komitetów doradczych Rady ostateczny tekst zostanie przyjęty przez Radę ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (Rada EPSCO). Sprostanie wyzwaniom wskazanym w sprawozdaniu przyczyni się do osiągnięcia pozytywnej konwergencji społecznej, wzmocnienia dążenia Unii do sprawiedliwej transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz stawienia czoła zmianom demograficznym, a także do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju i realizacji strategii Unii równości³.

¹ Najnowsza aktualizacja wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia została przyjęta przez Radę Unii Europejskiej w październiku 2023 r. ([Dz.U. L 2023/2528 z 14.11.2023](#)).

² Zob. sprawozdanie grupy roboczej EMCO-SPC w sprawie ram konwergencji społecznej ([dok. 9481/23/ADD-1](#)), a także główne przesłania zatwierdzone przez EMCO-SPC na podstawie sprawozdania ([dok. 9481/23](#)).

³ Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, plan działania UE w zakresie przeciwdziałania rasizmowi na lata 2020–2025, unijne ramy strategiczne na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów na lata 2020–2030, strategia na rzecz równości osób LGBTIQ, strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030.

We wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu z 2024 r. ponownie skupiono się w znacznym stopniu na wdrażaniu Europejskiego filaru praw socjalnych popartego przez przywódców UE na Szczycie Społecznym w Porto, którzy uznali, że przedstawiony przez Komisję plan działania zawiera przydatne wskazówki dotyczące wdrażania filaru. Informacje te przedstawiono w szczególności w formie ramek tematycznych obejmujących kluczowe wyzwania w następujących obszarach: równe szanse i dostęp do zatrudnienia, uczciwe warunki pracy oraz ochrona socjalna i włączenie społeczne, w świetle perspektyw społeczno-gospodarczych i najnowszych inicjatyw politycznych. W sprawozdaniu monitoruje się postępy w osiągnięciu głównych celów UE na 2030 r. w zakresie zatrudnienia, umiejętności i ograniczania ubóstwa, przyjęte przez przywódców UE w Porto oraz na posiedzeniu Rady Europejskiej w czerwcu 2021 r. Po raz pierwszy przedstawiono też postępy w realizacji krajowych celów na 2030 r. przedstawionych przez państwa członkowskie i omówionych na posiedzeniu Rady EPSCO w czerwcu 2022 r.

Cele w zakresie zatrudnienia, umiejętności i ograniczenia ubóstwa do 2030 r. stymulują środki z zakresu polityki w odpowiednich obszarach polityki na szczeblu UE i w państwach członkowskich. Stabilny wzrost zatrudnienia (średnio o 1,7 % rocznie), jaki odnotowano w ciągu ostatnich dwóch lat, sprawił, że UE jest teraz na dobrej drodze do osiągnięcia głównego celu w zakresie zatrudnienia do 2030 r. (w porównaniu z poziomem z 2022 r. wynoszącym 74,6% wskaźnik zatrudnienia musi wzrosnąć o kolejne 3,4 p.p. w UE do 2030 r., aby osiągnąć docelowy poziom 78 %), choć najnowsze dane kwartalne wskazują na wolniejsze postępy.

- W kontekście odbudowy po pandemii COVID-19 i dobrej sytuacji na rynku pracy do 2022 r. wszystkie państwa członkowskie poczyniły postępy w realizacji swoich celów w zakresie zatrudnienia. W przypadku zdecydowanej większości z nich do osiągnięcia celów konieczne są dalsze działania w obszarze polityki zatrudnienia i polityki w zakresie umiejętności do 2030 r. W znacznej liczbie państw członkowskich głównym obszarem, który wymaga poprawy, są wskaźniki zatrudnienia osób o niższych kwalifikacjach, w wielu państwach członkowskich zaś wskaźniki zatrudnienia kobiet starszych (w grupie wiekowej 55–64 l.) i młodzieży (w grupie wiekowej 20–29 l.).

- Jednocześnie konieczne są znaczne postępy, aby osiągnąć główny cel UE, zgodnie z którym do 2030 r. 60% dorosłych powinno co roku uczestniczyć w działaniach związanych z uczeniem się (wzrost z niskiego poziomu 37,4% w 2016 r.), zgodnie z ambitnym planem, by Europa pozostała konkurencyjna, innowacyjna i inkluzywna, również w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej.
- Ponadto w obliczu trudnej sytuacji społeczno-gospodarczej w ostatnich trzech latach oraz dzięki zdecydowanym środkom z zakresu polityki na szczeblu UE i państw członkowskich liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym utrzymywała się w UE na zasadniczo stabilnym poziomie (spadła o 279 000 w 2022 r.). Podczas gdy większość państw członkowskich poczyniła od 2019 r. pewne postępy w realizacji krajowych celów w zakresie ograniczania ubóstwa, w kilku innych odnotowano odwrotne tendencje. Konieczne będą zatem znaczne dalsze starania i stałe monitorowanie, aby zapewnić realizację wyznaczonych celów krajowych i osiągnąć główny cel UE, jakim jest zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym do 2030 r. o co najmniej 15 mln w porównaniu z 2019 r.

W połączeniu z funduszami polityki spójności wdrożenie reform i inwestycji przewidzianych w planach odbudowy i zwiększania odporności (RRP) państw członkowskich wspiera sprawiedliwy, sprzyjający włączeniu społecznemu i trwały wzrost gospodarczy. Oprócz wsparcia na rzecz interwencji politycznych w odpowiednich obszarach polityki z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST) i Instrumentu Wsparcia Technicznego spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną Unii propaguje Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF), w drodze poprawy odporności, gotowości na wypadek sytuacji kryzysowej, zdolności dostosowawczych i potencjału wzrostu gospodarczego państw członkowskich oraz wspierania tworzenia miejsc pracy o wysokiej jakości dzięki odpowiednim reformom i inwestycjom. W ten sposób instrument przyczynia się również do realizacji Europejskiego filaru praw socjalnych⁴. Na wydatki socjalne, stanowiące około 28% łącznych szacunkowych wydatków państwa członkowskie przeznaczyły ogółem około 139,6 mld EUR⁵. Do tej pory Komisja wypłaciła w ramach RRF około 175 mld EUR zarówno w formie dotacji, jak i pożyczek, a także płatności zaliczkowych. Spośród 6 266 kamieni milowych i wartości docelowych zawartych w 27 RRP 2 045 ma przyczynić się do realizacji polityk społecznych, a spośród 808 kamieni milowych i wartości docelowych osiągniętych na dzień 13 listopada 243 wspiera politykę społeczną, co odpowiada około 30 % całkowitej liczby osiągniętych kamieni milowych i wartości docelowych oraz prawie 12 % kamieni milowych i wartości docelowych związanych z polityką społeczną zawartych w 27 RRP. Jako część analizy dotyczącej rozwiązań politycznych wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu zawiera również wybrane środki objęte wsparciem w postaci finansowania unijnego, w szczególności z RRF, EFS+, EFRR, FST i Instrumentu Wsparcia Technicznego. Wszystkie te instrumenty będą wspierać perspektywy wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, a także spójność społeczną i gospodarczą oraz odporność w Unii.

⁴ Rozporządzenie (UE) 2021/241 ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17.

⁵ Kategorie wydatków socjalnych określa się i stosuje na podstawie metodyki przyjętej przez Komisję w porozumieniu z Parlamentem Europejskim i państwami członkowskimi w rozporządzeniu delegowanym (UE) 2021/2105.

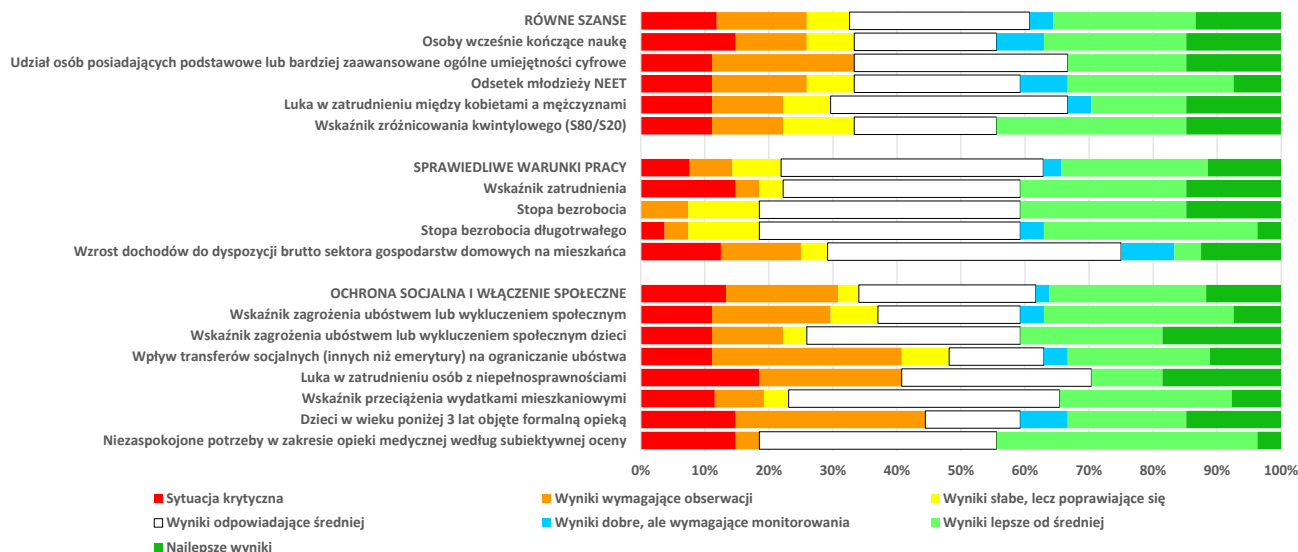
Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu z 2024 r. jest bardziej ukierunkowane na poszczególne kraje w oparciu o funkcje ram konwergencji społecznej, jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej (EMCO-SPC) i w stanowiącym ich podstawę sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC⁶. Należy to postrzegać jako projekt pilotażowy, który zostanie poddany ocenie. Za pomocą istniejących narzędzi (tablice wskaźników społecznych i uzgodnionej metodyki wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu opartej na oznaczaniu kolorami) przeanalizowano rynek pracy, umiejętności i wyzwania społeczne w państwach członkowskich w celu zidentyfikowania potencjalnych zagrożeń dla pozytywnej konwergencji społecznej, które wymagają głębszej analizy na drugim etapie. W tym sensie analiza w odniesieniu do poszczególnych krajów przyczynia się do poprawy monitorowania w dziedzinach zatrudnienia, umiejętności i polityki społecznej w ramach europejskiego semestru, zgodnie z art. 148 TFUE. Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu zawiera pierwszy etap analizy dotyczącej poszczególnych państw, opartej przede wszystkim na wskaźnikach głównych tablicy wskaźników społecznych. Podsumowując, wyniki pierwszego etapu analizy ram konwergencji społecznej wskazują na:

- i. znaczną poprawę wyników państw członkowskich w 2022 r. w zakresie zatrudnienia i bezrobocia mimo początkowych stosunkowo gorszych ogólnych wyników w 2021 r., co świadczy o konwergencji w tych wymiarach;
- ii. potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej w odniesieniu do umiejętności – mimo pozytywnych zmian w ostatnim czasie – które mogą nieść za sobą wyzwania w zakresie zdolności do zatrudnienia i pogłębiać nierówności, chyba że środki z zakresu polityki zostaną znacznie nasilone;
- iii. ogólnie stabilne w 2022 r. wyniki społeczne, mimo licznych kryzysów, które należy jednak ściśle monitorować w świetle wysokich kosztów utrzymania.

Służby Komisji przeprowadzą bardziej szczegółowy drugi etap analizy (z wykorzystaniem szerszego zestawu dowodów ilościowych i jakościowych, w tym dotyczących postępów w realizacji celów krajowych na 2030 r.) w odniesieniu do państw, w przypadku których na pierwszym etapie zidentyfikowano potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej (Bułgaria, Estonia, Węgry, Włochy, Litwa, Rumunia i Hiszpania, na podstawie analizy przedstawionej w niniejszym sprawozdaniu).

⁶ Zob. sprawozdanie grupy roboczej EMCO-SPC w sprawie ram konwergencji społecznej ([dok. 9481/23/ADD-1](#)), a także główne przesłania zatwierdzone przez EMCO-SPC na podstawie sprawozdania ([dok. 9481/23](#)).

Wyzwania w zakresie zatrudnienia i umiejętności oraz wyzwania społeczne w państwach członkowskich UE według wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych



Uwaga: 1) dane dla wskaźnika uczestnictwa dorosłych w uczeniu się nie są jeszcze dostępne; 2) w przypadku niektórych krajów brakuje danych dotyczących niektórych wskaźników – zob. tabela 1.4.1 w sekcji 1.4. Legendy do wszystkich wskaźników przedstawiono w załączniku.

Ogólnie rzecz biorąc, uśrednione wyniki na rynku pracy były dobre w latach 2022 i 2023, mimo wyjątkowych wstrząsów, a w wielu przypadkach przekroczyły poziomy sprzed pandemii. Chociaż gospodarka UE ostatnio wyhamowała, rynek pracy nadal wykazywał odporność mimo wstrząsów związanych ze zdrowiem, łańcuchami dostaw, cenami energii i żywności, klęskami żywiołowymi i niestabilnością geopolityczną. Było to możliwe dzięki środkom wyjątkowym wprowadzonym na szczeblu unijnym i krajowym w trudnym kontekście społeczno-gospodarczym ostatnich trzech lat⁷. Ogólnie rzecz biorąc, wskaźnik zatrudnienia w UE osiągnął w 2022 r. 74,6 %, a następnie w II kwartale 2023 r. wzrósł do 75,4 %, czyli o 2,5 p.p. powyżej poziomów sprzed pandemii (w IV kwartale 2019 r.). Jednocześnie w 2022 r. zanotowano w UE najniższy poziom stopy bezrobocia i stopy bezrobocia długotrwałego: odpowiednio 6,2 % i 2,4 % (które dalej spadały i w II kwartale 2023 r. wynosiły 6 % i 2,1 %). Odnotowano jednak różnice między państwami członkowskimi i regionami, a także między sektorami. Kryzys energetyczny osłabił wzrost zatrudnienia w sektorach wysoce energochłonnych, natomiast w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) odnotowano największy wzrost zatrudnienia: w okresie od IV kwartału 2019 r. do II kwartału 2023 r. w sektorze tym utworzono ponad milion miejsc pracy.

⁷ Między innymi SURE: ze 122 mld EUR całkowitych wydatków publicznych na kwalifikujące się działania w całym okresie obowiązywania SURE 49 % przeznaczono na mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy, 31 % na „podobne środki” dla osób samozatrudnionych, a 9 % na programy subsydiowania wynagrodzeń. Zob. [Instrument SURE po wyjaśnieniu: końcowe sprawozdanie półroczne](#); COM(2023) 291 final.

Silny rynek pracy mimo wyjątkowych wstrząsów

75,4 %

**wskaźnik
zatrudnienia**

(w grupie
wiekowej 20–64 l.)
w II kwartale
2023 r. (+0,7 p.p.
rok do roku)

75 %

**współczynnik
aktywności
zawodowej**

(w grupie
wiekowej 15–64 l.)
w II kwartale
2023 r. (+0,5 p.p.
rok do roku)

6 %

stopa bezrobocia

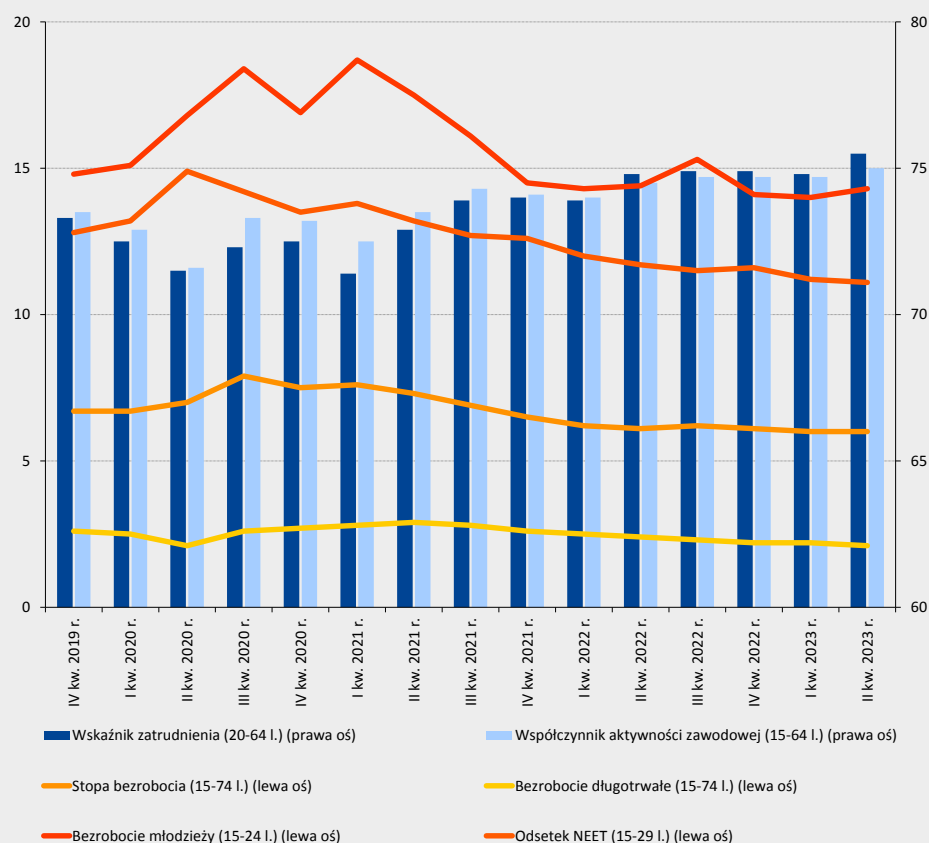
(w grupie
wiekowej 15–74 l.)
w II kwartale
2023 r. (-0,1 p.p.
rok do roku)

14,3 %

**stopa bezrobocia
młodzieży**

(w grupie
wiekowej 15–24 l.)
w II kwartale
2023 r. (-0,1 p.p.
rok do roku)

Najważniejsze wskaźniki rynku pracy w UE-27 (% w ujęciu kwartalnym)



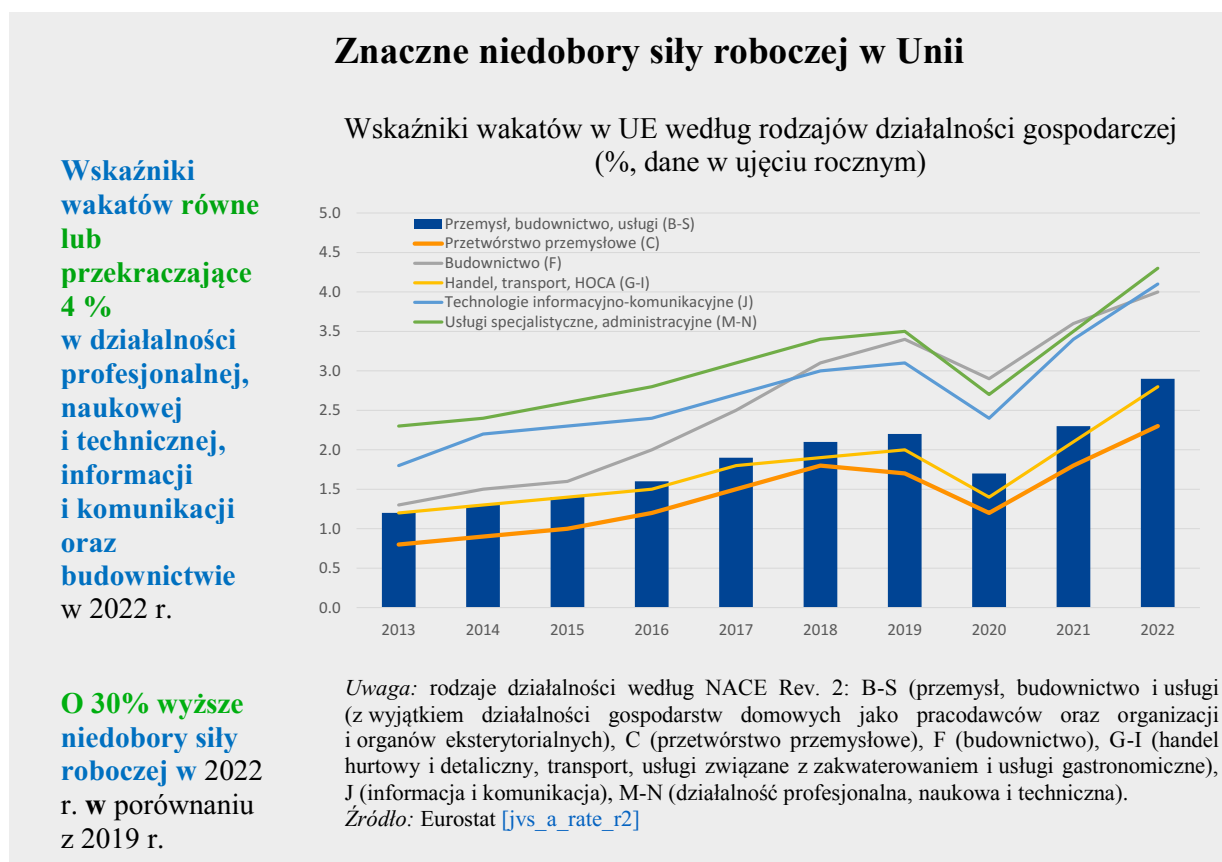
Źródło: Eurostat [lfsi_emp_q], [une_rt_q], [une_ltu_q] i [lfsi_neet_q]. Dane wyrównane sezonowo, a nie kalendarzowo.

Znaczne niedobory siły roboczej i kwalifikacji stanowią wąskie gardła dla wzrostu gospodarczego i mogą spowolnić transformację ekologiczną i cyfrową, jeżeli nie zastosuje się odpowiednich działań. Niedobory siły roboczej są powszechnym zjawiskiem we wszystkich zawodach i w przypadku wszystkich poziomów umiejętności. Mimo pewnej poprawy w ostatnich kwartałach wskaźnik wakatów w UE w II kwartale 2023 r. wyniósł 2,7%, czyli znacznie powyżej średniego wyniku 1,7% w latach 2013–2019⁸. W 2022 r. odnotowano znaczne niedobory w sektorach opieki zdrowotnej, STEM (zwłaszcza ICT), budownictwa, a także w niektórych zawodach w sektorze usług. Niedobory siły roboczej w sektorach kluczowych dla transformacji ekologicznej podwoiły się od 2015 r., natomiast oferta szkoleniowa w tych sektorach utrzymuje się poniżej średniej. W 2021 r. ponad 60 % unijnych przedsiębiorstw, które zatrudniły lub próbowały zatrudnić specjalistów w dziedzinie ICT, miało trudności z obsadzeniem takich wolnych stanowisk. Powszechne niedobory siły roboczej są spowodowane dużym popytem na pracę utrzymującym się mimo niedawnego spowolnienia gospodarki, ale pewną rolę w tym względzie mogły też odegrać czynniki ograniczające podaż pracy (takie jak starzenie się społeczeństwa i tendencja spadkowa pod względem liczby godzin przepracowanych na pracownika). Jednocześnie niedobory siły roboczej są również w dużej mierze spowodowane nowymi miejscami pracy powstającymi w wyniku transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz brakiem odpowiednich umiejętności siły roboczej na rynku pracy. Z przeprowadzonego niedawno mapowania konkurencyjnego zrównoważonego rozwoju na poziomie regionalnym wynika, że w latach 2008–2018 nastąpiły zmiany w zatrudnieniu w kierunku bardziej ekologicznych i produktywnych sektorów, a także że występują wyraźne różnice między regionami (te bardziej rozwinięte lepiej sobie radzą w okresie transformacji niż te słabiej rozwinięte lub przechodzące transformację)⁹. W niektórych przypadkach i sektorach niedobory związane są ponadto ze złymi warunkami pracy, szczególnie w sektorach opieki zdrowotnej, opieki rezydencjalnej i transportu. Poprawa dostępu do rynku pracy, w szczególności przez wspieranie integracji na rynku pracy grup niedostatecznie reprezentowanych (w szczególności kobiety, młodzież, pracownicy w starszym wieku, osoby pochodzące ze środowisk migracyjnych i osoby z niepełnosprawnościami), mogłaby pomóc zrównoważyć wpływ zmian demograficznych na podaż pracy.

⁸ Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie, roczny przegląd z 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

⁹ Zob. Anabela Santos, Javier Barbero, Simone Salotti, Olga Diukanova i Dimitrios Pontikakis, „On the road to regional »Competitive Environmental Sustainability«: the role of the European structural funds” [W kierunku „konkurencyjnego zrównoważenia środowiskowego”: rola europejskich funduszy strukturalnych], *Industry and Innovation*, 2023, 30:7, s. 801–823, DOI: [10.1080/13662716.2023.2236048](https://doi.org/10.1080/13662716.2023.2236048)

Zasadnicze znaczenie ma odpowiednie zapewnienie możliwości w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, zgodnie z europejskim programem na rzecz umiejętności. Rozwiązanie problemu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w kształceniu i szkoleniu, w szczególności w kontekście zdobywania wykształcenia wyższego i wyboru kierunków studiów, mogłoby przyczynić się do zwiększenia podaży pracowników o wysokich kwalifikacjach. Kilka państw członkowskich rozpoczęło opracowywanie krajowych strategii rozwoju umiejętności, w tym w ramach paktu na rzecz umiejętności, oraz określiło krajowe priorytety i środki służące modernizacji i dostosowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) do przyszłych wyzwań. Poprawa warunków pracy pomogłaby również przyciągnąć i zatrzymać pracowników w niektórych sektorach i zawodach, w których brakuje pracowników. Oprócz tego do rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej i kwalifikacji może przyczynić się promowanie mobilności wewnątrzunijnej, przyciąganie wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich (przy jednoczesnym zapewnieniu poszanowania i egzekwowania praw pracowniczych i praw do ochrony socjalnej) i ukierunkowanie legalnej migracji na zawody, w których występują niedobory. Należy wykorzystać do tego unijną pulę talentów, przy zachowaniu pełnej komplementarności z wykorzystaniem potencjału talentów wewnątrz UE¹⁰.



¹⁰ Unijną pulę talentów uruchomiono w ramach pakietu dotyczącego mobilności umiejętności i talentów przyjętego przez Komisję 15 listopada 2023 r.

Mimo wzrostu płacy nominalnej płaca realna spadła w 2022 r. w niemal wszystkich państwach członkowskich w różnym stopniu, co uwypukla znaczenie zrównoważonych mechanizmów ustalania wynagrodzenia. Kurczące się zasoby pracy i wysoka inflacja wywarły presję na wzrost płacy nominalnej. Niemniej jednak w 2022 r. w UE wzrost ten wyniósł 4,8%, a więc był na poziomie poniżej inflacji, co spowodowało spadek płac realnych w prawie wszystkich państwach członkowskich, a w całej UE średnio o 3,7%¹¹. Ze względu jednak na silniejszy wzrost płac i zmniejszającą się inflację w pierwszej połowie 2023 r. ten spadek płac realnych uległ spowolnieniu. Zasadnicze znaczenie dla ograniczenia społecznych skutków wysokich kosztów utrzymania, zwłaszcza w przypadku pracowników nisko opłacanych, ma stopniowe odzyskiwanie siły nabywczej i łagodzenie dalszych strat. Zmiany marż zysku wskazują na możliwość dalszego wzrostu płac w niektórych sektorach, ale jednocześnie należy zachować ostrożność w odniesieniu do efektów drugiej rundy na inflację. W tym kontekście ożywiony dialog społeczny i skuteczne rokowania zbiorowe, zgodnie z przepisami lub praktykami krajowymi, mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia ogólnego wzrostu płac, który wspiera siłę nabywczą, zwłaszcza pracowników nisko i średnio opłacanych, przy jednoczesnym wspieraniu tworzenia miejsc pracy i ochronie konkurencyjności.

¹¹ Aby uzyskać najnowsze informacje na temat dynamiki płac, zob. Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023*, [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie: przegląd roczny za 2023 r.], 2023 r. (wkrótce).

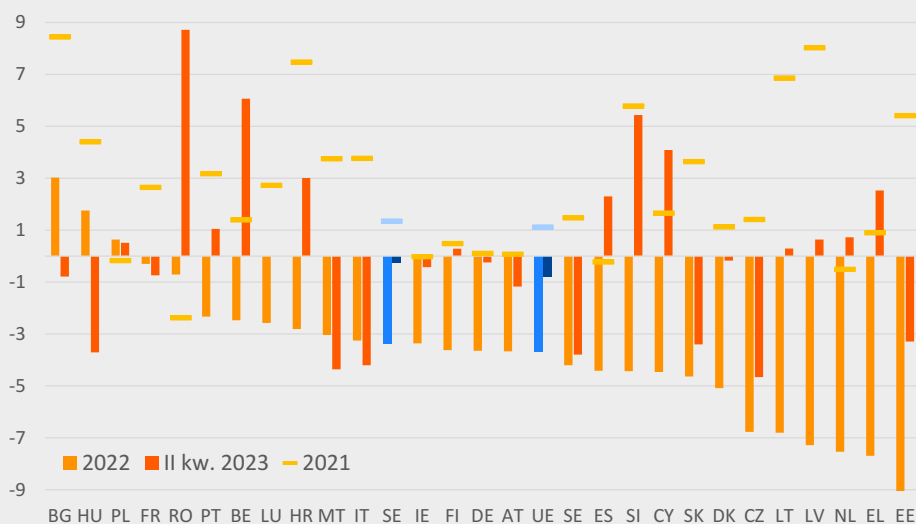
Adekwatne wynagrodzenia minimalne mogą pomóc chronić siłę nabywczą pracowników nisko opłacanych i zmniejszać ubóstwo pracujących, przy jednoczesnym wzmocnieniu zachęt do pracy. Od stycznia 2022 r. do lipca 2023 r. ustawowe wynagrodzenia minimalne znacznie wzrosły w ujęciu nominalnym we wszystkich państwach członkowskich, w których obowiązują takie wynagrodzenia, co skompensowało wpływ wysokiej inflacji na siłę nabywczą pracowników otrzymujących płacę minimalną w połowie tych państw członkowskich. Wzrost ten odzwierciedlał automatyczne korekty indeksacyjne, tam, gdzie takie mechanizmy istnieją, oraz uznaniowe aktualizacje. Jednocześnie w kilku państwach członkowskich, w których nie obowiązuje ustawowe wynagrodzenie minimalne, odnotowano niewielki wzrost uzgodnionych zbiorowo wynagrodzeń w zawodach najniżej opłacanych, co doprowadziło do znacznych strat w ujęciu realnym¹². Łagodzenie skutków wysokiej inflacji jest szczególnie ważne w odniesieniu do pracowników nisko opłacanych, którzy odczuwają nieproporcjonalne skutki wciąż wysokich cen energii i żywności. Transpozycja dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych¹³ będzie miała kluczowe znaczenie dla wspomagania ochrony siły nabywczej pracowników nisko opłacanych i zapobiegania wzrostowi ubóstwa pracujących, przy jednoczesnym wzmocnieniu zachęt do pracy, a główną rolę w jej wdrażaniu odegrają partnerzy społeczni. Dyrektywa zawiera również przepisy mające na celu propagowanie rokowań zbiorowych oraz wzmocnienie mechanizmów egzekwowania i monitorowania we wszystkich państwach członkowskich.

¹² Zob. Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review*, [Płace minimalne w UE: przegląd roczny], seria dotycząca płac minimalnych w UE, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. 2023.

¹³ [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej](#) (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

Place realne spadły w 2022 r. i spadają nadal, choć w wolniejszym tempie

Realne wynagrodzenia brutto na pracownika
(zmiana w % w skali roku; w latach 2021, 2022 i w II kwartale 2023 r.)



Źródło: Komisja Europejska, baza danych AMECO, nominalne wynagrodzenie brutto na pracownika [hwwdw]; deflator: zharmonizowany indeks cen konsumpcyjnych [zcpih]. W odniesieniu do II kwartału 2023 r.: obliczenia DG EMPL oparte na danych Eurostatu, wynagrodzenie [namq_10_gdp], całkowite zatrudnienie (koncepcja krajowa) [namq_10_a10_e] i zharmonizowany indeks cen konsumpcyjnych [pre_hicp_midx].

Nominalne wynagrodzenie w przeliczeniu na pracownika wzrosło o 4,8% w 2022 r., i o 6% w II kwartale 2023 r. w porównaniu z II kwartałem 2022 r.

Place realne zmalały jednak o 3,7% w 2022 r., i o 0,8% w II kwartale 2023 r. w porównaniu z II kwartałem 2022 r.

Choć różne ustalenia umowne również odpowiadają na rozmaite indywidualne preferencje i potrzeby, oferując większą elastyczność zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom, segmentacja rynków pracy pozostaje jednym z wielu czynników powodujących nierówności. Dotyczy to w szczególności sytuacji, w której umowy o pracę na czas określony nie stanowią kroku w kierunku zatrudnienia na czas nieokreślony. Takie umowy (zwłaszcza te krótkoterminowe) często wiążą się z mniej korzystnymi warunkami pracy, mniejszymi zachętami do korzystania z kształcenia ustawicznego i doskonalenia zawodowego lub inwestowania w nie oraz lukami w ochronie socjalnej w porównaniu ze stałym zatrudnieniem¹⁴. W 2022 r. odsetek osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony wśród wszystkich pracowników utrzymywał się zasadniczo na stabilnym poziomie w UE (12,9 %, z czego ponad połowę stanowiły umowy na czas określony o charakterze wymuszonym), jednak różnice między państwami członkowskimi były znaczne. Odsetek ten był znacznie wyższy wśród osób młodych i migrantów, a także to kobiety stosunkowo częściej niż mężczyźni podejmowały zatrudnienie tymczasowe. Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników są również narażone na większe ryzyko niepewności zatrudnienia. Za samozatrudnieniem może się w niektórych przypadkach kryć stosunek pracy o ekonomicznej zależności („fikcyjne samozatrudnienie”), a także może ono być powiązane z utrzymującymi się lukami w zakresie ochrony socjalnej¹⁵. W szerszym ujęciu powszechne stosowanie niestandardowych form zatrudnienia może również sprawić, że dane sektory i zawody będą mniej atrakcyjne dla pracowników, a tym samym przyczynić się do zwiększenia niedoborów siły roboczej. Szeroki wybór ustaleń umownych musi iść w parze z odpowiednim dostępem do ochrony socjalnej oraz możliwości uczenia się i rozwoju, także aby przygotować pracowników na nadchodzące transformacje.

¹⁴ Eurofound, *Labour market segmentation, Observatory* [Segmentacja rynków pracy. Obserwatorium], 2019.

¹⁵ Sprawozdanie Komisji dla Rady na temat wdrożenia zalecenia Rady z 2019 r. w sprawie dostępu do ochrony socjalnej, COM(2023) 43 final.

Duże różnice między państwami członkowskimi dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony, większa częstotliwość wśród osób młodych

12,9 %

pracowników (w grupie wiekowej 20–64 l.) zatrudnionych na podstawie

umowy o pracę na czas określony w 2022 r.

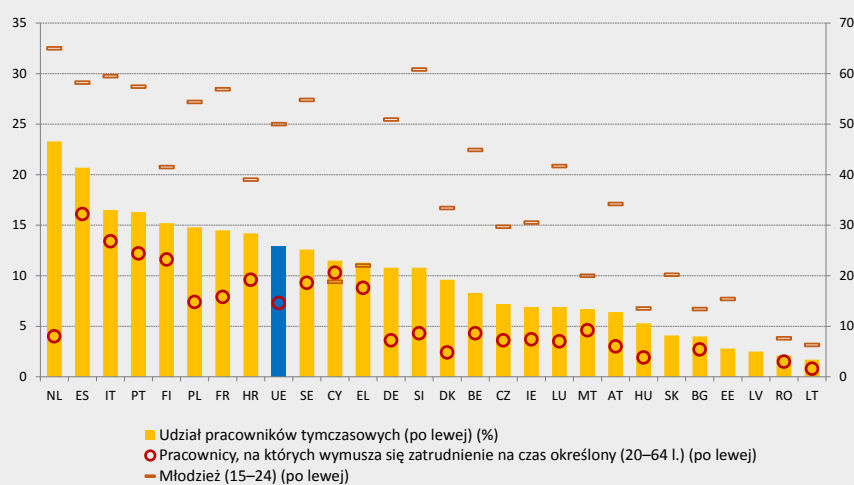
50 %

osób młodych (w grupie wiekowej 15–24 l.) zatrudnionych na podstawie **umowy o pracę na czas określony**

7,3%

pracowników (w grupie wiekowej 20–64 l.) zatrudnionych na podstawie **umowy o pracę na czas określony o charakterze wymuszonym**

Pracownicy tymczasowi jako odsetek całkowitej liczby pracowników według wieku (w grupie wiekowej 15–24 l.) (% w 2022 r.)



Źródło: Eurostat [lfsa_etpgan] i [lfsa_etgar], BAEL UE.

Poprawa sytuacji na rynkach pracy w UE po pandemii wiązała się ze wzmocnieniem roli gospodarki platformowej, która przyczynia się do tworzenia możliwości na rynku pracy, ale może również stanowić wyzwanie dla warunków pracy i ochrony socjalnej. Z danych z badań wynika, że w 2022 r. w UE 2,4% respondentów świadczyło pracę za pośrednictwem internetowych platform cyfrowych, a 1,9% robiło to za pośrednictwem platform cyfrowych oferujących usługi „na miejscu”, choć różnice między państwami członkowskimi w tym względzie są znaczne. Zarządzanie algorytmiczne może przyczynić się do zwiększenia efektywności i poprawy ogólnej jakości usług w gospodarce platformowej. Algorytmy wykorzystują dane dotyczące lokalizacji, dostępności, umiejętności i wyników osiągniętych w przeszłości przez pracowników, aby w czasie rzeczywistym dopasować zadania do najodpowiedniejszych pracowników. Zarządzanie algorytmiczne umożliwia również monitorowanie wyników pracy pracowników za pomocą ratingów konsumentów i innych wskaźników, a przy tym zapewnia informacje zwrotne w czasie rzeczywistym na potrzeby egzekwowania standardów platform. Stosowanie zarządzania algorytmicznego przez przedsiębiorstwa może jednak jednocześnie prowadzić do częstszego poddawania pracowników nadzorowi i ocenie, co może ograniczyć ich autonomię i kontrolę nad zadaniami służbowymi. Korzystanie z zarządzania algorytmicznego budzi wątpliwości co do przejrzystości, odpowiedzialności i uczciwości względem pracowników. Co więcej, integracja sztucznej inteligencji z zarządzaniem algorytmicznym stwarza ryzyko umocnienia istniejących uprzedzeń i praktyk dyskryminacyjnych. Oprócz wyzwań związanych z brakiem przejrzystości systemów zarządzania algorytmicznego i ich wpływem na przydział zadań, a tym samym zarobki pracowników platform internetowych istnieje ryzyko błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia tych pracowników (którzy mogą zostać niesłusznie określani jako osoby samozatrudnione, a tym samym pozbawieni praw pracowniczych i ochrony). Proponowana dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych przyczyni się do ograniczenia potencjalnych zagrożeń związanych z algorytmami dla osób zatrudnionych za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Proponuje się w niej również ustanowienie zbiorowego prawa do informacji dla przedstawicieli pracowników.

Badania nad sztuczną inteligencją (AI) wskazują na potencjalnie duży wpływ uczenia maszynowego na rynki pracy, przy czym oczekuje się, że pracownicy umysłowi i osoby pracujące w zawodach kreatywnych odczują większe skutki, niż to miało miejsce w przypadku wcześniejszych zmian technologicznych. W tym kontekście dialog społeczny i rokowania zbiorowe mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia partycypacyjnego podejścia do zarządzania zmianami wynikającymi z rozwoju technologicznego i rozwiązywania potencjalnych problemów, przy jednoczesnym wspieraniu przystosowania pracowników (w tym przez zapewnianie umiejętności). Takim zmianom koniecznie muszą towarzyszyć skuteczne aktywne polityki rynku pracy, w tym systemy podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz służby zatrudnienia, które zapewnią skuteczne wsparcie w zmianie pracy. Jeśli chodzi o generatywną AI, pracownicy objęci badaniem Eurofound ogólnie pozytywnie postrzegają wykorzystanie uczenia maszynowego, ponieważ może ono pomóc im zaoszczędzić czas na rutynowych zadaniach i bardziej skoncentrować się na zadaniach o wyższej wartości dodanej¹⁶. AI mogłaby również wspierać osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy poprzez tworzenie bardziej przyjaznych im i sprzyjających włączeniu społecznemu środowisk. Ogólnie rzecz biorąc, choć AI i modele uczenia maszynowego, zwłaszcza te oparte na wstępnie wytrenowanych transformatorach generatywnych (takich jak ChatGPT), niosą za sobą ogromne możliwości, mogą one mieć w przyszłości duży wpływ na pracowników umysłowych¹⁷, a nawet wpływać negatywnie na zawody kreatywne¹⁸. Szybkie postępy w rozwoju tych technologii wymagają ścisłego nadzoru w celu wykorzystania płynących z nich korzyści, a jednocześnie przewidywania potencjalnych negatywnych skutków oraz opracowywania adekwatnych i terminowych rozwiązań politycznych, w tym dotyczących rynków pracy i odpowiedniego udziału pracowników we wzroście wydajności generowanym przez AI. W tym kontekście AI stanowi wyzwanie pod względem przejrzystości, odpowiedzialności oraz jej ewentualnego wpływu na prawa i dochody pracowników oraz ich warunki pracy. Na przykład w proponowanym akcie w sprawie sztucznej inteligencji, o ile zostanie przyjęty w obecnym brzmieniu, systemy AI wykorzystywane do rekrutacji pracowników i zarządzania nimi określa się jako systemy wysokiego ryzyka i nakłada się wymogi dotyczące przejrzystości, bezpieczeństwa, dokładności i nadzoru ze strony człowieka.

¹⁶ Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* [Etyczna cyfryzacja w miejscu pracy: od teorii do praktyki], 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace* [Etyka w cyfrowym miejscu pracy], 2022; i Eurofound, *Digitisation in the workplace* [Cyfryzacja w miejscu pracy], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2021.

¹⁷ Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* [Generatywna AI a miejsca pracy: globalna analiza potencjalnego wpływu na ilość i jakość miejsc pracy], dokument roboczy MOP 96 (Genewa, MOP), 2023, <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

¹⁸ Zob. na przykład porozumienie zawarte między związkiem scenarzystów amerykańskich (ang. Writers Guild of America) a stowarzyszeniem producentów filmowych i telewizyjnych (ang. Alliance of Motion Picture and Television Producers), w którym odniesiono się do bieżących obaw dotyczących wpływu AI na przemysł filmowy. Nowa umowa zawiera regulacje dotyczące wykorzystania AI w projektach filmowych i telewizyjnych, ustalone pod koniec jednego z najdłuższych strajków w Hollywood.

Mimo poprawy sytuacji osoby młode wciąż mają problemy z integracją na rynkach pracy w wielu państwach członkowskich, co wymaga szczególnej uwagi i dostosowanych środków z zakresu polityki. Od 2020 r. bezrobocie młodzieży spadło o 3,1 p.p., ale w 2022 r. wyniosło 14,5%, a więc niemal trzykrotnie więcej niż ogólne bezrobocie ludności w wieku produkcyjnym w UE. Utrzymują się różnice między regionami, przy czym wysokie poziomy odnotowuje się np. w najbardziej oddalonych regionach UE. Podobnie znacznie spadł odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzież NEET), do poziomu sprzed pandemii, głównie ze względu na spadek liczby bezrobotnej młodzieży NEET, ale w II kwartale 2023 r. w dalszym ciągu wynosił 11,1 % w UE i był szczególnie wysoki w niektórych państwach członkowskich, przy czym znaczne różnice występują też w poszczególnych krajach. Wśród młodzieży NEET zdecydowanie przeważają kobiety i osoby młode urodzone poza UE. Odpowiednia i terminowa integracja młodzieży na rynku pracy lub w systemach kształcenia i szkolenia ma kluczowe znaczenie dla powodzenia kariery zawodowej w przyszłości. Okresy bezrobocia na wczesnym etapie życia zawodowego mogą mieć szkodliwy wpływ na przyszłe perspektywy zawodowe i zdolności do zarabkowania w związku z tzw. efektem blizny, a także wiążą się z potencjalnie większym ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego lub – w bardziej ekstremalnych przypadkach – problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym. Nadchodzące wielkie przemiany związane z ekologizacją i cyfryzacją naszych gospodarek zwiększają potrzebę zagwarantowania dobrej integracji młodych pokoleń na rynku pracy i w społeczeństwie oraz zapewnienia, aby młode osoby były w stanie przystosować się do zachodzących zmian i kierować przyszłymi transformacjami. W tym kontekście konieczne są nieustanne starania w celu przezwyciężenia wyzwań strukturalnych, które hamują osoby młode na rynku pracy, szczególnie w kontekście powszechnych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji. W dotarciu do młodzieży NEET i zapewnieniu dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia i szkolenia, przygotowania zawodowego lub stażu w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego pomóc może wzmocniona gwarancja dla młodzieży¹⁹. Oprócz tego młodzieży NEET znajdującej się w niekorzystnej sytuacji doświadczenie zawodowe za granicą pomaga zdobyć inicjatywa ALMA (mierz wysoko, ucz się, osiągnij biegłość, realizuj cele).

¹⁹ [Zalecenie Rady](#) z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży 2020/C/372/01 (Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1).

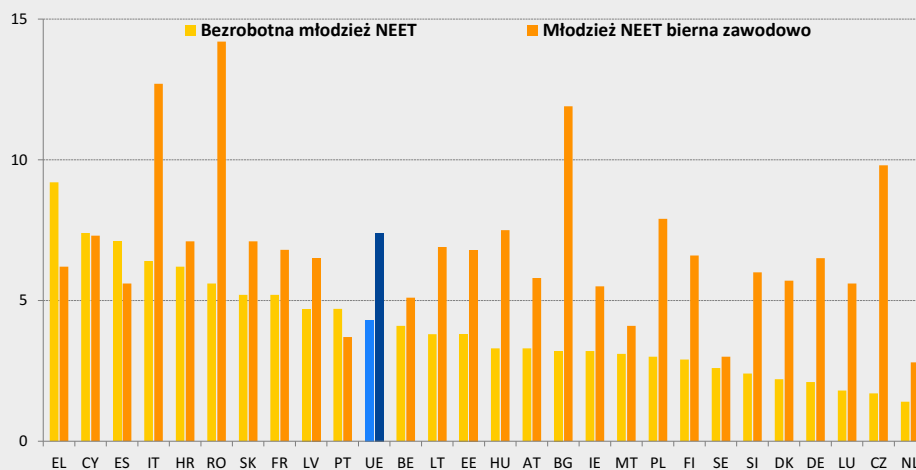
Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się częściej jest bierna zawodowo niż bezrobotna

W 2022 r.

7,4 % młodych ludzi w UE nie pracowało, nie kształciło się ani nie szkoliło się (młodzież NEET) i było biernych zawodowo

4,3 % młodzieży nie pracowało, przy czym było to więcej mężczyzn niż kobiet

Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się (młodzież NEET) według statusu zatrudnienia (w grupie wiekowej 15–29 l., %) w 2022 r.



Uwaga: Przerwa w szeregu w przypadku CZ i SK.

Źródło: Eurostat [edat_lfse_20], BAEL UE.

Pracownicy w starszym wieku są bardziej aktywni na rynku pracy niż kiedykolwiek wcześniej, choć nadal istnieje możliwość poprawy, szczególnie w przypadku kobiet. Populacja UE szybko się starzeje, a oczekuje się, że mediana wieku wzrośnie o ponad cztery lata z 44,4 lat w 2022 r. do końca wieku, przy czym znacznie zmniejszy się liczba ludności w wieku produkcyjnym. Niektóre państwa członkowskie i regiony są bardziej dotknięte wyzwaniami demograficznymi niż inne, co grozi pogłębieniem istniejących różnic w UE. Wskaźnik zatrudnienia pracowników w starszym wieku (w grupie wiekowej 55–64 l.) znacznie wzrósł w UE: z 44,7% w 2010 r. do 62,3% w 2022 r., wraz ze wzrostem współczynnika aktywności zawodowej tych osób. Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w tej grupie wiekowej, wynosząca 12,5 p.p., była jednak większa niż w przypadku siły roboczej ogółem, choć zmniejszyła się od 2010 r.

spowoduje zmniejszenie siły roboczej, a jednocześnie potencjalnie pogłębi niedobory kwalifikacji i siły roboczej w Unii. W tym kontekście ważną rolę we wspieraniu podaży pracy i zapewnianiu stabilności fiskalnej systemów ochrony socjalnej odgrywa dłuższe i zdrowsze życie zawodowe, które gwarantuje jednocześnie spójność społeczną, solidarność i transfer wiedzy między pokoleniami. W ramach przedstawionego niedawno przez Komisję zestawu narzędzi demograficznych określono kompleksowe podejście do zmian demograficznych. Wezwano państwa członkowskie do wspierania zdrowego i aktywnego starzenia się, tak aby ludzie mogli zachować kontrolę nad swoim życiem i dalej wносить wkład w gospodarkę i społeczeństwo²⁰.

²⁰ Zob. komunikat Komisji „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania”, COM(2023) 577 final.

W dalszym ciągu powszechne są różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, których potwierdzeniem są zarówno luka w zatrudnieniu, jak i luka płacowa między kobietami a mężczyznami. Choć luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami nieznacznie zmniejszyła się w porównaniu z 2021 r., pozostała duża i w 2022 r. w UE wyniosła 10,7 p.p., przy czym między państwami członkowskimi i regionami występowały znaczne różnice. Luka ta była ponadto znacznie wyższa, gdy uwzględniono większy udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród kobiet (wzrosła do 16 p.p. w 2022 r. „w ekwiwalencie pełnego czasu pracy”). Co więcej, luka ta była znacznie większa w przypadku osób posiadających dzieci niż osób bezdzietnych. Luka płacowa między kobietami a mężczyznami również była znaczna w większości krajów (12,7% w 2021 r. w UE), mimo postępów poczynionych w ciągu ostatnich dziesięciu lat. Może to być częściowo związane z: (i) nadmierną reprezentacją kobiet na stosunkowo nisko płatnych stanowiskach w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy; (ii) niewystarczającą reprezentacją kobiet na wyższych stanowiskach (iii) większymi trudnościami dla kobiet w pogodzeniu pracy z obowiązkami opiekuńczymi. oraz (iv) brakiem równowagi w podziale obowiązków opiekuńczych między kobiety i mężczyzn. Niemniej jednak w przeważającej części luka płacowa między kobietami a mężczyznami w UE nie jest powiązana z obiektywnymi i wymiernymi cechami poszczególnych osób, co oznacza, że wynika ona w znacznym stopniu z innych czynników, takich jak dyskryminacja i nieprzejrzysta struktura płac²¹. Ta luka płacowa utrudnia kobietom osiągnięcie niezależności ekonomicznej w okresie aktywności zawodowej, co negatywnie wpływa na ich współczynnik aktywności zawodowej, a także przyczynia się do luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami (wynoszącej 26% w UE w 2022 r.), przy czym kobiety w podeszłym wieku są bardziej zagrożone ubóstwem. Zwalczanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz poprawa funkcjonowania systemów podatkowych mogą stanowić większe zachęty dla większej liczby kobiet do aktywizacji ekonomicznej, co jest ważne także w świetle znacznych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji.

²¹ Eurostat, statystyczne dokumenty robocze, *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis* [Luka płacowa między kobietami a mężczyznami w Unii Europejskiej – analiza statystyczna], 2021.

Poprawa dostępności dobrej jakościowo i przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz usług opieki długoterminowej ma zasadnicze znaczenie w kontekście zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, zgodnie z europejską strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, a także zaleceniami Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, w tym w sprawie nowych celów barcelońskich, oraz w sprawie dostępu do przystępnej cenowo opieki długoterminowej wysokiej jakości²², a także zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci²³. Ponadto środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, zgodnie z dyrektywą w sprawie przejrzystości wynagrodzeń²⁴ są niezbędne do ujawnienia uprzedzeń ze względu na płeć w strukturach wynagrodzeń i systemach ich ustalania oraz do umożliwienia pracownikom skutecznego dochodzenia ich prawa do równości wynagrodzeń.

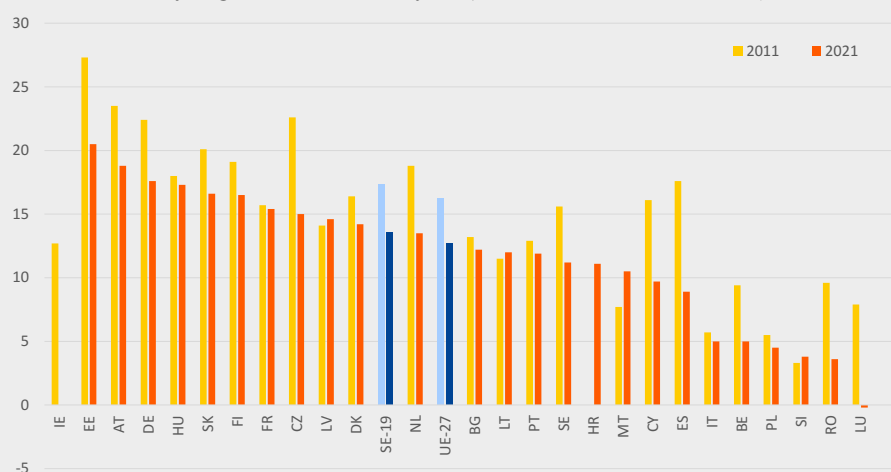
Mimo poprawy sytuacji nadal powszechnie obserwuje się lukę płacową między kobietami a mężczyznami

12,7 % – luka płacowa między kobietami a mężczyznami w 2021 r. w UE, przy czym różnice między państwami członkowskimi są znaczne

10,7 p.p. – luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w 2022 r. w UE

26% – luka emerytalna między kobietami a mężczyznami w 2022 r. w UE

Różnica między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy pracowników i pracownic najemnych, wyrażona jako odsetek średniego wynagrodzenia mężczyzn (% w latach 2021 i 2011)



Uwaga: uporządkowano według wartości z 2021 r. Brakuje danych dotyczących EL za wszystkie lata, HR w 2011 r. i IE w 2021 r.

Źródło: Eurostat [earn_gr_gpr2].

- ²² Zob. zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. (2022/C 484/01); *Dążenie do Unii równości*, strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2050 oraz zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (2022/C 476/01).
- ²³ Zalecenie Rady (UE) 2021/1004 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci (Dz.U. L 223 z 22.6.2021, s. 14–23).
- ²⁴ Zob. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

Mimo polepszenia sytuacji w ostatnim czasie osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykają znaczne przeszkody na rynku pracy. W 2022 r. luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami występująca między osobami z niepełnosprawnościami a innymi osobami wynosiła w UE 21,4 p.p. W 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami była ponadto niemal dwukrotnie wyższa niż w przypadku osób bez niepełnosprawności. Co więcej, wiele osób z niepełnosprawnościami nie uczestniczy w rynku pracy, co odzwierciedla współczynnik aktywności zawodowej na poziomie 60,7% (w porównaniu z 83,4% w przypadku osób bez niepełnosprawności). Zgodnie ze strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 w celu poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy konieczne są dalsze działania polityczne i ukierunkowane środki, o których mowa w pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami²⁵. W związku z tym niezbędne jest zwiększenie zdolności służb zatrudnienia i integracji, promowanie zatrudniania i zwalczanie stereotypów, przy jednoczesnym zapewnieniu racjonalnych usprawnień w miejscu pracy, w zależności od potrzeb.

²⁵ Zob. [Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami służący poprawie ich wyników na rynku pracy](#).

Poziom umiejętności czytania ze zrozumieniem spada w całej UE, a jego istotnym wyznacznikiem wciąż jest status społeczno-ekonomiczny. Do tego znaczne niedobory nauczycieli, związane między innymi z niską atrakcyjnością tego zawodu, stwarzają zagrożenie dla zapewnienia edukacji o wysokiej jakości. Z międzynarodowego badania postępów biegłości w czytaniu (PIRLS) z 2021 r. wynika, że prawie jedna czwarta wszystkich uczniów czwartej klasy odnotowuje słabe wyniki w czytaniu i interpretacji, przy czym w latach 2016–2021 praktycznie we wszystkich uczestniczących państwach członkowskich odnotowano tendencję spadkową. Średnio różnica wyników między dziećmi o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym w porównaniu z dziećmi o niskim statusie społeczno-ekonomicznym była znaczna, odpowiadająca w przybliżeniu dwóm latom nauki szkolnej. Potwierdza to, że system edukacji ma trudności z wyposażeniem wszystkich uczniów w podstawowe umiejętności niezbędne do odniesienia sukcesu w społeczeństwie i na rynku pracy oraz do zapewnienia równych szans. Choć w 2022 r. odsetek osób młodych z co najwyżej wykształceniem średnim I stopnia, które przedwcześnie zakończyły naukę, spadł (nieznacznie) w UE, wciąż występowały znaczne różnice między państwami członkowskimi, a także pod względem płci, kraju urodzenia i miejsca zamieszkania. Stwarza to wyzwania w zakresie zdolności do zatrudnienia oraz zdolności uczenia się i zdolności przystosowawczych. Jednocześnie większość państw członkowskich ma trudności z obsadzeniem stanowisk nauczycielskich we wszystkich sektorach kształcenia obowiązkowego, a w szczególności nauczycieli przedmiotów STEM, z przyciągnięciem wystarczającej liczby studentów planujących karierę nauczyciela i z zatrzymaniem początkujących nauczycieli w zawodzie. W większości krajów bycie nauczycielem nie jest już atrakcyjnym wyborem zawodowym dla osób młodych. Atrakcyjność zawodu nauczyciela zależy od szeregu czynników, w tym od wynagrodzenia i warunków pracy. W 2018 r. tylko jeden na pięciu nauczycieli uważał, że ich praca jest ceniona przez społeczeństwo, a wielu nauczycieli zgłosiło, że odczuwa stres związany z pracą i duże obciążenie pracą²⁶. Zwiększenie atrakcyjności zawodu nauczyciela ma kluczowe znaczenie dla utrzymania UE na dobrej drodze do osiągnięcia jej celów edukacyjnych określonych w ramach europejskiego obszaru edukacji²⁷ oraz dla zaspokojenia rosnącego zapotrzebowania na umiejętności, w tym w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej.

²⁶ OECD, *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners* [Wyniki TALIS za 2018 r.: nauczyciele i członkowie kadry kierowniczej szkoły jako osoby uczące się przez całe życie], OECD Publishing, Paryż, 2019.

²⁷ [Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z 30 września 2020 r. w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r.](#)

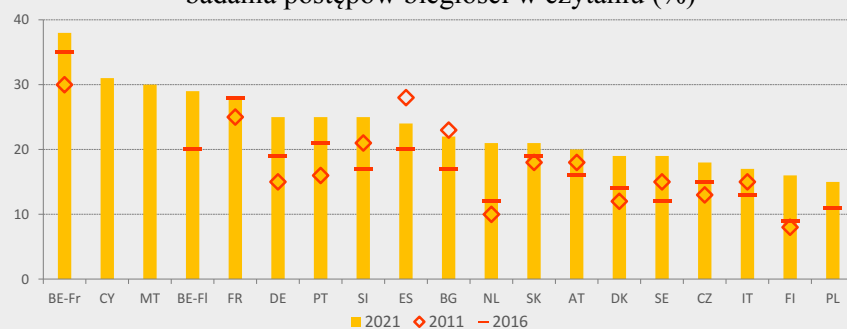
Umiejętność czytania pogorszyła się w całej UE

Prawie jedna czwarta

wszystkich uczniów czwartej klasy **osiąga słabe wyniki w czytaniu i interpretacji**

Istotnym wyznacznikiem wyników wciąż jest **sytuacja społeczno-ekonomiczna** uczniów

Odsetek uczniów czwartej klasy osiągających co najwyżej niski międzynarodowy poziom odniesienia w ramach międzynarodowego badania postępów biegłości w czytaniu (%)



Uwaga: „BE-Fr” odnosi się do Wspólnoty Francuskiej Belgii, natomiast „BE-Fl” do Wspólnoty Flamandzkiej. Pokazano jedynie systemy edukacji, w których dane gromadzone są na koniec czwartej klasy, co nie obejmuje zatem: EE, EL, HR, HU, IE, LT, LU, LV i RO. Dane nie są dostępne dla BE-Fl, Cypru, Malty i Polski w 2011 r. ani dla Cypru i Malty w 2016 r.

Źródło: Obliczenia DG EAC na podstawie danych z PIRLS 2021.

Ponieważ większość pracowników w UE korzysta już z narzędzi cyfrowych w miejscu pracy, konieczne są znaczne dalsze starania na rzecz poprawy umiejętności cyfrowych ludności, zwłaszcza osób o niskich kwalifikacjach, osób starszych i obywateli państw trzecich. W 2021 r. 60–70% pracowników w UE korzystało w pracy z narzędzi cyfrowych, które wymagały podstawowego lub umiarkowanego poziomu umiejętności cyfrowych²⁸. Niemniej jednak tylko 53,9% osób dorosłych w UE posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. Poziom umiejętności cyfrowych różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich, ale również w poszczególnych grupach społecznych. W 2021 r. wśród osób młodych (w grupie wiekowej 16–29 l.) prawdopodobieństwo posiadania co najmniej podstawowych umiejętności cyfrowych było ponad dwukrotnie wyższe niż wśród osób starszych (w grupie wiekowej 55–74 l.); wskaźniki były szczególnie niskie wśród osób o niskich kwalifikacjach, bezrobotnych i biernych zawodowo. Co więcej, znacznie mniejszy odsetek obywateli państw trzecich posiadał co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe w porównaniu z obywatelami UE. Badanie przeprowadzone w 2023 r. w ramach Europejskiego Roku Umiejętności wykazało, że dla niemal połowy wszystkich MŚP, które zgłosiły, że niedobory kwalifikacji ograniczają ich ogólną działalność biznesową, problemem było w szczególności wykorzystanie technologii cyfrowych. Niski poziom umiejętności cyfrowych w wielu grupach ludności oraz wyraźne różnice w możliwościach rozwoju takich umiejętności wiążą się z ryzykiem tworzenia się istotnych podziałów w kontekście coraz bardziej zdigitalizowanych gospodarek i społeczeństw (w tym w odniesieniu do dostępu do kształcenia i szkolenia, usług publicznych służb zatrudnienia oraz szerzej rozumianych usług cyfrowych). Aby zlikwidować przepaść cyfrową, potrzebne są programy na rzecz umiejętności cyfrowych dla ogółu społeczeństwa, uzupełnione ukierunkowanymi szkoleniami, dostosowanymi do profili umiejętności i sytuacji na rynku pracy poszczególnych grup, przy czym w zapewnianiu szkoleń swoją rolę mają do odegrania także przedsiębiorstwa. W Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych oraz w cyfrowym Kompasie w ramach cyfrowej dekady ustanowiono unijny cel, zgodnie z którym do 2030 r. co najmniej 80% ludności powinno mieć co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe²⁹. Jednym z celów jest również zwiększenie do 2030 r. liczby specjalistów w dziedzinie ICT do 20 mln, przy jednoczesnym promowaniu dostępu kobiet do tej dziedziny (18,9% specjalistów w 2022 r.) oraz zwiększeniu liczby absolwentów kierunków związanych z ICT, co ma kluczowe znaczenie dla utrzymania konkurencyjności Europy³⁰.

²⁸ Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* [Przygotowanie Europy do transformacji cyfrowej człowieka: nowe dane z drugiego europejskiego badania dotyczącego umiejętności i miejsc pracy przeprowadzonego przez Cedefop] Luksemburg: Urząd Publikacji. Seria referencyjna Cedefop; nr 123/2022.

²⁹ Zob. DECYZJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2022/2481 z dnia 14 grudnia 2022 r. ustanawiająca program polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r. Cyfrowa dekada Europy: cele cyfrowe na 2030 r.

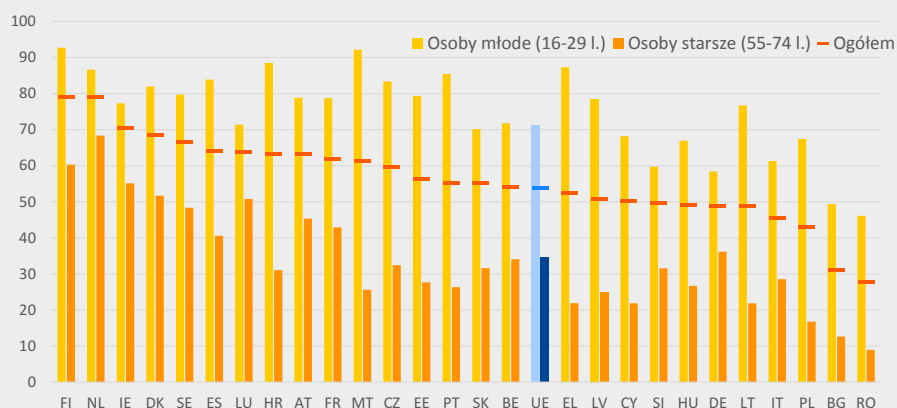
³⁰ Jeśli obecne trendy się utrzymają, do 2023 r. tylko 60% populacji UE będzie posiadać co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, a liczba specjalistów ICT wzrośnie tylko do około 12 mln. Zob. sprawozdanie na temat stanu cyfrowej dekady za 2023 r., [SWD\(2023\) 571 final](#).

Prawdopodobieństwo posiadania co najmniej podstawowych umiejętności cyfrowych jest dwukrotnie wyższe wśród młodzieży niż wśród osób starszych

71% osób młodych (w grupie wiekowej 16–29 l.) i **tylko 34,6% osób starszych** (w grupie wiekowej 55–74 l.) posiada co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe

Osoby o niskich umiejętnościach, bezrobotne i bierne zawodowo rzadziej posiadają co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe

Odsetek osób posiadających co najmniej podstawowe ogólne umiejętności cyfrowe (2021 r.,%)



Źródło: Eurostat [edat_ifse_02]

Aby wspierać konkurencję, propagować zatrudnienie wysokiej jakości oraz chronić unijny model społeczny, potrzebne są trwale działania, dzięki którym możliwy będzie dalszy rozwój umiejętności pracowników, w tym z myślą o wspieraniu transformacji ekologicznej i cyfrowej. W tym kontekście oraz w świetle powszechnych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji dobrze funkcjonujące i skuteczne systemy kształcenia i szkolenia mają zasadnicze znaczenie z punktu widzenia zapewnienia osobom młodym umiejętności przydatnych na rynku pracy, natomiast wysoki poziom uczestnictwa w edukacji dorosłych ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia stałej aktualizacji umiejętności. Główny cel w zakresie edukacji dorosłych wymaga, aby do 2030 r. co najmniej 60% dorosłych w UE uczestniczyło w procesie uczenia się (w porównaniu z najnowszymi dostępnymi danymi za 2016 r. wskazującymi na znacznie niższy średni wskaźnik uczestnictwa wynoszący 37,4%)³¹. Ponieważ we wszystkich państwach członkowskich osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach uczestniczą w szkoleniach w znacznie mniejszym stopniu niż osoby o średnich i wysokich kwalifikacjach, należy skierować szczególną uwagę polityczną na zwiększenie ich uczestnictwa, zgodnie z oceną zalecenia w sprawie ścieżek poprawy umiejętności³². Udział osób dorosłych w uczeniu się jest również częstszy na obszarach miejskich w porównaniu z wiejskimi. W tym kontekście w zaleceniu Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych przedstawiono, w jaki sposób państwa członkowskie mogą w skuteczny sposób łączyć wsparcie finansowe (w tym finansowanie z EFS+) i niefinansowe, aby umożliwić wszystkim osobom dorosłym rozwijanie umiejętności przez całe życie zawodowe³³. Duży potencjał w zakresie oferowania pracownikom i osobom poszukującym pracy szybkiego i ukierunkowanego podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania mają mikropoświadczenia, na podstawie zalecenia Rady w tej sprawie³⁴. Wreszcie Europejski Rok Umiejętności, oparty na europejskim programie na rzecz umiejętności z 2020 r., ma na celu promowanie zmiany sposobu myślenia w kierunku podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie, pomagając ludziom w uzyskaniu odpowiednich umiejętności potrzebnych do podjęcia zatrudnienia w wysokiej jakości miejscach pracy oraz w wykorzystaniu wielu możliwości oferowanych przez transformację ekologiczną i cyfrową³⁵.

³¹ Planuje się zmianę źródła danych na potrzeby monitorowania głównego celu na 2030 r. w zakresie uczenia się dorosłych z badania edukacji dorosłych (AES) na badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE (LFS). Przeprowadzana jest dokładna analiza danych z tych dwóch badań, co ma na celu zapewnienie jakości i porównywalności danych. Dane dotyczące uczenia się dorosłych z LFS (12-miesięczny okres odniesienia) mają zostać udostępnione wiosną 2024 r.

³² [Pakiet dotyczący oceny ścieżek poprawy umiejętności](#) został przyjęty w lipcu 2023 r. i zawierał ocenę działań podjętych w odpowiedzi na [zalecenie Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności](#).

³³ [Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych \(2022/C 243/03\)](#).

³⁴ [Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności \(2022/C 243/02\)](#).

³⁵ Komunikat Komisji „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”, COM(2020) 274 final; Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności.

W 2022 r. odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE) zasadniczo nie zmienił się w UE dzięki zdecydowanym środkom z zakresu polityki wdrożonym podczas kryzysu związanego z COVID-19 i kryzysu energetycznego. Wciąż jednak około jedna piąta osób w UE w 2022 r. była zagrożona ubóstwem lub wykluczeniem społecznym – ogólna liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym spadła jedynie o 279 000 i pozostała na poziomie zbliżonym do wartości z 2019 r. W związku z tym oraz w świetle mało dynamicznego otoczenia gospodarczego konieczne jest podjęcie znacznych starań, aby osiągnąć cel polegający na zmniejszeniu do 2030 r. liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o co najmniej 15 mln w porównaniu z liczbą z 2019 r. Odnotowano również duże różnice między państwami członkowskimi i regionami, a także między grupami społecznymi (większe prawdopodobieństwo zagrożenia ubóstwem w przypadku dzieci, osób w wieku powyżej 65 lat, osób z niepełnosprawnościami, osób urodzonych poza UE czy Romów). Duże różnice między krajami UE utrzymują się także pod względem wpływu transferów socjalnych (z wyłączeniem emerytur) na ograniczanie ubóstwa. Jednocześnie **nierówności dochodowe w ujęciu uśrednionym zmniejszyły się nieznacznie w 2022 r.** Według szybkich szacunków Eurostatu w roku dochodowym 2022 nierówności te również utrzymywały się na stabilnym poziomie albo zmniejszyły się, co wynika z szybkiego wprowadzenia rozwiązań politycznych na szczeblu UE i państw członkowskich w celu przeciwdziałania negatywnemu wpływowi inflacji, zwłaszcza na gospodarstwa domowe o niskich dochodach. Odnotowany średni spadek jest spowodowany głównie zmianami w dolnym segmencie rozkładu dochodów. Systematyczne oceny skutków dystrybucyjnych środków z zakresu polityki mają szczególne znaczenie dla uwzględnienia ich wpływu na nierówności dochodowe i wspierania procesu kształtowania polityki.

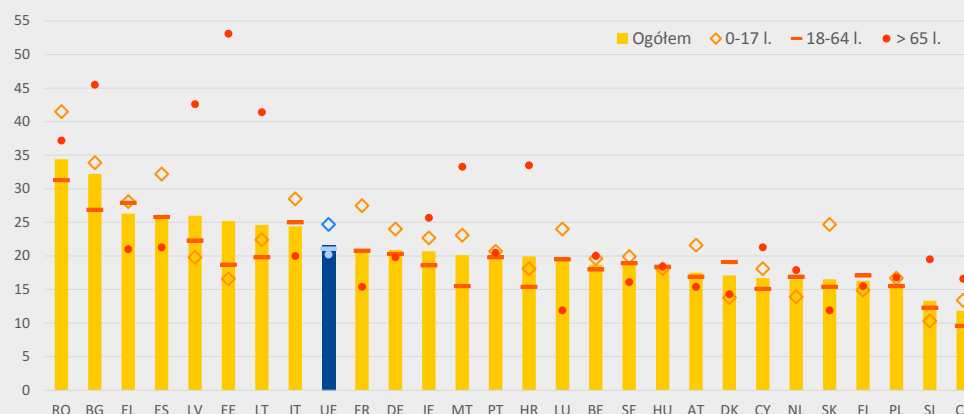
Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym jest wyższe w przypadku dzieci w porównaniu z ogółem ludności w niemal wszystkich państwach członkowskich i średnio dotyczy około jednej czwartej dzieci. Odsetek dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym nieznacznie wzrósł w 2022 r. w UE, podobnie jak ogólna liczba dzieci znajdujących się w takiej sytuacji, o około 900 000 od 2019 r. (w kontekście uzupełniającego celu, jakim jest zmniejszenie ich liczby o co najmniej 5 mln do 2030 r.), co wymagało podjęcia znacznych starań w celu sprostania temu wyzwaniu. Wydźwignięcie dzieci z ubóstwa i wykluczenia społecznego ma zasadnicze znaczenie dla umożliwienia im pełnego wykorzystania ich potencjału na rynku pracy i w społeczeństwie oraz przerwania międzypokoleniowego dziedziczenia ubóstwa. W stawieniu czoła temu wyzwaniu kluczową rolę odgrywa wdrożenie europejskiej gwarancji dla dzieci³⁶ we wszystkich państwach członkowskich.

³⁶ [Zalecenie Rady \(UE\) 2021/1004 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci](#) (Dz.U. L 223 z 22.6.2021, s. 14–23).

Poziom ubóstwa i wykluczenia społecznego różni się znacznie w zależności od grupy wiekowej, a najbardziej zagrożone są często dzieci i osoby starsze

W 2022 r. w UE **jedna na pięć osób i jedno na czworo dzieci** były zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. W przypadku osób starszych wartości wskaźnika AROPE są wyższe w wielu państwach członkowskich

Wskaźniki zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym – ogółem i według grup wiekowych 0–17 l., 18–64 l., ponad 65 l. (% , 2022 r.)



Uwaga: Przerwa w szeregu w przypadku FI, FR i LU.

Źródło: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

Podczas gdy większość ludności UE ma dostęp do podstawowych usług, osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji napotykają poważne bariery. W tym względzie 9,3% ludności UE nie jest w stanie odpowiednio ogrzać swoich domów (jest to wzrost o 2,4 p.p. w porównaniu z poprzednim rokiem, a w przypadku ludności zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym liczba ta jest ponad dwukrotnie wyższa), 2,4% nie może sobie pozwolić na połączenie internetowe w domu, do własnego użytku, 2,4% nie może sobie pozwolić na regularne korzystanie z transportu publicznego, a 1,5% mieszka w gospodarstwach domowych bez wanny, prysznica lub spłukiwanej toalety, przy czym występują znaczne różnice między poszczególnymi państwami³⁷. Gospodarstwa domowe zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wydają na podstawowe usługi znacznie większą część ze swojego budżetu, przez co są bardziej narażone na skutki wzrostu cen. Oprócz przystępności cenowej wyzwaniem jest dostępność, czasami też w powiązaniu z innymi wymiarami, takimi jak brak umiejętności lub czynniki geograficzne (różnice między obszarami miejskimi i wiejskimi, regiony najbardziej oddalone i inne regiony oddalone oraz regiony wyspiarskie). W Europejskim filarze praw socjalnych stwierdzono, że każdy ma prawo dostępu do podstawowych usług dobrej jakości, i wezwano do udzielenia osobom potrzebującym wsparcia w tym zakresie, co jest ważne w celu przyspieszenia postępów w realizacji unijnego celu ograniczenia ubóstwa do 2030 r.

³⁷ Sprawozdanie Komisji dotyczące dostępu do podstawowych usług w UE, SWD(2023) 213 final/2.

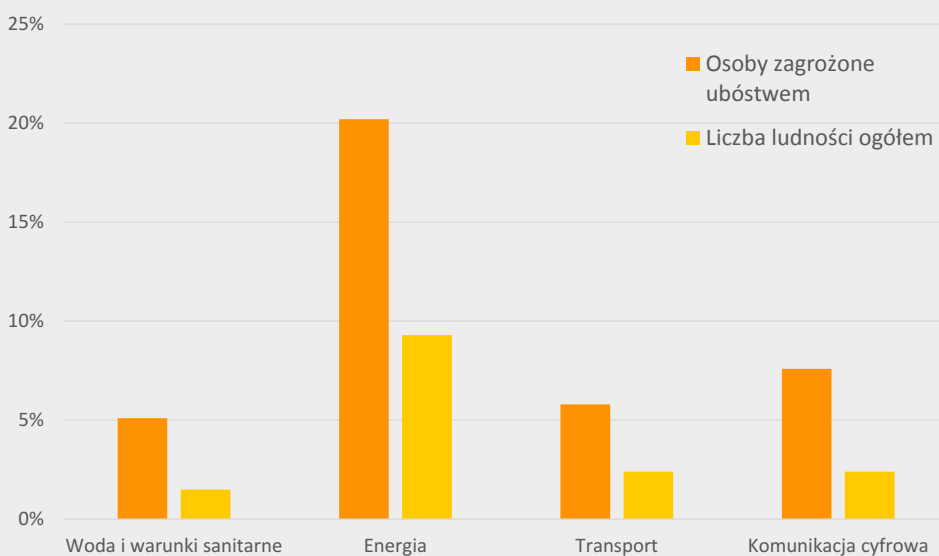
Gospodarstwa domowe zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym mają dużo bardziej ograniczony dostęp do podstawowych usług w UE

W 2022 r. w UE

odsetek osób, które nie były w stanie w odpowiedni sposób ogrzać swoich domów, wzrósł do 9,3% z poziomu 6,9% w 2019 r.

Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym napotykały znaczne bariery w dostępie do podstawowych usług

Odsetek ludności UE, której nie stać na podstawowe usługi (%)



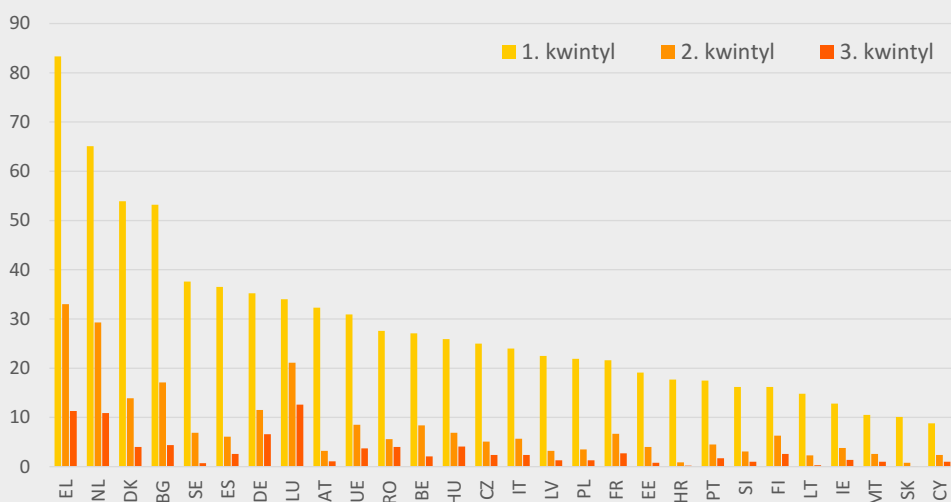
Źródło: Eurostat, [ilc_mdcs01], [ILC_mddu07A], [ilc_mdho05], [ilc_mdcs13a], EU-SILC.

Coraz większym wyzwaniem w Unii jest przystępność cenowa mieszkań. W 2022 r. prawie co dziesiąta osoba w UE mieszkała w gospodarstwie domowym, w którym całkowite wydatki mieszkaniowe stanowiły ponad 40% łącznego dochodu do dyspozycji, przy czym od 2020 r. odnotowano znaczny wzrost. Poważniejszych trudności mieszkaniowych doświadczają rodziny z dziećmi i gospodarstwa domowe osób samotnie wychowujących dzieci. W przypadku osób zagrożonych ubóstwem odsetek ten był ponad trzykrotnie wyższy niż w przypadku ogółu ludności. W ciągu ostatnich dziesięciu lat osiągnięto również niewielkie postępy w zakresie zmniejszania liczby osób bezdomnych w państwach członkowskich UE. Strategie polityczne UE mogą mieć pozytywny wpływ na przystępność cenową, dostępność i adekwatność mieszkań, zwłaszcza dla osób potrzebujących. Chociaż główna odpowiedzialność za mieszkalnictwo i pomoc mieszkaniową spoczywa na państwach członkowskich, finansowanie unijne i strategie polityczne mogą wspierać starania krajowych i regionalnych organów publicznych na rzecz sprostania tym wyzwaniom, na przykład w dziedzinie spójności i rozwoju obszarów miejskich, zatrudnienia i ochrony socjalnej oraz polityki przemysłowej i energetycznej. Ponadto unijne inicjatywy, takie jak nowy europejski Bauhaus i inicjatywa na rzecz przystępnych cenowo mieszkań, mogą przyczynić się do zwiększenia zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu charakteru mieszkalnictwa. Inwestycje w mieszkania socjalne mogą poprawić dostępność i przystępność cenową mieszkań dla grup o niskich dochodach i słabszych grup, w tym osób w kryzysie bezdomności. Fundusze UE, takie jak EFRR, EFS+, RRF i InvestEU, umożliwiają dalsze inwestycje w przystępne cenowo mieszkania socjalne oraz wdrażanie partnerstw publiczno-prywatnych w celu łączenia zasobów i opracowania zrównoważonych systemów skupu interwencyjnego.

Wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi jest najwyższy w najmniej zamożnej piątej części ludności we wszystkich państwach członkowskich

Wydatki mieszkaniowe w dochodach do dyspozycji w pierwszych trzech piątach częściach ludności w podziale na dochody, 2022 r. (w%)

W 2022 r. w UE odsetek osób przeciążonych wydatkami mieszkaniowymi w podziale według dochodów był dwukrotnie większy w pierwszej piątej części populacji niż w drugiej



Źródło: Eurostat [[ilc_lvho07b](#)]. Przerwa w szeregu w przypadku FR i LU w 2022 r.

Systemy ochrony socjalnej odgrywają kluczową rolę w państwach członkowskich polegającą na zapewnieniu spójności społecznej, ochrony bezpieczeństwa dochodów przed ryzykiem oraz stabilizacji makroekonomicznej, a zatem konieczne jest ich dostosowanie do przyszłych wyzwań. Ogólnie rzecz biorąc, systemy ochrony socjalnej dowiodły swojej skuteczności w zakresie wspierania odporności społeczno-gospodarczej podczas pandemii COVID-19 i niedawnego kryzysu energetycznego. Utrzymanie adekwatności i stabilności fiskalnej systemów ochrony socjalnej jest jednak narażone na narastającą presję związaną ze starzeniem się społeczeństwa, zmieniającym się światem pracy oraz transformacją ekologiczną i cyfrową. Zmiany te będą miały konsekwencje dla struktury i zakresu systemów ochrony socjalnej i ich finansowania. W praktyce oznacza to potrzebę zwiększenia we wszystkich grupach społecznych odsetka osób zatrudnionych w wysokiej jakości miejscach pracy, wydłużenia życia zawodowego, odpowiedniego reagowania na ubóstwo pracujących, objęcia ochroną socjalną niestandardowych form zatrudnienia, lepiej zorganizowanych, bardziej dostępnych i skuteczniejszych usług ochrony socjalnej, w tym opieki, oraz dostosowania systemów ochrony socjalnej do nowej rzeczywistości wynikającej z przystosowania się do zmiany klimatu oraz zielonych i cyfrowych technologii. Aby systemy ochrony socjalnej były dostosowane do przyszłych wyzwań, szczególnie ważne jest podejście do polityki społecznej z perspektywy cyklu życia. Dobrze opracowana polityka społeczna dotycząca poszczególnych etapów życia człowieka może przynieść podwójną korzyść: zmniejszyć przyszłe wydatki publiczne na zastąpienie dochodów dzięki wzrostowi zatrudnienia, poprawie dobrostanu i zdrowia, a także wspomóc wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu, przy jednoczesnym zwiększeniu podstawy opodatkowania. Reformy i inwestycje państw członkowskich w tych obszarach są wspierane przez szereg inicjatyw UE mających na celu dostosowanie ochrony socjalnej do przyszłych wyzwań, takich jak zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej³⁸, w sprawie opieki długoterminowej, w sprawie sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej oraz w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie, a także dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych.

³⁸ [Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej 2019/C 387/01](#) (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1–8).

Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny utrzymały się w ujęciu uśrednionym w UE na zasadniczo stabilnym poziomie, ale występowały znaczne różnice między państwami członkowskimi, przy czym nadal istnieją poważne wyzwania dotyczące dostępu do usług opieki długoterminowej, ich przystępności cenowej i jakości.

Osoby żyjące w gospodarstwach domowych o niskich dochodach częściej zgłaszają niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej, chociaż zakres różnic w stosunku do ogółu ludności różni się w poszczególnych państwach członkowskich. . Ze względu na zmiany demograficzne, w szczególności prognozowane przyszłe wydłużanie się średniego trwania życia, potencjalne zapotrzebowanie na opiekę długoterminową w przyszłości zwiększa się. Jak wynika z najnowszych danych (za 2019 r.), 46,5% osób w wieku co najmniej 65 lat mających poważne trudności w wykonywaniu czynności związanych z opieką osobistą lub czynności domowych w UE ma niezaspokojone potrzeby, jeśli chodzi o pomoc w wykonywaniu tych czynności. Sytuacja ta dotyczy znacznie częściej osób w najniższym kwintylu dochodów (51,2%) w porównaniu z osobami w najwyższym kwintylu (39,9%). Główną przeszkodą w dostępności opieki długoterminowej jest jej przystępność cenowa. Nawet po otrzymaniu świadczeń związanych z opieką długoterminową wydatki własne na opiekę w niektórych państwach członkowskich mogą być bardzo wysokie, zwłaszcza w przypadku osób starszych o poważnych potrzebach w zakresie opieki długoterminowej korzystających z opieki domowej. Problemy związane z dostępem są spotęgowane przez znaczne niedobory siły roboczej i kwalifikacji w sektorze opieki, wynikające również z trudnych warunków pracy.

Kluczową rolę w opracowywaniu i wdrażaniu reform i polityk na szczeblu krajowym – wspierających zatrudnienie, jakość pracy, rozwój umiejętności i ochronę socjalną – mają do odegrania partnerzy społeczni. Skuteczny dialog społeczny w dużej mierze przyczynia się do dobrego funkcjonowania europejskiej społecznej gospodarki rynkowej, ponieważ zapewnia lepsze i bardziej zrównoważone wyniki polityki, a jednocześnie wspiera sprawiedliwą transformację ekologiczną i cyfrową. Ogólnie rzecz biorąc, w państwach członkowskich o ugruntowanych tradycjach dialogu społecznego jakość i intensywność zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie odpowiedniej polityki były na wyższym poziomie, w tym jeśli chodzi o konsultacje w kontekście europejskiego semestru. We wnioskach Komitetu ds. Zatrudnienia z przeglądu w ramach wielostronnego nadzoru zaznaczono, że w dalszym ciągu najważniejsze jest, aby zaangażowanie partnerów społecznych nie było czysto formalne i aby zadbać o terminowe i konstruktywne konsultacje w trakcie całego procesu kształtowania polityki we wszystkich państwach członkowskich³⁹. Ponad dwa lata po przyjęciu RFF w większości państw członkowskich odnotowano postępy w odniesieniu do procesów dialogu społecznego dotyczących wdrażania RRP⁴⁰. W zaleceniu w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego Rada wezwała państwa członkowskie, aby zapewniały otoczenie sprzyjające dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu, w tym rokowaniom zbiorowym, w sektorach publicznym i prywatnym, na wszystkich szczeblach⁴¹. W oparciu o istniejące tradycje, przepisy i praktyki krajowe starania na rzecz zwiększenia zaangażowania organizacji społeczeństwa obywatelskiego w kształtowanie odpowiedniej polityki mają istotne znaczenie, ponieważ umożliwiają pozyskanie cennych informacji na temat istniejących i pojawiających się wyzwań, a także na temat skuteczności interwencji politycznych w praktyce.

³⁹ [Opinia nr 9955/23](#) Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej.

⁴⁰ Komisja Europejska, *Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady – Sprawozdanie z przeglądu wdrażania Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności*, COM(2022) 383 final, 2022.

⁴¹ [COM\(2023\) 40 final](#) i [Rada 10542-2023](#).

Państwa członkowskie powinny podjąć działania w celu sprostania wyzwaniom związanym z zatrudnieniem, umiejętnościami i polityką społeczną określonym w niniejszym wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu. W analizie przedstawionej w sprawozdaniu podkreślono szereg priorytetowych obszarów środków z zakresu polityki. Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi polityki zatrudnienia państwa członkowskie zachęca się, aby:

- wzmocniły działania w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych w celu rozwiązania problemu niedoborów siły roboczej i kwalifikacji, dostosowania się do zmieniających się perspektyw i sytuacji na rynku pracy oraz wspierania transformacji ekologicznej i cyfrowej – w tym w drodze zintegrowanego korzystania z narzędzi gromadzenia informacji na temat umiejętności; skuteczniejszego zapewniania indywidualnych uprawnień do szkoleń, np. indywidualnych rachunków szkoleniowych oraz wspierania opracowywania, wdrażania i uznawania mikropoświadczeń – zgodnie z zaleceniami Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych oraz w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń;
- wmacniały aktywną politykę rynku pracy oraz zwiększały zdolności i skuteczność publicznych służb zatrudnienia – w tym przez inwestowanie w infrastrukturę i usługi cyfrowe, sprawniejsze poradnictwo i doradztwo zawodowe, gromadzenie informacji na temat umiejętności i szkolenie personelu – aby wspomóc tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy i zmianę pracy;
- monitorowały i łagodziły negatywny wpływ inflacji na siłę nabywczą gospodarstw domowych znajdujących się w trudnej sytuacji za pomocą ukierunkowanych środków wsparcia, przy jednoczesnym utrzymaniu zachęt do ograniczania zużycia energii – w stosownych przypadkach – i poprawy efektywności energetycznej;
- propagowały – zgodnie z przepisami lub praktykami krajowymi i z pełnym poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych – dynamikę płac, która łagodzi utratę siły nabywczej, w szczególności w przypadku pracowników nisko opłacanych, przy jednoczesnym propagowaniu pozytywnej konwergencji społecznej, uwzględnieniu zmian w produktywności, utrzymaniu zatrudnienia, zapewnieniu ochrony konkurencyjności oraz zachowaniu ostrożności w związku z wpływem drugiej rundy na inflację;
- zapewniły dostępność systemów wsparcia zaprojektowanych w taki sposób, by zachować i dalej rozwijać kapitał ludzki, dzięki podnoszeniu i zmianie kwalifikacji, aby w razie potrzeby wspierać procesy sprawiedliwej restrukturyzacji, ułatwiać zmiany pracy i pomagać w modernizacji gospodarki;

- zapewniły wsparcie pracownikom i gospodarstwom domowym najbardziej dotkniętym skutkami gospodarczymi i społecznymi przystosowania się do zmiany klimatu oraz nowymi zielonymi i cyfrowymi technologiami, w szczególności pracownikom i gospodarstwom domowym znajdującym się w trudnej sytuacji, w tym za pośrednictwem służb zatrudnienia i z wykorzystaniem środków w zakresie szkolenia, za sprawą dobrze zaprojektowanych, ukierunkowanych i terminowych programów zatrudnienia, zachęt do zatrudniania i zmiany pracy, zapewnienia odpowiedniego bezpieczeństwa dochodów z zastosowaniem podejścia opartego na aktywnym włączeniu oraz propagowania przedsiębiorczości zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej;
- propagowały mobilność wewnątrzunijną oraz rozważały przyciąganie wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich, przy jednoczesnym zapewnieniu poszanowania i egzekwowania praw pracowniczych i socjalnych, jak również ukierunkowaniu legalnej migracji na zawody, w których występują niedobory, z zachowaniem pełnej komplementarności z wykorzystaniem potencjału talentów wewnątrz Unii;
- dostosowały regulację rynku pracy, system podatkowy i system zabezpieczenia społecznego, aby ograniczyć segmentację rynków pracy i zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, oraz wspierały tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, w tym za pomocą potencjalnego zmniejszenia klina podatkowego w szczególności w przypadku pracowników nisko opłacanych, bez utrudniania zmiany na lepiej płatne miejsca pracy i odejścia od opodatkowania pracy na rzecz podatków ekologicznych;
- zapewniały zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowiska pracy;
- promowały rokowania zbiorowe i dialog społeczny, a także terminowe i znaczące zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie odpowiedniej polityki na szczeblu unijnym i krajowym, w tym w odniesieniu do wdrażania planów odbudowy i zwiększania odporności państw członkowskich oraz w kontekście europejskiego semestru;
- zwiększały perspektywy osób młodych na rynku pracy – m.in. przez integracyjne kształcenie i szkolenie zawodowe wysokiej jakości oraz szkolnictwo wyższe; ukierunkowane wsparcie służb zatrudnienia (obejmujące mentoring, poradnictwo i doradztwo) oraz wysokiej jakości przygotowanie zawodowe i staże, zgodnie ze wzmocnioną gwarancją dla młodzieży;

- zapewniały niedyskryminację, propagowały równość płci, dążyły do lepszego uwzględniania aspektu płci i wspierały uczestnictwo kobiet oraz grup defaworyzowanych w rynku pracy w drodze propagowania równych szans i rozwoju kariery, zapewnienia przejrzystości w strukturach wynagrodzeń oraz propagowania godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego – w tym przez dostęp do przystępnych cenowo usług opieki (wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki długoterminowej), oraz zapewnienie rodzicom i innym opiekunom nieformalnym dostępu do urlopu ze względów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy, zgodnie z europejską strategią w dziedzinie opieki;
- wspierały równe szanse dla dzieci w celu rozwiązania problemu wysokiego poziomu ubóstwa dzieci i jak najlepszego wykorzystania zasobów unijnych i krajowych; przyspieszyły wdrażanie europejskiej gwarancji dla dzieci, w tym za sprawą zapewnienia przystępnej cenowo, dobrej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz polepszenia efektów uczenia się dzięki rozwiązaniu problemu wczesnego kończenia nauki i niedoboru nauczycieli; wspierały dostęp do edukacji dzieci z grup defaworyzowanych i obszarów oddalonych oraz propagowały szkolenia na wszystkich poziomach kwalifikacji;
- podnosiły kompetencje cyfrowe uczniów i osób dorosłych w każdym wieku oraz zwiększały pulę talentów cyfrowych na rynku pracy poprzez rozwój ekosystemów kształcenia i szkolenia cyfrowego wspieranych przez kluczowe czynniki, takie jak szybkie łącza dla szkół, sprzęt i szkolenia dla nauczycieli i wspierały instytucje posiadające wiedzę specjalistyczną w zakresie transformacji cyfrowej, ze szczególnym uwzględnieniem włączenia społecznego i zmniejszenia przepaści cyfrowej;
- zapewniały odpowiednią i trwałą ochronę socjalną dla wszystkich, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie dostępu do ochrony socjalnej; zwiększyły ochronę osób objętych ochroną w niewystarczającym stopniu, takich jak pracownicy wykonujący pracę w niestandardowych formach zatrudnienia, w tym za pośrednictwem platform internetowych, oraz osoby samozatrudnione; poprawiły adekwatność świadczeń, możliwość przenoszenia praw i dostępu do wysokiej jakości usług przy jednoczesnym zapewnieniu stabilności finansów publicznych, a także skutecznie wspierały integrację osób zdolnych do pracy na rynku pracy;
- opracowały i wzmacniały programy dochodu minimalnego zapewniające adekwatne wsparcie oraz stosowały podejście oparte na aktywnym włączeniu, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie, a także ułatwiały dostęp do podstawowych usług, w tym energii, zwłaszcza dla gospodarstw domowych o niskich dochodach i znajdujących się w trudnej sytuacji;

- dokonały oceny skutków dystrybucyjnych reform i inwestycji dla dochodów różnych grup ludności, zgodnie z komunikatem „Lepsza ocena skutków dystrybucyjnych polityki państw członkowskich”;
- zapewniły wszystkim dzieciom zagrożonym ubóstwem lub wykluczeniem społecznym bezpłatny i skuteczny dostęp do opieki zdrowotnej, wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, edukacji i zajęć w szkole, skuteczny dostęp do zdrowego odżywiania i odpowiednich warunków mieszkaniowych, zgodnie z gwarancją dla dzieci i odnośnymi krajowymi planami działania;
- zajęły się problemem bezdomności jako najbardziej skrajnej formy ubóstwa; propagowały renowację budynków mieszkalnych i socjalnych, a także zintegrowane usługi społeczne; w stosownych przypadkach wspierały dostęp do mieszkań o dobrej jakości i po przystępnych cenach, mieszkań socjalnych lub pomocy w zakresie mieszkań;
- inwestowały w zdolności systemu opieki zdrowotnej, w tym w zakresie profilaktyki i podstawowej opieki zdrowotnej oraz zdolności w zakresie zdrowia publicznego, koordynacji opieki, personelu medycznego i e-zdrowia; w stosownych przypadkach ograniczały wydatki własne na opiekę; poprawiały zasięg opieki zdrowotnej oraz promowały lepsze warunki pracy, a także podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie pracowników służby zdrowia;
- usprawniły świadczenie wysokiej jakości, przystępnych cenowo i trwałych usług w zakresie opieki długoterminowej, zgodnie z europejską strategią w dziedzinie opieki;
- zapewniły systemy emerytalne zgodne z zasadami włączenia społecznego i stabilności budżetowej, umożliwiające odpowiednie dochody w starszym wieku i sprawiedliwość międzypokoleniową.

Finansowanie unijne na kwalifikowalne inwestycje i reformy, w tym za pośrednictwem EFS+, EFRR, FST, Instrumentu Wsparcia Technicznego oraz RRF, zapewnia państwom członkowskim wsparcie służące intensyfikacji środków z zakresu polityki w tych dziedzinach.

ROZDZIAŁ 1. OGÓLNY ZARYS TENDENCJI NA RYNKU PRACY ORAZ TENDENCJI SPOŁECZNYCH, POSTĘPY W REALIZACJI CELÓW NA 2030 R. ORAZ KLUCZOWE USTALENIA HORYZONTALNE DOTYCZĄCE KONWERGENCJI SPOŁECZNEJ

1.1 Główne tendencje na rynku pracy

W kontekście ożywienia gospodarczego po pandemii COVID-19 wzrost zatrudnienia w UE utrzymywał się na wysokim poziomie w 2023 r., choć odnotowano znaczne różnice między sektorami. W II kwartale 2023 r. łączna liczba osób zatrudnionych wyniosła 216,1 mln, czyli 6,2 mln powyżej szczytowego poziomu z IV kwartału 2019 r.⁴² W tym samym kwartale wskaźnik zatrudnienia (w grupie wiekowej 20–64 l.) wyniósł 75,4%, czyli o 2,5 p.p. więcej w porównaniu z wysokimi poziomami sprzed pandemii (w IV kwartale 2019 r.). W ujęciu rocznym wskaźnik zatrudnienia w 2022 r. wyniósł 74,6% (o 1,9 p.p. powyżej wartości z 2019 r.). Tym pozytywnym zmianom w zakresie zatrudnienia towarzyszyły wzrost współczynnika aktywności zawodowej (w grupie wiekowej 15–64 l.), który w 2022 r. osiągnął poziom 74,5 %, oraz stopa bezrobocia (w grupie wiekowej 15–74 l.), która spadła w tym samym roku do poziomu 6,2 %. Zaobserwowano jednak różnice między sektorami pod względem wzrostu zatrudnienia. Kryzys energetyczny osłabił wzrost zatrudnienia w sektorach wysoce energochłonnych⁴³. Z kolei w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) odnotowano największy wzrost zatrudnienia, bo o 16,9% w okresie od IV kwartału 2019 r. do II kwartału 2023 r., kiedy to w sektorze tym utworzono ponad milion miejsc pracy. Zatrudnienie w sektorze budowlanym wzrosło o 6,6 %, podczas gdy w energochłonnym przemyśle wytwórczym wciąż jeszcze nie powróciło do poziomu sprzed kryzysu. Zgodnie z tendencją długoterminową w rolnictwie zatrudnienie spadło o 4,3 %. Ogółem przewiduje się, że wzrost zatrudnienia wyniesie 1% w 2023 r. i 0,4% w 2024 r. i 2025 r.⁴⁴

⁴² Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [namq_10_a10_e], [lfsi_emp_q], [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a].

⁴³ Komisja Europejska, *Labour Market and Wage Developments in Europe [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie: przegląd roczny z 2023 r.]*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

⁴⁴ Komisja Europejska, *Europejska prognoza gospodarcza – jesień 2023 r.*, Institutional Paper 258, 2023.

Łączna liczba godzin przepracowanych oraz nieobecności w pracy ponownie zbliża się do poziomów odpowiadających tendencjom długoterminowym. Liczba godzin przepracowanych w UE miarowo wzrasta od najniższego poziomu 72,6 mld odnotowanego w II kwartale 2020 r. do 86,7 mld w II kwartale 2023 r.⁴⁵ W kontekście wyższego zatrudnienia liczba przepracowanych godzin na pracownika powraca do poziomu zgodnego z długoterminową tendencją spadkową (zob. sekcja 2.1.1). Nieobecności w pracy w ujęciu kwartalnym również powracają do długoterminowych średnich poziomów, przy czym w II kwartale 2023 r. 9,5 % pracowników było nieobecnych w pracy. Szybkie tempo tych dostosowań uwypukla ważną rolę, jaką w kontekście kryzysu związanego z COVID-19 odegrały krajowe i ogólnounijne instrumenty rynku pracy, które umożliwiły przedsiębiorstwom zatrzymanie kapitału ludzkiego i pomogły osobom samozatrudnionym stopniowo wznowiać działalność po zniesieniu ograniczeń (zob. sekcja 2.1). W końcowym sprawozdaniu półrocznym z wdrażania SURE stwierdzono, że pomocą w ramach takich instrumentów UE objęto około 31,5 mln osób, a w szczytowym momencie w 2020 r. – 2,5 mln przedsiębiorstw⁴⁶.

W 2022 r. odnotowano duży wzrost płac nominalnych w UE, natomiast płace realne spadły w ujęciu uśrednionym. Nominalne wynagrodzenie w przeliczeniu na pracownika wzrosło we wszystkich państwach członkowskich, przy czym średnia stopa wzrostu UE wyniosła 4,8 %, w porównaniu z około 1,9 % w okresie przed pandemią 2013–2019. Ten nominalny wzrost był jednak w dużej mierze niższy od inflacji, co doprowadziło do znacznego spadku płac realnych o 3,7% w 2022 r. Wpłynęło to na siłę nabywczą, zwłaszcza pracowników nisko opłacanych, którzy wydają większą część swoich dochodów na towary charakteryzujące się wysoką inflacją, takie jak żywność (zob. sekcja 2.1)⁴⁷. Oczekuje się, że wzrost płac nominalnych przyspieszy w 2023 r.⁴⁸

⁴⁵ Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[namq_10_a10_e](#)], [[lfsi_abt_q](#)].

⁴⁶ Komisja Europejska, [Sprawozdanie dotyczące europejskiego instrumentu tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej \(SURE\) w następstwie pandemii COVID-19 na podstawie art. 14 rozporządzenia Rady \(UE\) 2020/672 – Instrument SURE po wygaśnięciu: końcowe sprawozdanie półroczne](#) (COM (2023) 291 final).

⁴⁷ Eurofound, [Minimum wages in 2023: Annual review. Minimum wages in the EU series](#) [Płace minimalne w 2023 r.: Przegląd roczny. Płace minimalne w UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2023, oraz Komisja Europejska, [Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023](#) [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie: przegląd roczny z 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

⁴⁸ Komisja Europejska, [Europejska prognoza gospodarcza – jesień 2023 r.](#), Institutional Paper 258, listopad 2023 r.

Niedobory siły roboczej i kwalifikacji utrzymują się na wysokim poziomie we wszystkich sektorach i w odniesieniu do wszystkich poziomów umiejętności. Wskaźnik wakatów w przemyśle, budownictwie i usługach w UE zaczął bardzo powoli spadać z rekordowo wysokiego poziomu 3 % w II kwartale 2022 r. do 2,7 % w II kwartale 2023 r., częściowo ze względu na spowolnienie działalności gospodarczej. Mimo to pozostaje on na poziomie znacznie powyżej średniej sprzed pandemii wynoszącej 1,7% w latach 2013–2019. Niedobory są szczególnie znaczące w takich sektorach jak opieka zdrowotna, budownictwo, a także STEM (zwłaszcza ICT) oraz w innych zawodach w sektorze usług (zob. sekcje 2.1 i 2.2)⁴⁹. Oczekuje się, że w przyszłości na niedobory siły roboczej i kwalifikacji wpłynie zmiana potrzeb rynku pracy, wynikająca także z transformacji ekologicznej i cyfrowej, oraz prognozowany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym⁵⁰.

Choć w przypadku kobiet oraz osób młodych i starszych wskaźnik zatrudnienia wzrósł, luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami wciąż jest znaczna, podobnie jak odsetek osób młodych niepracujących, niekształcących ani nie szkolących się (młodzież NEET).

Współczynnik aktywności zawodowej kobiet (w grupie wiekowej 15–64 l.) utrzymywał stałą długoterminową tendencję wzrostową (+10 p.p. w ciągu ostatnich dwudziestu lat) i osiągnął poziom 70,3% w II kwartale 2023 r., w związku z czym różnica we współczynnikach aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet stopniowo zmalała do 9,5 p.p.⁵¹ Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia kobiet (w grupie wiekowej 20–64 l.) wzrósł do 69,3 % w 2022 r., o ponad 2 p.p. powyżej wartości z 2019 r. (zob. wykres 1.1.1). Niemniej jednak luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w UE wciąż jest znaczna – w II kwartale 2023 r. wynosiła 10,3 p.p. (zob. sekcja 2.2). Wskaźnik zatrudnienia osób młodych (w grupie wiekowej 15–24 l.) wyniósł w 2022 r. 34,7%, a więc także przekroczył poziom sprzed pandemii (33,5% w 2019 r.) (zob. wykres 1.1.1). Mimo ciągłej znacznej poprawy sytuacji w II kwartale 2023 r. nie pracowało, nie kształciło się ani nie szkoliło (młodzież NEET) aż 11,1% osób młodych (w grupie wiekowej 15–29 l.), tj. około 8 mln osób. Z drugiej strony zatrudnienie osób starszych (55–64 lat) wzrosło w 2022 r. o 3,7%, osiągając poziom 62,3% (zob. wykres 1.1.1). Odnotowano silny wzrost współczynnika aktywności zawodowej osób starszych, który w ciągu ostatnich dwudziestu lat przewyższał wskaźniki wszystkich pozostałych grup wiekowych (zob. sekcja 2.2)⁵².

⁴⁹ Eurostat [[ei_lmiv_q_r2](#)]

⁵⁰ Komisja Europejska, [Employment and Social Developments in Europe 2023](#) [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

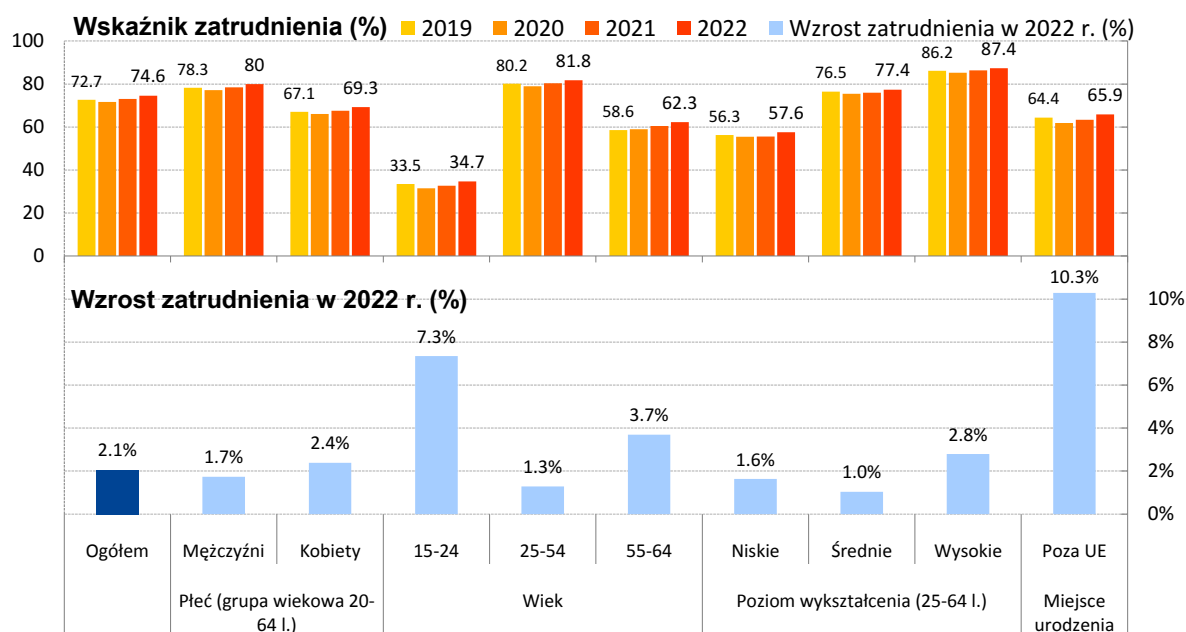
⁵¹ Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[lfsq_argan](#)], [[lfsi_emp_q](#)], [[lfsi_neet_q](#)], [[lfsi_emp_a](#)].

⁵² [Czynniki wpływające na wzrost aktywności zawodowej – rola reform emerytalnych](#), Biuletyn Ekonomiczny EBC, 5/2020.

Chociaż w 2022 r. zatrudnienie wzrosło w przypadku osób na wszystkich poziomach umiejętności, luka w zatrudnieniu między osobami o niskich i wysokich umiejętnościach w UE pozostaje duża. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25–64 lat przekroczył wysokie poziomy sprzed pandemii w odniesieniu do wszystkich poziomów wykształcenia⁵³. Przy rocznym wzroście zatrudnienia wynoszącym 2,8% w 2022 r. wskaźnik zatrudnienia pracowników o wysokich umiejętnościach wzrósł jednak najbardziej, osiągając poziom 87,4% (wzrost z 86,2% w 2019 r.; zob. wykres 1.1.1). Wzrost zatrudnienia był znacznie niższy w przypadku osób o niskich i średnich umiejętnościach – wynosił 1,6% i 1%, co przełożyło się na wskaźniki zatrudnienia wynoszące w 2022 r. odpowiednio 57,6% i 77,4%. Ogólnie rzecz biorąc, różnica między wskaźnikami zatrudnienia osób o niskich i wysokich umiejętnościach utrzymywała się w 2022 r. na poziomie aż 29,8 p.p. (zob. sekcja 2.2).

Wykres 1.1.1: Zatrudnienie w dalszym ciągu rosło, przy czym dynamika wzrostu była większa wśród osób młodych, kobiet i osób o wysokich umiejętnościach, ale różnice między grupami pozostają znaczne

Wskaźniki zatrudnienia w UE-27 według płci, grupy wiekowej, poziomu wykształcenia i miejsca urodzenia (w%)



Uwaga: Dane wyrównane sezonowo, a nie kalendarzowo.

Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [[lfsa_ergaed](#)], [[lfsa_egaed](#)].

⁵³ Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[lfsa_ergaed](#)], [[lfsq_ergaed](#)].

Pomimo poprawy sytuacji osoby urodzone poza UE nadal napotykały znaczne przeszkody w integracji na rynku pracy w porównaniu z osobami urodzonymi w UE. Wskaźnik zatrudnienia osób urodzonych poza UE (w grupie wiekowej 20–64 l.) wzrósł ponownie do 65,9 % w 2022 r. (ze względu na wzrost zatrudnienia o 10,3 % w 2022 r.), choć pozostaje o 9,8 p.p. niższy od wskaźnika zatrudnienia osób urodzonych w UE⁵⁴. Stopa bezrobocia tych osób (w grupie wiekowej 15–74 l.) znacznie spadła w ciągu ostatniego dziesięciolecia, osiągając w 2022 r. poziom 11,4%. Przeszkody, jakie napotykały one w odniesieniu do integracji na rynku pracy, obejmują między innymi brak uznawania formalnych kwalifikacji i bariery językowe⁵⁵. Bariery te stanowiły największą przeszkodę również w szczególnym przypadku osób uciekających przed wojną w Ukrainie⁵⁶. Spośród około 4,2 mln osób zarejestrowanych obecnie w UE na podstawie dyrektywy w sprawie tymczasowej ochrony do sierpnia 2023 r. około 60% osób było w wieku produkcyjnym (18–64 l.), przy czym szacuje się, że do tej pory około 33% z nich znalazło zatrudnienie⁵⁷.

1.2 Kluczowe tendencje społeczne

Po spadku w 2022 r., realne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych wzrosły na poziomie UE w I i II kwartale 2023 r. Podczas gdy realne dochody gospodarstw domowych w UE wzrosły głównie w latach 2020–2021, ich wzrost został zahamowany między II kwartałem 2021 r. a II kwartałem 2022 r. w wyniku stopniowego wycofywania środków wsparcia związanych z COVID-19. W III i IV kwartale 2022 r. dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych zmniejszyły się, głównie ze względu na negatywny wpływ inflacji na płace realne. Stopniowa stabilizacja wynagrodzeń i transferów socjalnych przełożyła się na nieznaczny wzrost dochodów gospodarstw domowych w I i II kwartale 2023 r., do czego przyczyniło się również zmniejszenie obciążenia podatkowego. Za tym średnim wzrostem realnych dochodów gospodarstw domowych kryją się znaczne różnice między poziomami dochodów, przy czym wpływ nadal wysokiej inflacji (bazowej) na gospodarstwa domowe o niższych dochodach i niektóre gospodarstwa domowe o średnich dochodach, które przeznaczają większą część swoich koszyków wydatków na żywność, jest wyższy niż średni.

⁵⁴ Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[lfsa_ergacob](#)], [[lfsa_argacob](#)], [[lfsa_urgacob](#)].

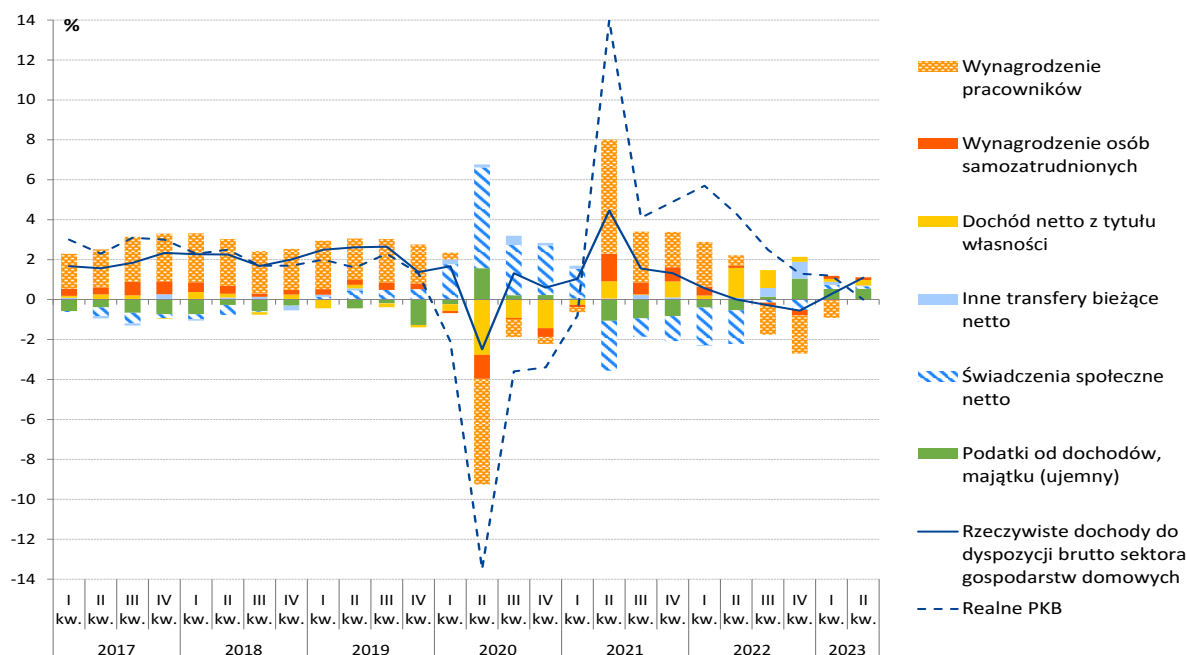
⁵⁵ Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności, [moduł 2021](#).

⁵⁶ Eurofound, [Barriers to employment of displaced Ukrainians](#) [Przeszkody w zatrudnianiu przesiedlonych Ukraińców], 2023.

⁵⁷ Komisja Europejska, [Europejska prognoza gospodarcza – jesień 2023 r.](#), Institutional Paper 258, listopad 2023 r.

Wykres 1.2.1: Wzrost zagregowanych realnych dochodów gospodarstw domowych

Wzrost realnych dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych i ich główne elementy oraz wzrost realnego PKB (UE-27, stopy wzrostu w ujęciu kwartalnym rok do roku)



Uwagi: obliczenia DG EMPL. Nominalne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych przelicza się przy użyciu indeksu cen spożycia w sektorze gospodarstw domowych. Wzrost realnych dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych w UE szacuje się jako średnią ważoną wartości dla państw członkowskich, które dysponują danymi kwartalnymi na podstawie ESA2010 (ogółem 95 % dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych w UE).

Źródło: Eurostat, rachunki narodowe [[nasq_10_nf_tr](#)] i [[namq_10_gdp](#)]. Nieskorygowane o czynnik sezonowy.

Nierówności dochodowe zmniejszyły się w UE pomimo pandemii COVID-19, a także wysokich

kosztów utrzymania. W 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20) spadł do 4,74 z 4,99 w 2021 r. (na podstawie dochodów z 2020 r.)

i oczekuje się, że utrzyma się na stabilnym poziomie w przyszłym roku (na podstawie dochodów z 2022 r.)⁵⁸. Jest to wynikiem zdecydowanych rozwiązań politycznych przyjętych na szczeblu UE

i państw członkowskich w celu zaradzenia negatywnym skutkom społecznym pandemii

i zapobiegania im, a także późniejszej ochrony dochodów przed gwałtownym wzrostem cen energii

i szerszą presją inflacyjną, które to zjawiska wystąpiły po pandemii. Ponieważ inflacja ma zazwyczaj

regresywny wpływ na dochody ze względu na to, że gospodarstwa domowe o niższych dochodach

wydają stosunkowo więcej na podstawowe produkty, takie jak energia i żywność, środki wsparcia

dochodu oraz dostosowania świadczeń społecznych i podatków w państwach członkowskich, jeśli

były skierowane do osób znajdujących się w trudnej sytuacji, przyczyniły się do zapobiegania

pogłębianiu się nierówności dochodowych (a także zagrożenia ubóstwem).

⁵⁸ Eurostat [[tessi180](#)] i [wyniki eksperymentalne szybkich szacunków](#) odnoszące się do roku dochodowego 2022.

Odsetek ludności zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w UE pozostał zasadniczo stabilny. W 2022 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) w Unii wynosił 21,6% (w porównaniu z 21,7% w 2021 r. i 21,6% w 2020 r.). Ta ogólna stabilność odnotowywana w ciągu ostatnich trzech lat naznaczonych pandemią, rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie, a także wysokimi kosztami energii i kosztami utrzymania, nastąpiła po ogólnym spadku liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w ostatnim dziesięcioleciu. Ta odnotowywana ostatnio stabilność jest uderzająca na tle gwałtownego wzrostu, który nastąpił po kryzysie gospodarczym i finansowym w latach 2008–2009⁵⁹. Podobnie jak w przypadku wskaźnika AROPE jako całości, również jego trzy elementy składowe wykazały ogólną stabilność na poziomie zagregowanym w 2022 r.⁶⁰ Wskaźnik zagrożenia ubóstwem (AROP) spadł o 0,3 p.p. i wyniósł 16,5% (na podstawie dochodów z 2021 r.). Ponadto szybkie szacunki Eurostatu odnoszące się do dochodów w UE w 2022 r. nadal wskazują na ogólną stabilność wskaźnika AROP. Odsetek osób doświadczających poważnej deprivacji materialnej i społecznej wzrósł natomiast w 2022 r. o 0,4 p.p. i wyniósł 6,7%. Co więcej, w wyniku pozytywnych zmian na rynku pracy odsetek osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych zmniejszył się w 2022 r. o 0,7 p.p. do 8,3% (na podstawie aktywności w 2021 r.) (zob. sekcja 2.4).

Odsetek dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w UE nieznacznie wzrósł w 2022 r. i był wyższy niż wśród ogółu ludności. W 2022 r. odsetek ten wzrósł o 0,3 p.p. do 24,7 % (w porównaniu z 21,6% dla ogółu ludności)⁶¹. Chociaż nadal pozostaje poniżej poziomu z 2015 r. (27,4%), odsetek dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym odnotowuje marginalny, ale stały wzrost w UE od 2020 r. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem utrzymywał się zasadniczo na stabilnym poziomie (-0,2 p.p.) w 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.), odnotowując wartość 19,3%, natomiast odsetek dzieci dotkniętych poważną deprivacją materialną i społeczną wzrósł o 0,9 p.p., osiągając poziom 8,4%. Co więcej, odsetek osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych zmniejszył się w 2022 r. o 0,7 p.p. do 7,6% (na podstawie aktywności w 2021 r.).

⁵⁹ Eurostat [[ilc_pecs01](#)]. W celu monitorowania zmian w UE w dłuższym okresie czasu, w tym monitorowania unijnego celu na 2030 r. w zakresie ograniczenia ubóstwa, Eurostat opracował nieprzerwany szereg, aby uwzględnić poważną przerwę w danych dotyczących DE w 2020 r. Nieprzerwany szereg obejmuje szacunkowe wartości za 2019 r. dla DE i UE-27 i jest publikowany osobno (zob. powyższy link).

⁶⁰ Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[tessi010](#)], [[tepsr_lm420](#)], [[tepsr_lm430](#)].

⁶¹ Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[tepsr_lm412](#)], [[tepsr_spi110](#)], [[tepsr_spi120](#)], [[tepsr_spi130](#)].

Wskaźnik ubóstwa pracujących powrócił do tendencji spadkowej po niewielkim wzroście w 2021 r., ale problem ten nadal stanowi wyzwanie. Odsetek osób zatrudnionych, które są zagrożone ubóstwem w UE, spadł w 2022 r. o 0,4 p.p. do 8,5 % (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.), osiągając poziom tylko nieznacznie niższy niż 10 lat temu (8,9 % w 2012 r.)⁶².

Określone grupy pracowników są nadal bardziej zagrożone niż inne. Obejmują one w szczególności osoby słabo wykształcone (18,4%), osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy (13,5%), osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas określony (12,2%), osoby urodzone poza UE (20%) i obywatele państw trzecich (24,3%).

Odsetek osób starszych (w wieku powyżej 65 l.) zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym utrzymuje tendencję wzrostową od 2015 r. Od 2021 r. odsetek ten wzrósł o 0,7 p.p. i w 2022 r. wyniósł w UE 20,2%⁶³. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem (AROP), który w przypadku ogółu ludności utrzymuje się na stabilnym poziomie, nieznacznie wzrósł wśród osób starszych do 17,3% w 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.). Odsetek osób starszych dotkniętych poważną deprivacją materialną i społeczną utrzymywał się natomiast na zasadniczo stabilnym poziomie i w 2022 r. wyniósł 5,5%.

Grupy społeczne znajdujące się w trudnej sytuacji są zazwyczaj znacznie bardziej zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym niż ogół ludności. Pomimo niewielkiego spadku w 2022 r. wskaźnik AROPE pozostał bardzo wysoki w przypadku osób z niepełnosprawnościami (28,8 %) i osób urodzonych poza UE (39,8 %) w porównaniu z ogółem ludności (21,6 %) ⁶⁴. Romowie również doświadczają znacznie większego zagrożenia ubóstwem⁶⁵ (zob. sekcja 2.4).

⁶² Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[tesov110](#)], [[ilc_iw04](#)], [[ilc_iw07](#)], [[ilc_iw05](#)], [[ilc_iw16](#)], [[ilc_iw15](#)].

⁶³ Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[tepsr_lm411](#)], [[ilc_li02](#)], [[ilc_mdsl11](#)].

⁶⁴ Dane Eurostatu wykorzystane w tym akapicie: [[hlth_dpe010](#)], [[ilc_peps06n](#)], [[ilc_peps01n](#)].

⁶⁵ [FRA Roma Survey 2021](#) [Badanie FRA dotyczące Romów z 2021 r.].

1.3. Postępy w realizacji głównych celów UE i celów krajowych na 2030 r.

Cele w zakresie zatrudnienia, umiejętności i ograniczenia ubóstwa stymulują środki z zakresu polityki w odpowiednich jej obszarach na szczeblu UE i w państwach członkowskich. Trzy główne cele UE na 2030 r. są następujące: (i) wskaźnik zatrudnienia na poziomie co najmniej 78% ludności w wieku produkcyjnym; (ii) wskaźnik uczestnictwa w edukacji dorosłych na poziomie co najmniej 60% każdego roku oraz (iii) zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE) o co najmniej 15 mln w porównaniu z 2019 r., z czego co najmniej 5 mln powinny stanowić dzieci⁶⁶. Te główne cele UE zostały przedstawione przez Komisję Europejską w marcu 2021 r. jako część Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych. Państwa członkowskie z zadowoleniem przyjęły je na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r., podobnie jak Rada Europejska w swoich konkluzjach z czerwca 2021 r.⁶⁷ W następstwie dwustronnych rozmów ze służbami Komisji oraz wielostronnych dyskusji w ramach Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej wszystkie państwa członkowskie przedstawiły swoje cele krajowe w tych trzech dziedzinach. Zostały one omówione przez Radę EPSCO w czerwcu 2022 r. (zob. załącznik 1). W Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych przedstawiono również uzupełniające cele na szczeblu UE dotyczące zmniejszenia luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, zwiększenia poziomu zapewniania formalnej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, zmniejszenia odsetka młodzieży NEET, zwiększenia odsetka osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe oraz ograniczenia zjawiska wczesnego kończenia nauki i szkolenia. Większość państw członkowskich wyznaczyła dalsze uzupełniające cele krajowe w tych obszarach lub w dodatkowych obszarach, które uznano za niezbędne do zapewnienia postępów w realizacji trzech głównych celów, biorąc pod uwagę kontekst właściwy dla danego kraju. Niniejsza sekcja zawiera informacje dotyczące dotychczasowych postępów w realizacji trzech głównych celów UE i celów krajowych do 2030 r.

Stabilny wzrost zatrudnienia, jaki odnotowano średnio w okresie ostatnich dwóch lat, sprawił, że UE jest teraz na dobrej drodze do osiągnięcia głównego celu w zakresie wskaźnika zatrudnienia do 2030 r. Po wzroście do 74,6% w 2022 r. wskaźnik zatrudnienia w UE musiałby wzrosnąć o kolejne 3,4 p.p. do 2030 r., aby osiągnąć cel wynoszący 78%. Odpowiada to średniemu rocznemu wzrostowi zatrudnienia wynoszącemu 0,5%, uwzględniając również prognozy demograficzne Eurostatu (zob. wykres 1.3.1), i w porównaniu ze średnią roczną stopą wzrostu na poziomie 1,1% odnotowaną w latach 2013–2019 przed pandemią COVID-19. Nawet po uwzględnieniu faktu, że wolniejsze tempo wzrostu może rozpocząć się na wyższych poziomach początkowych, sugeruje to, że Unia jest na dobrej drodze do osiągnięcia celu w zakresie wskaźnika zatrudnienia na 2030 r.

⁶⁶ Zob: Komisja Europejska, [Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych](#), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021.

⁶⁷ Zob. online [deklaracja z Porto](#) oraz [konkluzje Rady](#) z 24–25 czerwca 2021 r.

Do 2022 r. wszystkie państwa członkowskie poczyniły postępy w realizacji swoich krajowych celów w zakresie zatrudnienia w kontekście odbudowy po pandemii COVID-19 i dobrej sytuacji na rynku pracy. Na wykresie 1.3.2 pokazano, że we wszystkich państwach UE wskaźnik zatrudnienia w 2022 r. był wyższy od poziomu z 2020 r., co oznacza postępy w realizacji wyznaczonych przez nie celów krajowych⁶⁸. W przypadku zdecydowanej większości państw członkowskich konieczne są dalsze starania do 2030 r., aby wypełnić pozostałe luki w realizacji celów krajowych, jak pokazano na wykresie 1.3.2. W przypadku pięciu państw wskaźnik zatrudnienia osiągnięty w 2022 r. jest już natomiast wyższy niż odpowiedni cel krajowy na 2030 r. Są to Estonia (+0,6 p.p. w porównaniu z jej celem krajowym), Niderlandy (+0,4 p.p.), Słowacja i Szwecja (w obu przypadkach +0,2 p.p.) oraz Dania (+0,1 p.p.), natomiast w przypadku Irlandii wskaźnik zatrudnienia znajduje się dokładnie na poziomie docelowym na 2030 r. Wskaźniki zatrudnienia we wszystkich tych państwach z wyjątkiem Słowacji przekraczają, a w niektórych przypadkach (Niderlandy, Szwecja i Estonia) znacznie przekraczają (o około lub ponad 4 p.p.) unijny cel na poziomie 78% wyznaczony na 2030 r. Spośród wszystkich pozostałych państw, które w 2022 r. odnotowują lukę w stosunku do celów krajowych na 2030 r., Włochy (które odnotowują lukę wynoszącą 8,2 p.p. w stosunku do celu na 2030 r.) dążą do największego wzrostu, a na kolejnych miejscach plasują się Belgia (8,1 p.p.), Hiszpania (6,5 p.p.) i Rumunia (6,2 p.p.). Ogólnie rzecz biorąc, w 2022 r. większość państw członkowskich osiągnęła wzrost zatrudnienia, który był wyższy niż odpowiedni średni wskaźnik sprzed pandemii (w latach 2013–2019)⁶⁹. W przypadku dziewięciu z nich (Słowacja, Portugalia, Czechy, Węgry, Malta, Chorwacja, Polska, Słowenia i Luksemburg) wzrost zatrudnienia w 2022 r. nadal był jednak niższy niż odpowiadający mu średni wzrost sprzed kryzysu (zob. wykres 1.3.3).

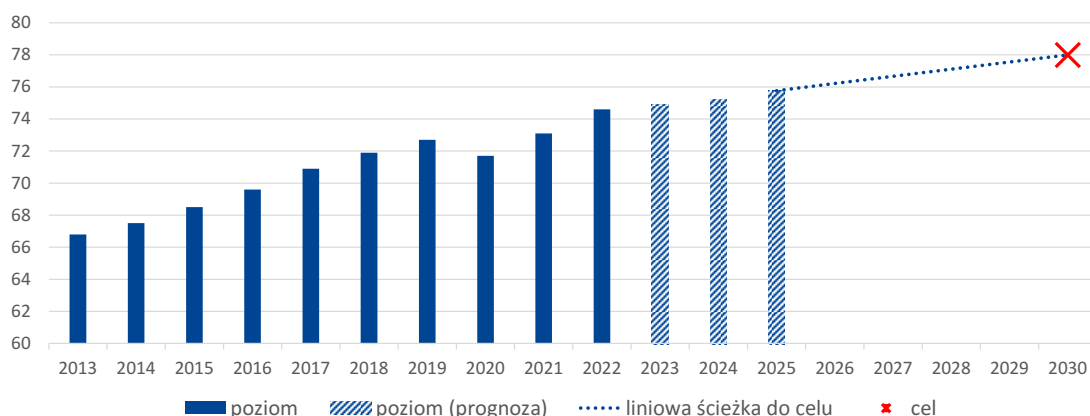
⁶⁸ W październiku 2022 r. grupa ds. wskaźników Komitetu ds. Zatrudnienia uzgodniła podejście metodyczne do monitorowania postępów w realizacji krajowych celów w zakresie zatrudnienia w kontekście europejskiego semestru. Niniejszą sekcję przygotowano na podstawie tej uzgodnionej metodyki. Zob. [roczne sprawozdanie Komitetu ds. Zatrudnienia dotyczące sytuacji w dziedzinie zatrudnienia za 2023 r.](#) oraz [Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia 2023](#).

⁶⁹ Ze względu na spadek liczby ludności większość państw członkowskich potrzebuje niższego minimalnego rocznego wzrostu zatrudnienia niż w okresie sprzed kryzysu, aby osiągnąć swoje cele krajowe. Zob. [roczne sprawozdanie Komitetu ds. Zatrudnienia dotyczące sytuacji w dziedzinie zatrudnienia za 2023 r.](#)

Ponadto we Włoszech, w Belgii i we Francji szacowany minimalny roczny wzrost zatrudnienia potrzebny do osiągnięcia celów krajowych tych państw na 2030 r. jest wyższy niż odpowiadający mu wzrost sprzed kryzysu⁷⁰. W znacznej liczbie państw członkowskich wskaźniki zatrudnienia osób o niskich umiejętnościach wymagają największej poprawy, w tym, co ważne, poprzez podnoszenie i zmianę kwalifikacji, a także środki w zakresie kształcenia i szkolenia, które zaspokajają potrzeby rynku pracy⁷¹. W wielu państwach członkowskich poprawy wymaga także wskaźnik zatrudnienia starszych kobiet (w grupie wiekowej 55–64 l.) i młodzieży (w grupie wiekowej 20–29 l.).

Wykres 1.3.1: Wskaźnik zatrudnienia w UE znacznie wzrósł po kryzysie związanym z COVID-19

Wskaźnik zatrudnienia w UE-27 i powiązany z nim główny cel UE na 2030 r. (grupa wiekowa 20–64 l., % ludności)



Uwaga: Wartości na lata 2023, 2024 i 2025 opierają się na prognozach wzrostu zatrudnienia Komisji z jesieni 2023 r., a także na prognozowanym wzroście liczby ludności i ludności w wieku produkcyjnym na podstawie prognoz ludności Eurostatu z 2023 r.

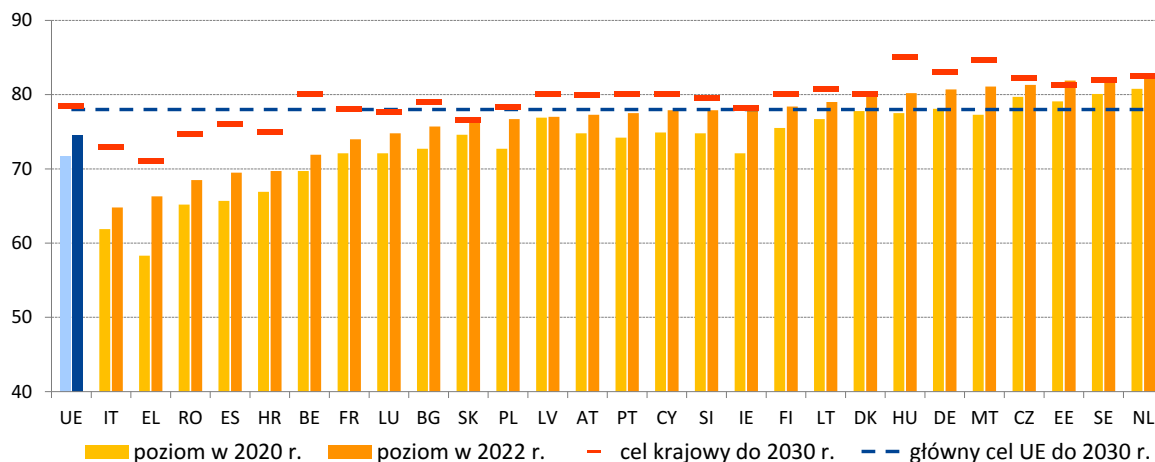
Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)]; prognoza wzrostu zatrudnienia, prognoza gospodarcza Komisji z jesieni 2023 r.; [prognozy ludności Eurostatu, Europop 2023](#).

⁷⁰ W przypadku niektórych państw członkowskich taki minimalny wymagany wzrost zatrudnienia jest ujemny, co odzwierciedla prognozowany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym lub fakt, że cele krajowe tych państw zostały już osiągnięte.

⁷¹ W grudniu 2022 r. grupa ds. wskaźników Komitetu ds. Zatrudnienia uzgodniła podejście metodyczne, aby pokazać potencjał konkretnych grup społecznych w kontekście monitorowania postępów w realizacji celu w zakresie zatrudnienia na 2030 r. Niniejsza część sprawozdania odzwierciedla tę uzgodnioną metodykę. Zob. [roczne sprawozdanie Komitetu ds. Zatrudnienia dotyczące sytuacji w dziedzinie zatrudnienia za 2023 r.](#) oraz [Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia 2023](#).

Wykres 1.3.2: Wskaźniki zatrudnienia wzrosły w państwach członkowskich w 2022 r., co oznacza postępy w realizacji celów krajowych tych państw

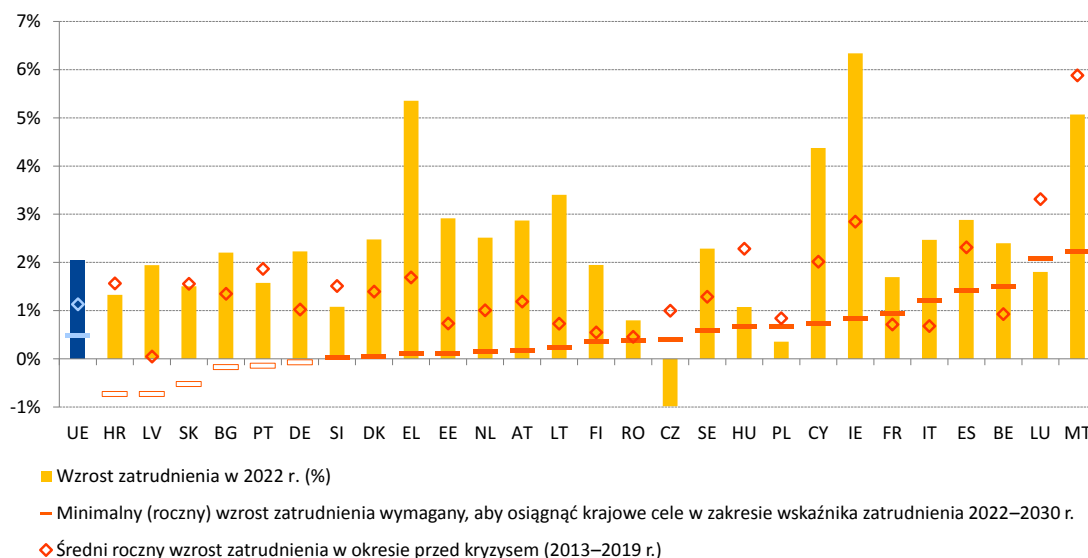
Wskaźnik zatrudnienia (w latach 2020 i 2022, w grupie wiekowej 20–64 l., % populacji) oraz powiązane cele krajowe na 2030 r.



Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] i tabela dotycząca celów krajowych na 2030 r. zgodnie z załącznikiem 1.

Wykres 1.3.3: W niemal wszystkich państwach członkowskich wzrost zatrudnienia w 2022 r. był wyższy niż minimalna roczna zmiana wymagana do osiągnięcia celu krajowego na 2030 r.

Wzrost zatrudnienia w 2022 r. w porównaniu ze średnim rocznym wzrostem zatrudnienia w latach 2013–2019 oraz minimalnym rocznym wzrostem zatrudnienia potrzebnym do osiągnięcia krajowego celu dotyczącego wskaźnika zatrudnienia na 2030 r.

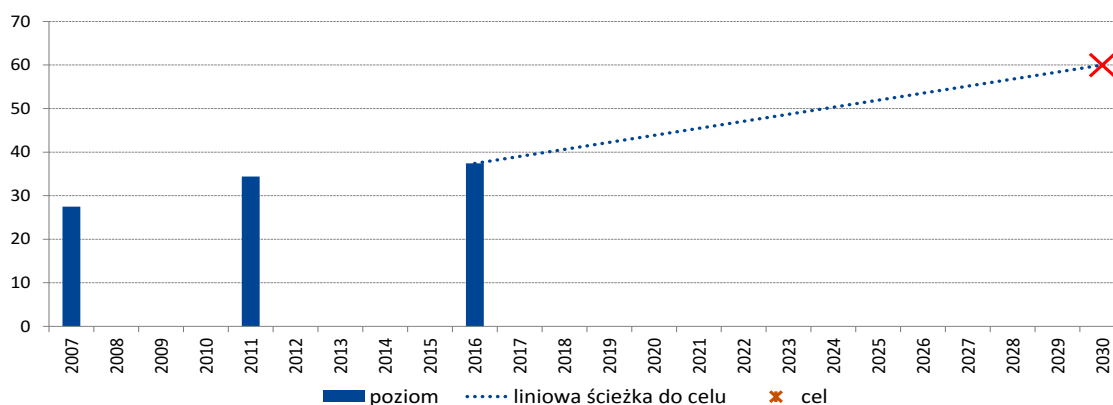


Źródło: [Roczne sprawozdanie dotyczące sytuacji w dziedzinie zatrudnienia za 2023 r.](#)

Główny cel UE na 2030 r. w zakresie edukacji dorosłych stymuluje środki z zakresu polityki na rzecz wzmocnienia pozycji pracowników i dostosowania siły roboczej do zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności, również w świetle dwojakiej transformacji oraz znacznych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji w Unii. Główny cel UE na 2030 r. mierzy się jako wskaźnik uczestnictwa dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Dane dotyczące tego wskaźnika mają być dostępne w ramach badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) co dwa lata, począwszy od 2023 r.⁷² Z poprzednich danych opartych na badaniu edukacji dorosłych (AES) wynika, że wskaźniki uczestnictwa w UE wykazywały tendencję wzrostową w latach 2007–2016 (najnowszy dostępny punkt danych; zob. wykres 1.3.4). Konieczne będą dalsze znaczne postępy na szczeblu UE, aby osiągnąć cel w zakresie umiejętności na 2030 r., zgodnie z ambitnymi założeniami niezbędnymi, aby Europa pozostała konkurencyjna, innowacyjna i sprzyjająca włączeniu społecznemu oraz aby rozwijała się w kontekście przyszłych dużych przemian. Państwa członkowskie wyznaczyły swoje krajowe cele w zakresie edukacji dorosłych na 2030 r. na różnych poziomach ambicji, zgodnie z potrzebą przyczynienia się do realizacji głównego celu UE, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnych pozycji wyjściowych (zob. wykres 1.3.5). Dyskusje na temat podejścia metodycznego do monitorowania celu w zakresie uczenia się dorosłych rozpoczną się w Komitecie ds. Zatrudnienia, gdy tylko dostępne będą nowe dane BAEL.

Wykres 1.3.4: Wskaźnik uczestnictwa dorosłych w uczeniu się wykazywał w przeszłości tendencję wzrostową w UE, przy czym konieczne są dalsze znaczne starania, aby osiągnąć główny cel UE na 2030 r.

Wskaźnik uczestnictwa dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy w UE-27 i powiązany z nim główny cel UE na 2030 r. (grupa wiekowa 25–64 l., %)

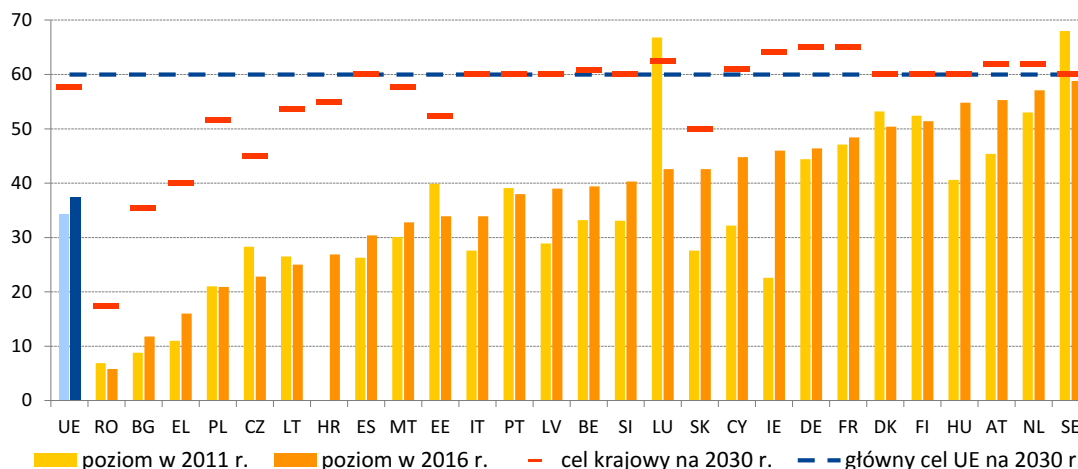


Źródło: Dokonana przez Eurostat [specjalna ekstrakcja wskaźnika uczestnictwa dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy z wyłączeniem osób kierowanych na szkolenia w miejscu pracy \(z badania edukacji dorosłych\)](#).

⁷² Obecne wartości wskaźnika za lata 2007, 2011 i 2016 zebrano w ramach badania edukacji dorosłych (AES). Od 2023 r. (z wartościami wskaźnika na 2022 r.) dane mają być dostępne za pośrednictwem unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). To nowe źródło danych umożliwi zapewnienie wysokiego poziomu spójności ze wskaźnikami rynku pracy, a także większą częstotliwość danych. W celu rozwiązania potencjalnych problemów oraz zapewnienia jakości i porównywalności danych Komisja wraz z Eurostatem przeprowadza dogłębną analizę danych pochodzących z tych dwóch badań.

Wykres 1.3.5: Ogólnie rzecz biorąc, konieczne są znaczne starania na szczeblu państw członkowskich, aby osiągnąć wyznaczone krajowe cele w zakresie edukacji dorosłych.

Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy (2011 r. i 2016 r., grupa wiekowa 25–64 l., %) oraz cele krajowe państw członkowskich na 2030 r.



- Uwaga: Przerwa w szeregu w przypadku IE, LU i SE w 2016 r.
- Źródło: Dokonana przez Eurostat [specjalna ekstrakcja wskaźnika uczestnictwa dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy z wyłączeniem osób kierowanych na szkolenia w miejscu pracy \(z badania edukacji dorosłych\)](#) oraz tabela dotycząca celów krajowych na 2030 r. w załączniku 1.

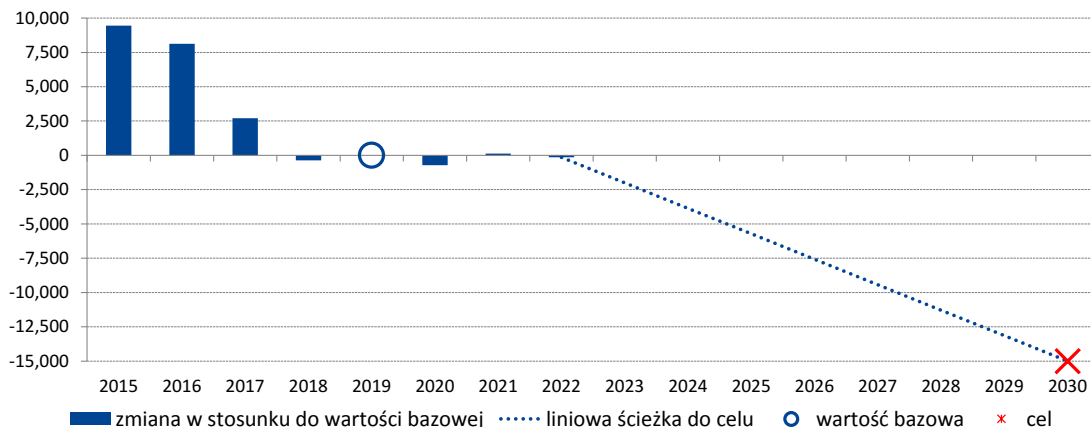
Pomimo trudnej sytuacji społeczno-gospodarczej w ciągu ostatnich trzech lat liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym utrzymywała się w UE na zasadniczo stabilnym poziomie, po znacznym spadku w ciągu ostatnich dziesięciu lat. W 2022 r. ogólna liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym spadła jedynie o 279 000 i pozostała na poziomie zbliżonym do wartości bazowej z 2019 r. (zob. wykres 1.3.6). Podczas gdy większość państw członkowskich odnotowała pewne postępy w realizacji swoich celów krajowych (w szczególności Grecja, Polska i Chorwacja, które odnotowały spadek o 11%), szereg innych państw (Francja, Niemcy, Hiszpania, Austria, Finlandia, Niderlandy, Słowacja, Szwecja, Irlandia, Estonia, Dania i Luksemburg) podążyło w przeciwnym kierunku (zob. wykres 1.3.7). Jedynie Cypr osiągnął swój cel krajowy w 2022 r.⁷³ Jednocześnie liczba dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wzrosła w UE o 899 000 w 2022 r. w porównaniu z 2019 r., przy korzystnych zmianach w zaledwie połowie z 19 państw członkowskich, które wyznaczyły taki powiązany cel uzupełniający (tj. w Belgii, Bułgarii, Estonii, Irlandii, Grecji, Chorwacji, na Cyprze i na Malcie, w Portugalii, Słowenii i Szwecji)⁷⁴. Konieczne będą znaczne dalsze starania i stałe monitorowanie, aby zapewnić realizację celów wyznaczonych na poziomie krajowym i osiągnąć główny cel UE do 2030 r.

⁷³ [Sprawozdanie roczne Komitetu Ochrony Socjalnej za 2023 r.](#)

⁷⁴ Cel w zakresie ograniczenia ubóstwa dzieci wyznaczyły Belgia, Bułgaria, Czechy, Niemcy, Estonia, Irlandia, Grecja, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Cypr, Luksemburg, Malta, Austria, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowenia, Słowacja, Finlandia i Szwecja.

Wykres 1.3.6: W ciągu ostatnich kilku lat wskaźnik AROPE utrzymywał się na zasadniczo stabilnym poziomie, co oznacza konieczność podjęcia starań pozwalających osiągnąć tendencję spadkową oraz cel UE na 2030 r.

Zmiana poziomu wskaźnika AROPE dla UE-27 i związany z nim główny cel UE na 2030 r. (liczba ludności ogółem, tysiące osób)

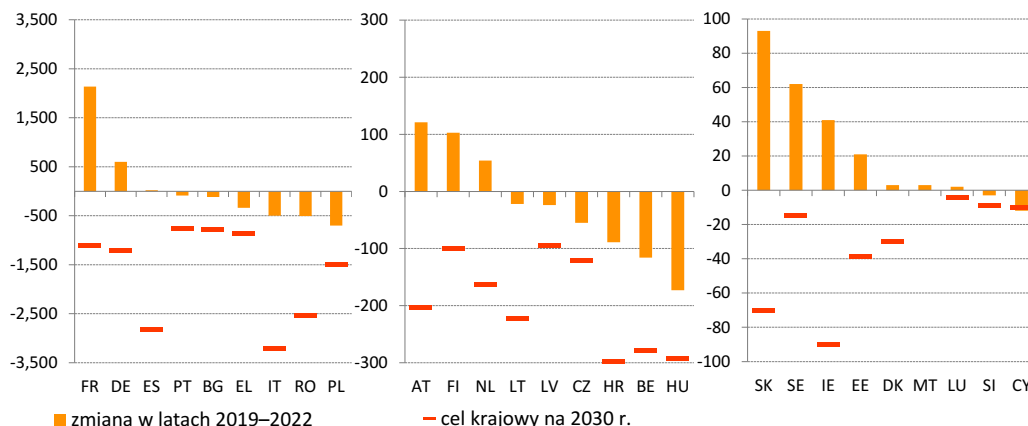


Uwaga: Obliczenia na podstawie nieprzerwanego szeregu, z szacunkową wartością za 2019 r. (zob. przypis 29 w sekcji 1.2).

Źródło: Eurostat [ilc_pecs01].

Wykres 1.3.7: Większość państw członkowskich poczyniła pewne postępy w realizacji swoich celów krajowych, ale konieczne są dalsze starania

Zmiany poziomów AROPE w latach 2019–22 oraz cele krajowe na 2030 r. (liczba ludności ogółem, tysiące osób)



Uwaga: przerwa w szeregu w 2020 r. w przypadku FR, IE, DK, LU, w 2021 r. w przypadku LU, w 2022 r. w przypadku FR i LU. DK i DE wyrażają swoje cele krajowe jako zmniejszenie liczby osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych odpowiednio o 30 000 i 1,2 mln. MT wyraża swój cel krajowy jako zmniejszenie wartości wskaźnika AROPE o 3,1 punktu procentowego. HU wyrażają swój cel krajowy jako zmniejszenie wskaźnika deprivacji materialnej i społecznej rodzin z dziećmi do 13%, a tym samym zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o 292 000. DE wyrażają swój cel krajowy w porównaniu z 2020 r. jako rokiem odniesienia.

Źródło: Eurostat [ilc_pecs01] i tabela dotycząca celów krajowych na 2030 r. w załączniku 1.

1.4 Aktualizacja tablicy wskaźników społecznych

Tablica wskaźników społecznych wspiera monitorowanie Europejskiego filaru praw socjalnych i przyczynia się do oceny kluczowych wyzwań związanych z zatrudnieniem, umiejętnościami i wyzwań społecznych w państwach członkowskich oraz w Unii. Obecna wersja tablicy wskaźników społecznych została zaproponowana przez Komisję w ramach Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych z marca 2021 r., a następnie omówiona z Komitetem ds. Zatrudnienia (EMCO) i Komitetem Ochrony Socjalnej (SPC). Wskaźniki główne zostały zatwierdzone 14 czerwca 2021 r. przez Radę ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (Rada EPSCO). Jest to główne narzędzie ilościowe do monitorowania postępów we wdrażaniu zasad filaru w kontekście europejskiego semestru (szczegóły techniczne dotyczące wskaźników głównych przedstawiono w załączniku 2)⁷⁵. Jako taka tablica wskaźników społecznych stanowi również podstawę pierwszego etapu analizy opartego na funkcjach ram konwergencji społecznej, jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach EMCO-SPC i w stanowiącym ich podstawę sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC⁷⁶.

⁷⁵ Dane dostępne na stronie internetowej Eurostatu na szczeblu [państw członkowskich](#) i na szczeblu [regionalnym](#). Jeżeli chodzi o te ostatnie, informacje regionalne są dostępne dla większości państw członkowskich i wybranych wskaźników. Tablica wskaźników społecznych obejmuje obecnie 18 z 20 zasad filaru, o cztery więcej niż w poprzedniej wersji, chociaż obecnie nie ma najnowszych danych dotyczących wskaźnika edukacji dorosłych. Dwie zasady, których jeszcze nie uwzględniono, to odpowiednio zasady 7 i 8 „Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień” oraz „Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników”. Istnieją surowe wymagania jakościowe dotyczące wskaźników głównych, które muszą mieć również jasną interpretację normatywną (choć nie ma ścisłej relacji jeden do jednego między wskaźnikami tablicy wskaźników społecznych a zasadami filaru). Jak dotąd nie udało się znaleźć takich wskaźników dla tych dwóch zasad, ale Komisja będzie prowadzić dalsze prace w tym zakresie.

⁷⁶ Zob. [główne przesłania EMCO-SPC](#) oparte na [sprawozdaniu grupy roboczej EMCO-SPC w sprawie wprowadzenia ram konwergencji społecznej do europejskiego semestru](#).

Wskaźniki główne tablicy wskaźników społecznych wskazują na kluczowe wyzwania w państwach członkowskich w trzech obszarach: równe szanse i dostęp do zatrudnienia, sprawiedliwe warunki pracy oraz ochrona socjalna i włączenie społeczne. Wskaźnikami głównymi, w przypadku których największa liczba państw członkowskich znajduje się obecnie w sytuacji „krytycznej” lub „wymagającej obserwacji”, są: odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką, luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury i renty) na ograniczanie ubóstwa⁷⁷ oraz odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe (odpowiednio 12 państw członkowskich w przypadku pierwszego wskaźnika, 11 w przypadku dwóch kolejnych i 9 w przypadku ostatniego wskaźnika; zob. tabela 1.4.1). Podczas gdy łączna liczba państw znajdujących się „w sytuacji krytycznej” w przypadku wszystkich wskaźników głównych jest podobna do liczby odnotowanej w zeszłym roku, łączna liczba sytuacji „wymagających obserwacji” znacznie wzrosła w 2022 r. (60 w porównaniu z 49 w 2021 r.). W rozdziale 3 przedstawiono pierwszy etap analizy dotyczącej poszczególnych państw, w odniesieniu do której w następnej sekcji przedstawiono wyjaśnienia i podsumowanie kluczowych ustaleń horyzontalnych.

⁷⁷ Chociaż w 2022 r. występuje przerwa w szeregu dla tego wskaźnika w przypadku prawie wszystkich państw członkowskich ze względu na zmianę metodyczną (zmianę tę wdrożono wcześniej w przypadku EE, FI i SE), (niepublikowane) wartości wskaźnika obliczone przez Eurostat na podstawie starej metodyki dają zasadniczo taką samą ogólną ocenę jak opublikowane wartości.

Tabela 1.4.1: Tablica wskaźników społecznych. przegląd wyzwań w poszczególnych państwach członkowskich według wskaźników głównych

			Najlepsze wyniki	Wyniki powyżej średniej	Wyniki dobre, ale wymagające monitorowania	Wyniki odpowiadające średniej	Wyniki słabe, lecz poprawiające się	Wymagające obserwacji	Sytuacje krytyczne
Równe szanse	Osoby wcześniej kończące naukę i szkolenie (% ludności w wieku 18–24 lat)	2022	HR, IE, LT, PL	BE, CY, CZ, LU, NL, PT	EL, SI	AT, FI, FR, LV, SE, SK	BG, IT	DK, EE, MT	DE, ES, HU, RO
	Udział osób posiadających podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (% ludności w wieku 16–74 lat)	2021	DK, FI, IE, NL	AT, ES, HR, LU, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		CY, DE, HU, IT, LT, SI	BG, PL, RO
	Odsetek młodzieży NEET (% całkowitej liczby ludności w wieku 15–29 lat)	2022	MT, SE	AT, DE, DK, IE, LU, PL, PT	NL, SI	BE, EE, FR, HU, LT, LV, SK	BG, IT	CZ, ES, FI, HR	CY, EL, RO
	Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami (punkty procentowe)	2022	EE, FI, LT, LV	DK, FR, LU, PT	SE	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, NL, SI, SK	MT, RO	CY, IE, PL	CZ, EL, IT
	Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20)	2022	BE, CZ, SI, SK	DE, DK, FI, HU, IE, NL, PL, PT		AT, CY, FR, HR, LU, MT	EL, ES, RO	EE, IT, SE	BG, LT, LV
Sprawiedliwe warunki pracy	Wskaźnik zatrudnienia (% ludności w wieku 20–64 lat)	2022	CZ, EE, NL, SE	BG, DE, DK, HU, IE, LT, MT		AT, CY, FI, FR, LU, LV, PL, PT, SI, SK	EL	BE	ES, HR, IT, RO
	Stopa bezrobocia (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 lat)	2022	CZ, DE, MT, PL	AT, BG, DK, HU, IE, NL, SI		BE, CY, EE, FI, HR, LT, LU, LV, PT, RO, SK	EL, ES, IT	FR, SE	
	Stopa bezrobocia długotrwałego (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 lat)	2022	DK	AT, CZ, DE, EE, HU, IE, LU, NL, PL	MT	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, SE, SI	EL, ES, IT	RO	SK
	Wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008 = 100)	2022	HU, MT, PL	HR	EE, LT	DE, DK, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SE, SI, SK	AT	BE, CY, CZ	EL, ES, IT
Ochrona socjalna i integracja społeczna	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (% całkowitej liczby ludności)	2022	CZ, SI	AT, CY, DK, LU, NL, PL, PT, SK	FI	BE, DE, HR, HU, IE, MT	EL, ES	EE, FR, IT, LT, SE	BG, LV, RO
	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci (% całkowitej liczby ludności w wieku 0–17 lat)	2022	CZ, DK, FI, NL, SI	CY, EE, HR, HU, LU, PL		AT, BE, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE	EL	FR, IT, SK	BG, ES, RO
	Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury i renty) na ograniczanie ubóstwa (% zmniejszenia AROP)	2022	BE, DK, IE	AT, CZ, DE, FR, PL, SE	FI	CY, LT, LU, NL	LV, PT	BG, EE, ES, HU, IT, MT, SI, SK	EL, HR, RO
	Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (punkty procentowe)	2022	DK, ES, IT, LU, PT	DE, FI, SI		AT, CY, CZ, EL, FR, LV, NL, SK		BG, EE, MT, PL, RO, SE	BE, HR, HU, IE, LT
	Wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi (% całkowitej liczby ludności)	2022	CY, SK	EE, HR, IE, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, IT, LV, NL, PL, RO, SE	EL	DE, HU	BG, DK, LU
	Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką w wieku poniżej 3 lat)	2022	DK, FR, NL, SE	BE, EE, MT, PT, SI	ES, LU	EL, FI, IT, LV		AT, BG, CY, DE, HR, IE, LT, PL	CZ, HU, RO, SK
	Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (% ludności w wieku powyżej 16 lat)	2022	CY	AT, BE, BG, CZ, DE, ES, HR, LU, MT, NL, SI		DK, FR, HU, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SK		RO	EE, EL, FI, LV

Uwaga: aktualizacja z października 2023 r. Ze względu na istotne zmiany w definicji wskaźnika dotyczącego odsetka osób posiadających podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe w 2021 r. porównywalna wartość w odniesieniu do 2019 r. nie jest dostępna, a analiza tego wskaźnika w sprawozdaniu oparta jest, w drodze wyjątku, wyłącznie na poziomach z 2021 r. (przy założeniu braku zmian dla wszystkich państw członkowskich, także dla średniej UE). Dane dotyczące wzrostu dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca nie są dostępne w przypadku Irlandii, Bułgarii i Rumunii. Przerwy w szeregu czasowym i pozostałe oznaczenia podano w załącznikach 3 i 4.

1.5 Kluczowe ustalenia horyzontalne z pierwszego etapu analizy dotyczącej poszczególnych państw w zakresie konwergencji społecznej

W pierwszym etapie analizy dotyczącej poszczególnych państw uwzględnia się zmiany na rynku pracy, zmiany dotyczące umiejętności i zmiany społeczne w każdym państwie członkowskim w celu wykrycia potencjalnych zagrożeń dla pozytywnej konwergencji społecznej, które wymagają dalszej analizy na drugim etapie. W następstwie dyskusji na forum Rady EPSCO w czerwcu 2023 r. na temat ram konwergencji społecznej i uwzględniając główne przesłania przygotowane przez EMCO i SPC⁷⁸ na podstawie prac przeprowadzonych przez specjalną wspólną grupę roboczą EMCO-SPC w okresie od października 2022 r. do maja 2023 r., w niniejszym wniosku Komisji dotyczącym wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu 2024 r. poświęcono więcej uwagi analizie sytuacji w poszczególnych państwach. Analiza sytuacji w poszczególnych państwach przyczynia się do poprawy monitorowania w dziedzinach zatrudnienia, umiejętności i polityki społecznej w ramach europejskiego semestru, zgodnie z art. 148 TFUE. Zapewnia ona realizację zobowiązań podjętych w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych oraz na Szczycie Społecznym w Porto w zakresie skuteczniejszego wdrażania zasad Europejskiego filaru praw socjalnych. Funkcje ram konwergencji społecznej, jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach EMCO-SPC i w stanowiącym ich podstawę sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC⁷⁸ przewidują dwuetapową analizę w celu oceny wyzwań związanych z pozytywną konwergencją społeczną w państwach członkowskich. Pierwszy etap opiera się przede wszystkim na wskaźnikach głównych tablicy wskaźników społecznych i służy wskazaniu *potencjalnych zagrożeń* dla pozytywnej konwergencji społecznej. Aby stwierdzić istnienie *faktycznych wyzwań* związanych z pozytywną konwergencją społeczną oraz ustalić kluczowe czynniki stymulujące te wyzwania, dalsza analiza na drugim etapie będzie opierać się na szerszym zestawie dowodów ilościowych i jakościowych, w tym w odniesieniu do postępów w realizacji celów krajowych na 2030 r. (bardziej szczegółowe wyjaśnienie metodyki znajduje się w ramce metodycznej na końcu niniejszej sekcji). W dalszej analizie zostaną również opisane środki wdrażane przez państwa członkowskie w celu sprostania tym wyzwaniom. W niniejszej sekcji przedstawiono podsumowanie kluczowych ustaleń horyzontalnych pierwszego etapu analizy dotyczącej poszczególnych państw w zakresie ram konwergencji społecznej, wskazując, sytuacja których państw wymaga dalszej analizy na drugim etapie. Kluczowe ustalenia opierają się na pierwszym etapie analizy dotyczącej poszczególnych państw przedstawionej w rozdziale 3 sprawozdania.

⁷⁸ Zob. [główne przesłania EMCO-SPC](#) oparte na [sprawozdaniu grupy roboczej EMCO-SPC w sprawie wprowadzenia ram konwergencji społecznej do europejskiego semestru](#).

Ogólnie rzecz biorąc, lektura tablicy wskaźników społecznych w ramach pierwszego etapu analizy dotyczącej poszczególnych państw wskazuje na dobre wyniki rynku pracy we wszystkich państwach członkowskich, chociaż rynek ten charakteryzuje się utrzymującymi się wyzwaniami dla konkretnych grup społecznych, a także szeregiem zagrożeń w obszarach umiejętności i polityki społecznej, które wymagają dalszej analizy. Zastosowanie metodyki wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu opartej na oznaczaniu kolorami w odniesieniu do wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych umożliwia określenie wyzwań o szczególnym znaczeniu dla wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych (zob. sekcja 1.4). Agregacja sygnałów płynących ze wskaźników tablicy wskaźników społecznych w podziale na poszczególne kraje, stosownie do omawianej metodyki (zob. ramka na końcu niniejszej sekcji), umożliwia ogólną ocenę potencjalnych zagrożeń dla pozytywnej konwergencji społecznej, z którymi borykają się Unia Europejska i państwa członkowskie. Poniżej przedstawiono horyzontalne podsumowanie kluczowych ustaleń horyzontalnych (zob. również tabela 1.4.1 i wykres 1.5.1):

- **Państwa członkowskie, które rozpoczęły od gorszej ogólnej sytuacji na rynku pracy pod względem zatrudnienia i bezrobocia, a także jego składnika długoterminowego, odnotowały w 2022 r. większą poprawę niż inne państwa, co sugeruje proces konwergencji w tych wymiarach** (zob. sekcja 2.1.1, wykresy 2.1.1 i 2.1.5). Nie wszystkie grupy społeczne radzą sobie jednak równie dobrze. W państwach członkowskich zidentyfikowano dużą liczbę sytuacji „krytycznych” (kolor czerwony) i „wymagających obserwacji” (kolor pomarańczowy) (na podstawie uzgodnionej metodyki wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu) w odniesieniu do luki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (w przypadku jedenastu państw członkowskich) i luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami (w przypadku sześciu państw członkowskich), bez widocznej tendencji do pozytywnej konwergencji (zob. dowody z sekcji 2.2.1, odpowiednio wykresy 2.2.15 i 2.2.11), pomimo pozytywnej tendencji na szczeblu UE (zob. wykres 1.5.1). Z kolei odsetek młodzieży NEET wykazuje ogólną poprawę i tendencję do konwergencji wśród państw UE (zob. dowody z sekcji 2.2.1, wykres 2.2.9), chociaż pozostaje on wysoki i nadal budzi obawy (w państwach członkowskich zgłoszono siedem sytuacji „krytycznych” lub „wymagających obserwacji” w odniesieniu do tego wskaźnika). Jednocześnie wzrost realnych dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca ustał w 2022 r. po raz pierwszy od 2013 r., co odzwierciedla wpływ wysokiej inflacji, która przewyższyła wzrost płac w wielu państwach, w wyniku czego sześć państw członkowskich znalazło się w sytuacji „krytycznej” lub „wymagającej obserwacji” w odniesieniu do tego wskaźnika.

- **Pomimo ostatnich pozytywnych zmian utrzymują się zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej w odniesieniu do umiejętności, co może pogłębić wyzwania związane ze zdolnością do zatrudnienia i nierówności, chyba że środki z zakresu polityki zostaną znacznie nasilone.** Kwestia ta jest jeszcze pilniejsza w świetle znacznych niedoborów umiejętności i siły roboczej w Unii, które stanowią wąskie gardła dla innowacji i wzrostu gospodarczego, w tym w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej. W większości państw członkowskich odsetek osób wcześniej kończących naukę i szkolenie zmniejsza się, ale istnieje możliwość dalszej poprawy, ponieważ siedem państw członkowskich nadal znajduje się w sytuacji „krytycznej” lub „wymagającej obserwacji”, a pozytywna konwergencja nie jest widoczna (zob. dowody z sekcji 2.2.1, wykres 2.2.2). Ograniczenie zjawiska wczesnego kończenia nauki i szkolenia nadal ma zasadnicze znaczenie dla budowania siły roboczej wyposażonej we wszystkie niezbędne umiejętności, aby pozostać elastyczną i otwartą na możliwości dalszego uczenia się w całym cyklu życia, w świetle dwojakiej transformacji oraz znaczenia dla konkurencyjności i wzrostu gospodarczego, a także zmiany geograficznej. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe jest niski, przy czym łącznie dziewięć państw członkowskich znajduje się w sytuacji „krytycznej” lub „wymagającej obserwacji”. Obecnie tylko nieco ponad połowa dorosłej populacji UE posiada co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, podczas gdy w niemal 90% miejsc pracy już się ich wymaga. Pokazuje to znaczny zakres wyzwań, którym należy sprostać od wczesnej edukacji po uczenie się przez całe życie, aby zapewnić, by siła robocza UE była w stanie dostosować się do zmieniających się potrzeb rynku pracy w zakresie umiejętności. Jednocześnie w większości państw członkowskich odnotowano nawet spadek odsetka dzieci poniżej 3. roku życia objętych formalną opieką, a różnice między poszczególnymi państwami pozostają znaczne. Dwanaście państw członkowskich nadal znajduje się w sytuacji „krytycznej” lub „wymagającej obserwacji” w tym wymiarze, bez widocznych oznak pozytywnej konwergencji (zob. dowody z sekcji 2.2.1, wykres 2.2.12).

- **Wyniki społeczne są zasadniczo stabilne pomimo licznych kryzysów. Należy jednak ściśle monitorować sytuację społeczną w świetle wysokich kosztów życia i związanych z tym zagrożeń dla pozytywnej konwergencji społecznej, w tym pod względem skuteczności systemów ochrony socjalnej.** Krajowe i unijne środki mające na celu ochronę miejsc pracy i dochodów zasadniczo skutecznie przyczyniły się do utrzymania odsetka osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE) na stosunkowo stabilnym poziomie podczas kryzysu związanego z COVID-19. Podobnie zaobserwowano ogólną stabilność w kontekście niedawnego wzrostu kosztów utrzymania, przy czym w 2022 r. wskaźnik AROPE w ośmiu państwach członkowskich był „krytyczny” lub „wymagający obserwacji” pomimo pewnych oznak pozytywnej konwergencji (zob. dowody z sekcji 2.4.1, wykres 2.4.2). Nie zaobserwowano natomiast wyraźnych oznak pozytywnej konwergencji w odniesieniu do odsetka dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w ramach którego to wymiaru w 2022 r. sześć państw znajdowało się w sytuacji „krytycznej” lub „wymagającej obserwacji” (zob. dowody z sekcji 2.4.1, wykres 2.4.4), co może mieć negatywny wpływ na wyniki społeczno-gospodarcze Unii w dłuższej perspektywie. Wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa zmniejszył się w 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) w większości państw członkowskich, co doprowadziło do bardzo dużej liczby (jedenastu) sytuacji „krytycznych” lub „wymagających obserwacji”, częściowo ze względu na stopniowe wycofywanie nadzwyczajnych środków wsparcia wprowadzonych w celu stawienia czoła społecznym skutkom pandemii COVID-19. Ponadto w ostatnim czasie odnotowano wzrost wskaźnika przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi i niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny – pięć państw członkowskich znalazło się w 2022 r. w sytuacji „krytycznej” lub „wymagającej obserwacji” w odniesieniu do obu tych wskaźników – oraz silne oznaki rozbieżności między poszczególnymi państwami UE (zob. dowody z sekcji 2.4.1, odpowiednio wykresy 2.4.11 i 2.4.13).

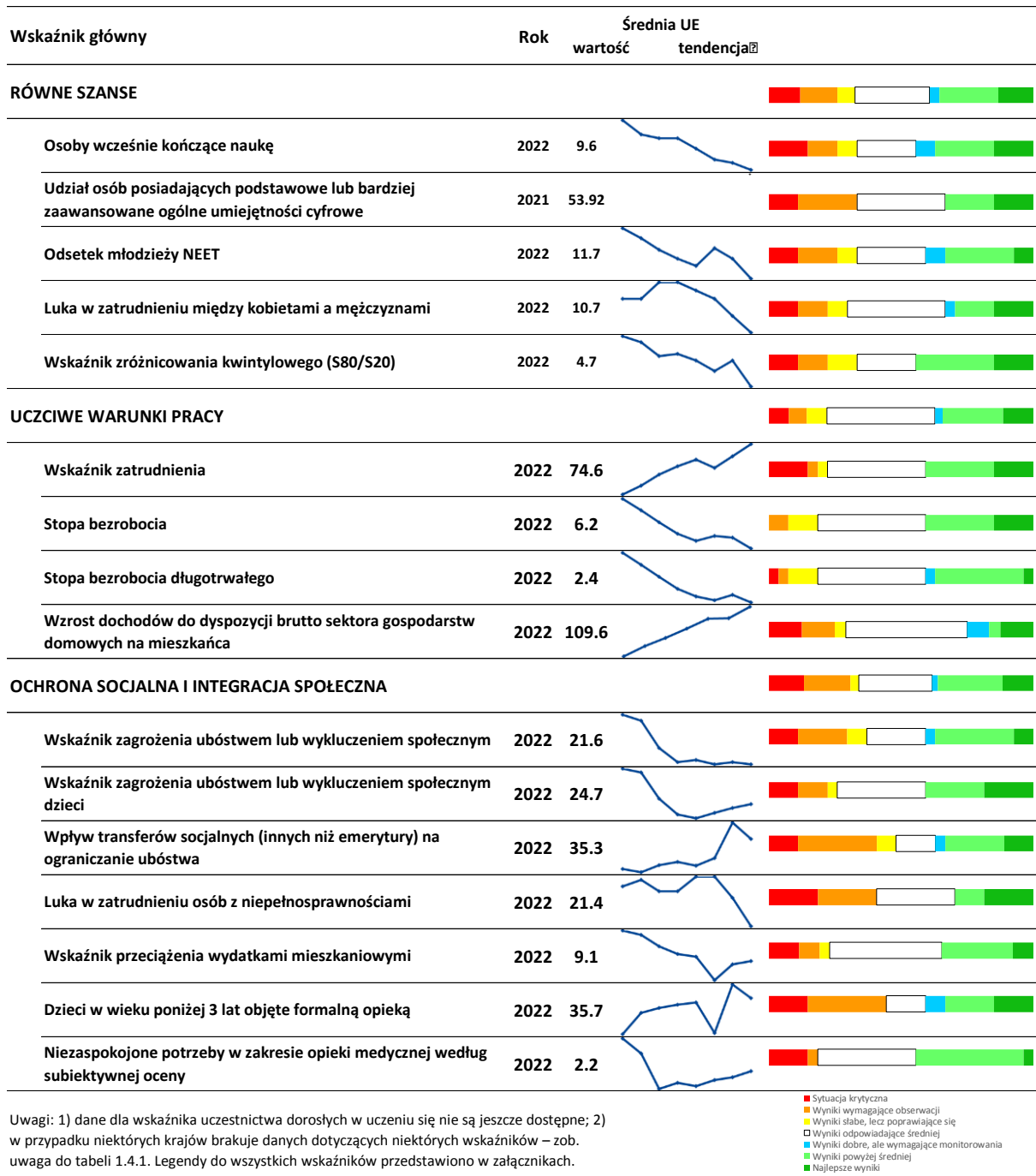
W rozdziale 3 niniejszego sprawozdania wskazano siedem państw członkowskich jako wymagające głębszej analizy na drugim etapie w świetle wyzwań określonych w ramach wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych, sygnalizując potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej zgodnie z metodyką ram konwergencji społecznej, jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach EMCO-SPC i w stanowiącym ich podstawę sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC⁷⁸ (zob. ramka na końcu niniejszej sekcji). Są to Bułgaria, Estonia, Węgry, Włochy, Litwa, Rumunia i Hiszpania.

W przypadku wszystkich tych państw potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej zidentyfikowano w związku z trudnymi sytuacjami zasygnalizowanymi w odniesieniu do stosunkowo dużej liczby obszarów polityki, natomiast na Litwie również pogorszenie się sytuacji na przestrzeni czasu odegrało jedną z kluczowych ról w przypadku mniejszej liczby obszarów polityki (co uwzględniono również w niniejszej analizie). Największe zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej w wyżej wymienionych państwach występują w zakresie określonym przez takie wskaźniki jak: odsetek ludności posiadającej co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury i renty) na ograniczanie ubóstwa oraz wskaźnik AROPE, a następnie odsetek dzieci poniżej 3 lat objętych formalną opieką, odsetek osób wcześniej kończących naukę i szkolenie, wskaźnik zróżnicowania kwintylowego oraz wskaźnik AROPE w przypadku dzieci.

W przypadku tych siedmiu państw członkowskich służby Komisji przeprowadzą głębszą analizę na drugim etapie.

Wykres 1.5.1: Przegląd zatrudnienia, umiejętności oraz tendencji i wyzwań społecznych według wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych

Średnia UE, tendencje i rozkład państw członkowskich posiadających określoną klasyfikację w ramach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu wśród wszystkich państw członkowskich w odniesieniu do każdego wskaźnika głównego, także w ujęciu zagregowanym w odniesieniu do trzech rozdziałów filaru



Podjęcie metodyczne do określania potencjalnych zagrożeń dla pozytywnej konwergencji społecznej w ramach pierwszego etapu analizy dotyczącej poszczególnych państw w zakresie konwergencji społecznej

Analiza ta opiera się na istniejących narzędziach opracowanych we współpracy z państwami członkowskimi w ostatnich latach, w szczególności w oparciu o tablicę wskaźników społecznych i tzw. metodykę wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu (opartą na oznaczaniu kolorami). Razem służy to określaniu potencjalnych zagrożeń dla pozytywnej konwergencji społecznej w państwach członkowskich⁷⁹. Pierwszy etap analizy dotyczącej poszczególnych państw opiera się na pełnym zestawie wskaźników głównej tablicy wskaźników społecznych. Każdy ze wskaźników jest analizowany na podstawie metodyki wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, która określa względną pozycję państw członkowskich. Tę względną pozycję wyraża się w postaci odchyłeń standardowych od średniej zarówno bezwzględnego poziomu wartości wskaźnika, jak i jej zmiany w porównaniu z rokiem poprzednim (więcej szczegółów technicznych znajduje się w załączniku 4). Wyniki podsumowuje się w jednej z siedmiu możliwych kategorii w odniesieniu do każdego wskaźnika dla danego państwa („najlepsze wyniki”, „wyniki lepsze od średniej”, „wyniki dobre, ale wymagające monitorowania”, „wyniki odpowiadające średniej”, „wyniki słabe, lecz poprawiające się”, „wymagające obserwacji”, „sytuacja krytyczna”). Odpowiada to skali kolorów – od zielonego do czerwonego.

Każdy ze wskaźników tablicy wskaźników społecznych ocenia się zgodnie z metodyką wyjaśnioną powyżej w celu ustalenia, czy prowadzą one do potencjalnych zagrożeń dla pozytywnej konwergencji społecznej, a tym samym czy konieczna jest dalsza analiza na drugim etapie.⁷⁹ Kategoria „sytuacja krytyczna” odnosi się do państw członkowskich, które osiągają znacznie gorsze wyniki niż średnia UE w odniesieniu do konkretnego wskaźnika i w których sytuacja pogarsza się lub nie poprawia się wystarczająco w porównaniu z rokiem poprzednim. Sytuację oznacza się jako „wymagającą obserwacji” w dwóch przypadkach: a) gdy państwo członkowskie osiąga wyniki gorsze od średniej UE w odniesieniu do konkretnego wskaźnika, przy czym sytuacja w tym państwie pogarsza się lub nie poprawia się wystarczająco szybko, oraz b) gdy wynik pod względem poziomów odpowiada średniej UE, ale sytuacja pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE.

Dalszą analizę na drugim etapie uznaje się za uzasadnioną w przypadku państw członkowskich, w których co najmniej sześć wskaźników głównej tablicy wskaźników społecznych jest oznaczonych kolorem czerwonym („sytuacja krytyczna”) lub pomarańczowym („wymagające obserwacji”). Dodatkową przesłanką uznania, że sytuacja wymaga dalszej analizy, jest fakt, że wskaźnik oznaczony kolorem czerwonym lub pomarańczowym wykazuje dwa *następujące po sobie* pogorszenia w ramach klasyfikacji wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu. Jako przykład można podać zmianę z „wyników odpowiadających średniej” na „wyniki słabe, lecz poprawiające się” w edycji wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu z 2023 r., a następnie dalsze pogorszenie do „sytuacji krytycznej” w edycji z 2024 r. Byłoby to liczone jako dodatkowe „oznaczenie” w stosunku do minimalnego progu sześciu oznaczeń ogółem. Przykładowo jeżeli w danym roku n w przypadku danego państwa 5 wskaźników głównej tablicy wskaźników społecznych jest oznaczonych kolorem czerwonym lub pomarańczowym, a jeden z nich wykazuje dwa *następujące po sobie* pogorszenia w latach n i $n-1$, uznaje się, że państwo to ma ogółem 6 oznaczeń w tym roku n (5 oznaczeń czerwonych/pomarańczowych ze wskaźników w danym roku +1 oznaczenie ze względu na dwa *następujące po sobie* pogorszenia). W związku z tym również wymagałoby ono dalszej analizy na drugim etapie. Wszelkie przerwy w szeregach oraz kwestie związane z jakością i interpretacją danych uwzględnia się w ocenie całkowitej liczby oznaczeń w stosunku do progu.

Wskaźniki główne tablicy wskaźników społecznych i ich ocena opierają się na najnowszych dostępnych danych. Jeżeli brakuje odpowiednich danych do oceny klasyfikacji w ramach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu dla danego państwa, do uzupełnienia brakujących informacji wykorzystuje się odpowiednią klasyfikację z poprzedniej edycji wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu (jeżeli jest dostępna). Jeżeli wskaźnik obejmuje brakujące wartości dla ostatniej edycji wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu oraz jego poprzedniej edycji, klasyfikacji w ramach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu nie wlicza się do orientacyjnego progu 6 oznaczeń warunkującego analizę na drugim etapie.

⁷⁹ Zob. [główne przesłania EMCO-SPC](#) oparte na [sprawozdaniu grupy roboczej EMCO-SPC w sprawie wprowadzenia ram konwergencji społecznej do europejskiego semestru](#).

ROZDZIAŁ 2. REFORMY W OBSZARZE ZATRUDNIENIA I POLITYKI SPOŁECZNEJ – DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I OSIĄGANE WYNIKI

2.1 Wytyczna 5: Pobudzanie popytu na pracę

Niniejsza sekcja jest poświęcona wdrażaniu wytycznej dotyczącej zatrudnienia nr 5, w której zaleca się państwom członkowskim stworzenie warunków sprzyjających popytowi na pracę i tworzeniu miejsc pracy, zgodnie z zasadami filaru 4 (aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia) i 6 (wynagrodzenia). W sekcji 2.1.1 skoncentrowano się na kluczowych zmianach na rynku pracy, uwzględniając również wpływ kryzysu związanego z COVID-19 i rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie. W sekcji 2.1.2 przedstawiono środki wdrożone przez państwa członkowskie w tych obszarach, ze szczególnym uwzględnieniem środków mających na celu utrzymanie zatrudnienia i wspieranie tworzenia miejsc pracy.

2.1.1 Kluczowe wskaźniki

Unijny rynek pracy pozostał odporny w 2022 r. pomimo niepewności wywołanej rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie i skutków wysokiej inflacji. W ujęciu rocznym wskaźnik zatrudnienia w UE (w grupie wiekowej 20–64 l.) wzrósł w 2022 r. o 1,5 p.p. do 74,6%, co oznacza, że główny cel UE, jakim jest wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 l. do co najmniej 78% do 2030 r., jest w pełni osiągalny. Wskaźnik zatrudnienia wzrósł we wszystkich państwach członkowskich, a najsilniej w Grecji, Irlandii, Estonii, Bułgarii, Słowacji i we Włoszech – zob. wykres 2.1.1. W Luksemburgu i we Francji odnotowano niewielką poprawę. Zgodnie z metodyką tablicy wskaźników społecznych Włochy, Rumunia, Hiszpania i Chorwacja nadal znajdują się w „sytuacji krytycznej”, utrzymując się na stosunkowo niskim poziomie poniżej 70%, pomimo wzrostu zatrudnienia zbliżonego do średniego wzrostu w UE lub nieco od niego większego (w Hiszpanii i we Włoszech). Sytuacja w Belgii jest „wymagająca obserwacji” po poprawie odnotowanej na poziomie poniżej średniej ze stosunkowo niskiego poziomu. Z drugiej strony Niderlandy, Szwecja, Estonia i Czechy osiągają „najlepsze wyniki” (ze wskaźnikami na poziomie powyżej 80% w 2022 r.). Ogólnie rzecz biorąc, można zaobserwować konwergencję wskaźników zatrudnienia we wszystkich państwach członkowskich. W ujęciu kwartalnym wskaźnik zatrudnienia nadal rósł w pierwszej połowie 2023 r. i wzrósł o 0,6 p.p. pomimo spowolnienia aktywności gospodarczej w drugiej połowie poprzedniego roku. W większości państw członkowskich można zaobserwować znaczne różnice regionalne w odniesieniu do wskaźnika zatrudnienia (zob. wykres 5 w załączniku 5).

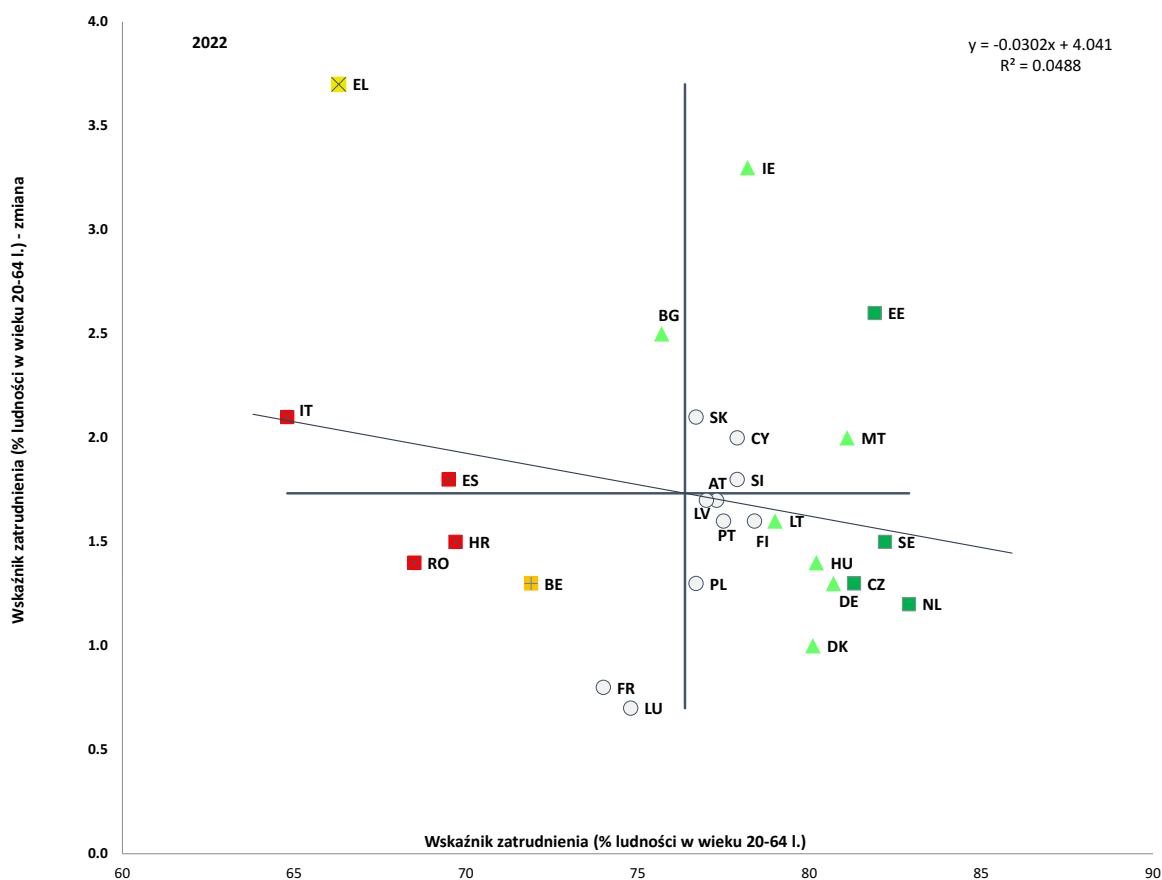
Wzrost zatrudnienia był widoczny głównie w sektorze usług i mniej energochłonnych sektorach gospodarki. Najwięcej miejsc pracy tworzono w tych obszarach działalności, które ucierpiały w wyniku pandemii. Zniesienie ograniczeń doprowadziło do gwałtownego wzrostu popytu i przyczyniło się do silnego wzrostu zatrudnienia w sektorze usług o dużym natężeniu kontaktów, w którym liczba zatrudnionych (na podstawie rachunków narodowych) wzrosła o 1,9 % w 2022 r. i po raz pierwszy przekroczyła poziom sprzed pandemii⁸⁰. Znaczący wzrost zatrudnienia odnotowano również w sektorze usług świadczonych w ramach zawodów regulowanych i usług ICT. Z kolei w sektorze wytwórczym nastąpiła stagnacja w tworzeniu miejsc pracy z powodu zakłóceń w globalnych łańcuchach dostaw podczas ożywienia gospodarczego i późniejszego wzrostu kosztów energii w następstwie rosyjskiej inwazji wojskowej na Ukrainę. Wstrząs spowodowany wzrostem cen energii przyczynił się do utrzymania niskiego popytu na pracę w sektorach energochłonnych, przy zatrudnieniu wciąż o 3,5% niższym niż przed pandemią. Sektory o niskiej energochłonności wniosły stosunkowo większy wkład w całkowity wzrost zatrudnienia, przy zatrudnieniu w takich sektorach o 7 % wyższym niż przed pandemią⁸¹.

⁸⁰ Usługi, które wymagają intensywnego kontaktu, to handel hurtowy i detaliczny, transport, usługi związane z zakwaterowaniem i usługi gastronomiczne, a także sztuka i rozrywka.

⁸¹ Zob. Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023*, [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie: przegląd roczny za 2023 r.], 2023 r.

Wykres 2.1.1: W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia wzrósł we wszystkich państwach członkowskich

Wskaźnik zatrudnienia (grupa wiekowa 20–64 l.), poziomy z 2022 r. i zmiany w stosunku do poprzedniego roku (% , wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



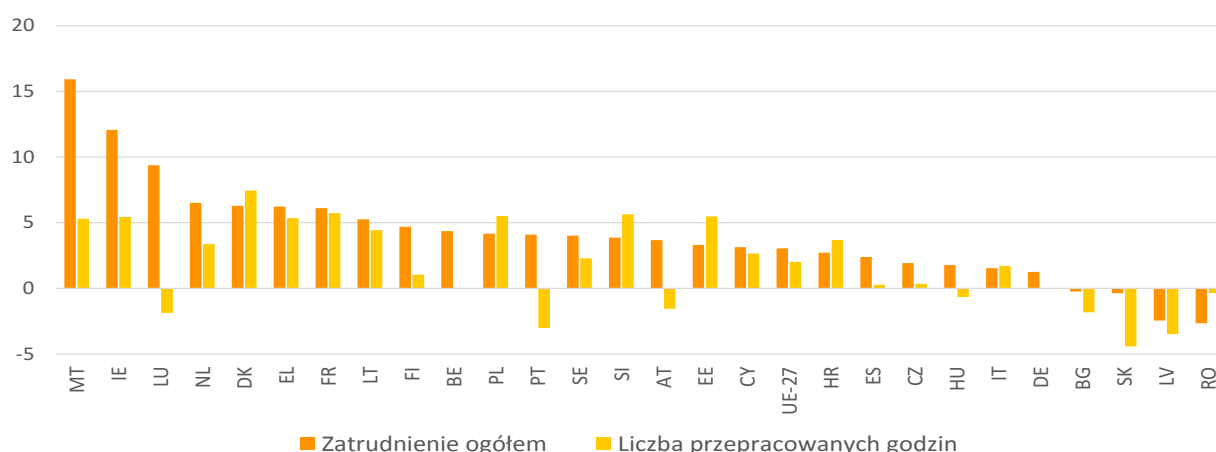
Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Różne definicje w przypadku ES i FR.

Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], BAEL UE.

W większości państw członkowskich wzrost zatrudnienia przewyższał wzrost całkowitej liczby przepracowanych godzin, co doprowadziło do spadku średniej liczby przepracowanych godzin na pracownika w porównaniu z 2019 r. Zatrudnienie szybko wróciło do normy po pandemii, a w drugim kwartale 2023 r. we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem Łotwy, Rumunii, Słowacji i Bułgarii przekroczyło poziom sprzed pandemii, przy czym w całej UE przybyło dodatkowych 6,4 mln pracowników – zob. wykres 2.1.2. Po znacznym spadku w czasie pandemii spowodowanym powszechnym stosowaniem programów utrzymania miejsc pracy całkowita liczba przepracowanych godzin również wzrosła, choć w większości państw członkowskich w mniejszym stopniu niż zatrudnienie. W drugim kwartale 2023 r. była ona nadal poniżej poziomu sprzed pandemii w Niemczech, Portugalii, Austrii, na Łotwie, w Słowacji, Luksemburgu, Bułgarii, na Węgrzech i w Rumunii. Ograniczony wzrost całkowitej liczby przepracowanych godzin w porównaniu z zatrudnieniem oznacza, że średnia liczba przepracowanych godzin na pracownika spadła w porównaniu z 2019 r., powracając do długotrwałej tendencji spadkowej. Można to częściowo wytłumaczyć silniejszym wzrostem zatrudnienia w sektorze usług i sektorach charakteryzujących się mniejszą niż średnia liczbą przepracowanych godzin na pracownika. Może to również odzwierciedlać skutki przyspieszenia cyfryzacji w następstwie pandemii. Ponadto pewną rolę mogło odegrać „chomikowanie pracy”: w obliczu utrzymującego się problemu kurczących się zasobów pracy i niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej przedsiębiorstwa zasadniczo mają większą motywację do zatrzymywania obecnego personelu przy jednoczesnym tymczasowym ograniczeniu godzin pracy⁸².

Wykres 2.1.2 Liczba przepracowanych godzin na pracownika spada w większości państw członkowskich

Zmiana w zatrudnieniu ogółem i liczbie przepracowanych godzin w okresie od IV kwartału 2019 r. do II kwartału 2023 r. (%)



Uwaga: dane dostosowane sezonowo i kalendarzowo. Dane dotyczące zatrudnienia ogółem wyrównane tylko sezonowo dla CZ, EL, FR, MT, PL, PT. Dane dotyczące przepracowanych godzin tylko wyrównane sezonowo dla MT i niedostępne w przypadku BE.

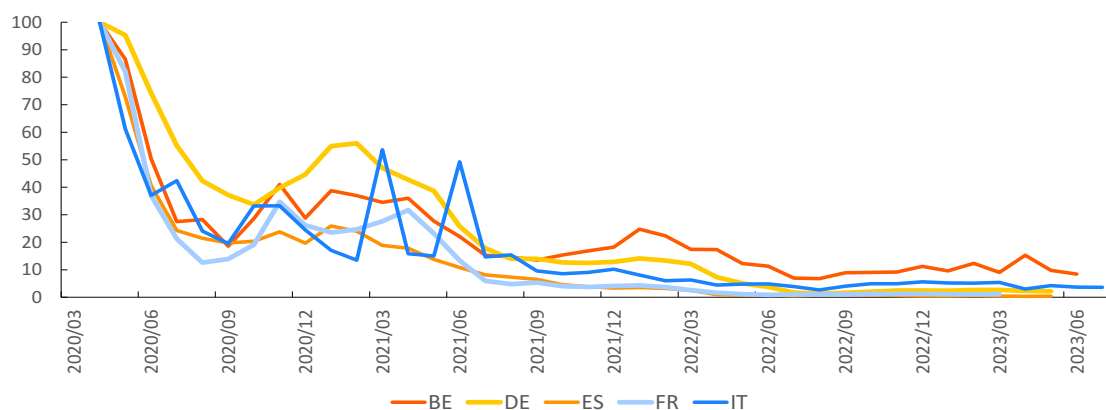
Źródło: Eurostat [[namq_10_a10_e](#)], rachunki narodowe.

⁸² Zob. Arce i in., *More jobs but fewer working hours*, blog EBC, czerwiec 2023.

Mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy coraz częściej postrzega się jako skuteczne narzędzie polityki pozwalające radzić sobie z zakłóceniami zewnętrznymi o charakterze tymczasowym w funkcjonowaniu gospodarki. Dobrze zaprojektowane mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobne mechanizmy utrzymania miejsc pracy okazały się skuteczne w utrzymaniu miejsc pracy i dochodów podczas kryzysu związanego z COVID-19. Pomoc finansowa udzielana w ramach europejskiego instrumentu tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE) również stanowiła zachętę dla państw członkowskich do prowadzenia skutecznej polityki utrzymania miejsc pracy poprzez tworzenie nowych programów lub rozszerzanie istniejących. Na wczesnych etapach pandemii wykorzystanie mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy osiągnęło bezprecedensowy poziom⁸³. Następnie nastąpił gwałtowny spadek w kontekście ożywienia gospodarczego w 2021 r., kiedy to złagodzone ograniczenia działalności gospodarczej. Szereg państw członkowskich, w tym Belgia i Włochy, ponownie skorzystało z mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy, aby złagodzić skutki gospodarcze rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie i związanego z nią wstrząsu spowodowanego wzrostem cen energii. Wykorzystanie mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy pozostało jednak dość ograniczone, a tym samym nie doprowadziło do znacznego wzrostu na poziomie zagregowanym – zob. wykres 2.1.3.

Wykres 2.1.3: W niektórych państwach członkowskich wprowadzono lub rozszerzono mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy w celu złagodzenia skutków nagłego i gwałtownego wzrostu cen energii

Korzystanie z mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy w związku z pandemią COVID-19 (2020/04 = 100)



Uwaga: Obliczenia DG EMPL na podstawie miesięcznych danych administracyjnych (liczba pracowników zatrudnionych w zmniejszonym wymiarze czasu pracy; liczba godzin w przypadku IT) dostępnych dla pięciu państw członkowskich, w których wcześniej istniały mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy. Dane dotyczące FR są dostępne tylko za pierwszy kwartał 2023 r.

Źródło: Office national de l'emploi (ONEM), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Seguridad Social: Estadísticas, Ministère du Travail - Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

⁸³ Ze 122 mld EUR całkowitych wydatków publicznych na kwalifikujące się działania w całym okresie obowiązywania SURE 49 % przeznaczono na mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy, 31 % na „podobne środki” dla osób samozatrudnionych, a 9 % na programy subsydiowania wynagrodzeń. Zdecydowaną większość środków wydano w najostrzejszej fazie pandemii. Źródło: [Instrument SURE po wygaśnięciu: końcowe sprawozdanie półroczne](#); COM(2023) 291 final.

Samozatrudnienie nadal wykazuje tendencję spadkową, przy czym istnieją pewne różnice między państwami i sektorami. Udział samozatrudnienia w całkowitym zatrudnieniu obniżył się, z 14,8 % w 2010 r. do 13,1 % w 2022 r.⁸⁴. W tym okresie największy spadek samozatrudnienia odnotowano w rolnictwie i handlu, natomiast największy wzrost odnotowano w sektorze publicznym i sektorach zbliżonych do sektora publicznego (administracja publiczna, edukacja i zdrowie) oraz ICT. Zmieniła się również struktura umiejętności osób samozatrudnionych – 38% z nich miało wykształcenie wyższe w 2022 r. w porównaniu z zaledwie 27% w 2010 r. Podczas pandemii średni czas pracy osób samozatrudnionych spadł bardziej niż w przypadku pracowników najemnych (o 7% w porównaniu z 1,9%), częściowo ze względu na ich nadreprezentację w sektorach, które najbardziej ucierpiały wskutek pandemii⁸⁵. W latach 2019–2021 wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród osób samozatrudnionych również wzrósł w większym stopniu niż wśród pracowników najemnych. Różnice te można również częściowo przypisać różnicom w zakresie ochrony socjalnej i niższemu poziomowi wsparcia dochodu udzielanego osobom samozatrudnionym⁸⁶. W 2022 r. odsetek osób samozatrudnionych wśród wszystkich pracowników znacznie się różnił w poszczególnych państwach członkowskich, przy czym wynosił on blisko 20% lub więcej we Włoszech i w Grecji oraz około 8% w Niemczech i Danii. W 2022 r. osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników stanowiły największą część osób samozatrudnionych w UE (około 70%) i w większości państw członkowskich.

⁸⁴ Niniejszy akapit opiera się na danych Eurostatu [[lfsa_egaps](#)], [[lfsa_esgan2](#)], [[lfsa_esgaed](#)], BAEL UE.

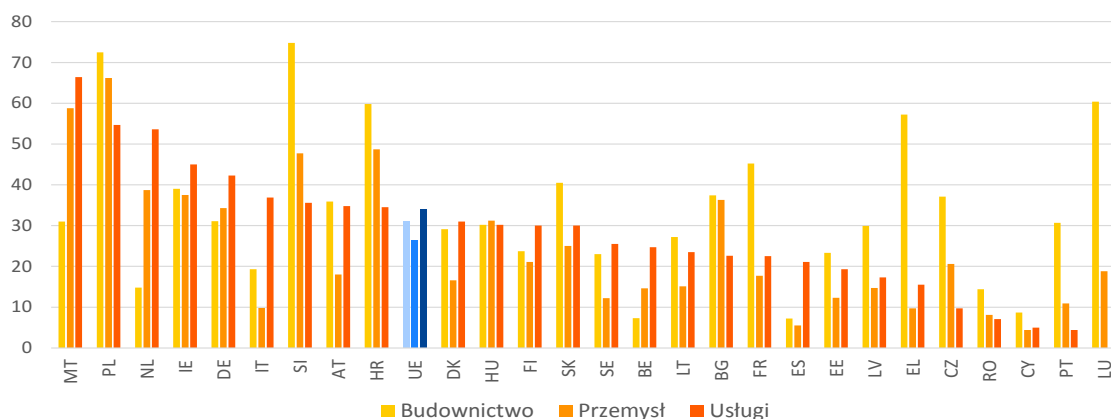
⁸⁵ Aby zapoznać się z ostatnimi tendencjami dotyczącymi czasu pracy i ich uwarunkowaniami, zob. Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie: przegląd roczny 2023], 2023.

⁸⁶ Eurofound, *Ochrona socjalna osób samozatrudnionych: Wnioski z pandemii*, 2024 (w przygotowaniu).

Popyt na pracę pozostał odporny na spowolnienie gospodarcze pod koniec 2022 r., co przyczyniło się do utrzymywania się problemu kurczących się zasobów pracy. Pod koniec roku, pomimo nieznacznego spadku, wskaźnik wakatów osiągnął poziom 2,8 %, czyli znacznie powyżej średniej sprzed pandemii wynoszącej 1,7 % w latach 2013–2019⁸⁷. W drugim kwartale 2023 r. około 34 % przedsiębiorstw w sektorze usług, 31 % w sektorze budownictwa i 26 % w sektorze wytwórczym postrzegało niedobory siły roboczej jako czynnik ograniczający produkcję – zob. wykres 2.1.4.⁸⁸ W tym samym kwartale w Polsce, na Malcie, w Chorwacji i Słowenii odnotowano niedobory pracowników w przemyśle na poziomie bliskim lub przekraczającym 50%. Jeśli chodzi o sektor usług, największe niedobory pracowników odnotowano na Malcie, w Polsce i Niemczech. Chociaż widoczne są pewne wstępne oznaki złagodzenia problemu kurczących się zasobów pracy, przewiduje się, że w braku odpowiedniego wsparcia politycznego dalszemu przejściu na gospodarkę cyfrową i neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla towarzyszyć będą problemy niedopasowania i niedoborów umiejętności. Niedobory siły roboczej w sektorach kluczowych dla transformacji ekologicznej podwoiły się od 2015 r., natomiast oferta szkoleniowa w tych sektorach utrzymuje się poniżej średniej⁸⁹. Skuteczne polityki mające na celu pomoc pracownikom w rozwijaniu i wzmacnianiu umiejętności istotnych dla rynku pracy pozostają szczególnie ważne, aby zaradzić problemowi utrzymujących się niedoborów siły roboczej i kwalifikacji oraz wesprzeć sprawiedliwą dwojaką transformację.

Wykres 2.1.4: Zgłoszone niedobory siły roboczej pozostają znaczne w większości państw członkowskich

Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają, że dostępność siły roboczej stanowi czynnik ograniczający ich produkcję, uporządkowany według wartości dotyczących usług (%), II kwartał 2023 r.)



Źródło: europejskie sondaże wśród przedsiębiorstw i konsumentów (EU-BCS, Eurostat).

⁸⁷ Eurostat [jvs_q_nace2]. Wskaźnik wakatów określa się jako całkowitą liczbę nieobsadzonych stanowisk (tj. płatnych stanowisk nowo utworzonych, niezajmowanych lub takich, które wkrótce staną się nieobsadzone) wyrażoną w formie odsetka wszystkich stanowisk obsadzonych i nieobsadzonych.

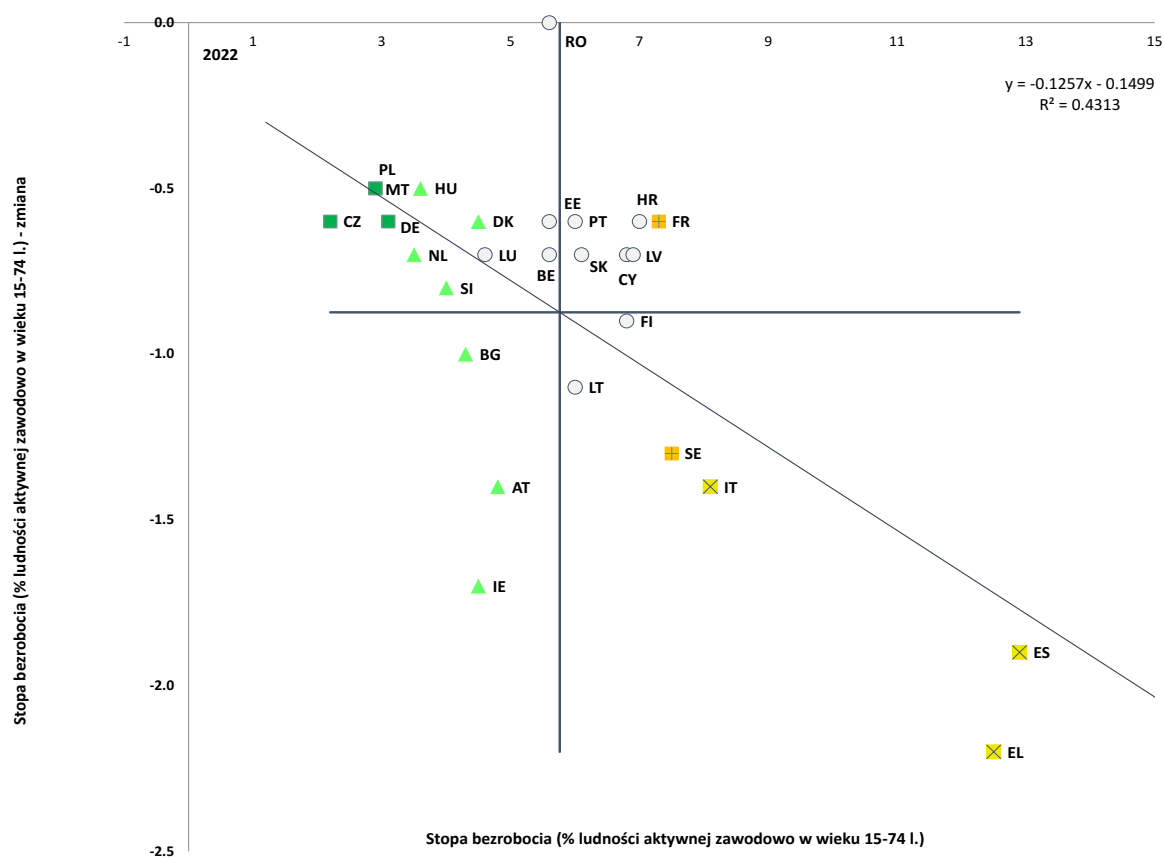
⁸⁸ W IV kwartale 2022 r. wartości te wynosiły odpowiednio 30,8%, 32,7% i 26%, co odnosi się do udziału przedsiębiorstw w UE zgłaszających, że niedobory siły roboczej są czynnikiem ograniczającym ich produkcję, zgodnie z pomiarami prowadzonymi w ramach europejskich sondaży wśród przedsiębiorstw i konsumentów (EU-BCS).

⁸⁹ Są to budownictwo, energia, gospodarowanie odpadami, transport i produkcja sklasyfikowane zgodnie z ramami NACE.

W 2022 r. stopa bezrobocia osiągnęła rekordowo niski poziom w wielu państwach członkowskich. Średnia stopa bezrobocia w UE (w grupie wiekowej 15–74 l.) spadła do 6,2% (z 7,1% w 2021 r.), osiągając najniższy poziom w latach, dla których dostępne są dane zagregowane dla UE. Spadek bezrobocia był większy w państwach o stosunkowo wysokim poziomie bezrobocia, co doprowadziło do konwergencji poziomów bezrobocia między państwami członkowskimi – zob. wykres 2.1.5. W 2022 r. Grecja i Hiszpania odnotowały największy spadek odpowiednio o 2,2 p.p. i 1,9 p.p., natomiast sytuacja pozostała niezmienną w Rumunii i poprawiła się w mniejszym stopniu na Węgrzech, w Polsce i na Malcie (o 0,5 p.p.). Zgodnie z metodyką tablicy wskaźników społecznych Grecja, Hiszpania i Włochy odnotowują obecnie „wyniki słabe, lecz poprawiające się” ze względu na ich osiągnięcia powyżej średniej. Jednocześnie sytuacja jest „wymagająca obserwacji” we Francji i Szwecji pomimo poprawy w okolicach lub powyżej średniej UE ze względu na stosunkowo wysoki poziom bezrobocia. W większości państw członkowskich można zaobserwować znaczne różnice regionalne w odniesieniu do stopy bezrobocia (zob. wykres 6 w załączniku 5).

Wykres 2.1.5: W 2022 r. stopa bezrobocia osiągnęła rekordowo niski poziom w wielu państwach członkowskich.

Stopa bezrobocia (grupa wiekowa 15–74 l.), poziomy z 2022 r. i zmiany w stosunku do poprzedniego roku (%), wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Różne definicje w przypadku ES i FR.

Źródło: Eurostat [une_rt_a], BAEL UE.

Transformacja ekologiczna może znacznie przyczynić się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy i spowoduje znaczną realokację siły roboczej ze względu na zróżnicowany wpływ w poszczególnych sektorach i regionach. Polityka neutralna emisyjnie, wspierana przez właściwą politykę zatrudnienia i szkoleń, mogłaby do 2030 r. zapewnić stworzenie do 1 mln dodatkowych miejsc pracy w UE, wspierając tworzenie miejsc pracy w sektorach, które prawdopodobnie będą doświadczać rosnącego popytu związanego z ekologizacją, a także w innych sektorach, które pośrednio odczują tego skutki⁹⁰. W 2020 r. zatrudnienie w sektorze towarów i usług środowiskowych osiągnęło poziom 2,5% całkowitego zatrudnienia w UE (w porównaniu z 2,2% w 2015 r.), choć odnotowano znaczne różnice między państwami członkowskimi. Niedawne inicjatywy polityczne mające na celu wykorzystanie pojawiających się możliwości w ekologicznych sektorach przemysłu, takie jak plan przemysłowy Zielonego Ładu i akt w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie, mogłyby stworzyć zapotrzebowanie na 450 000–550 000 dodatkowych miejsc pracy na potrzeby opracowywania, produkcji i wdrażania strategicznych technologii neutralnych emisyjnie⁹¹. Sektory, w przypadku których przewiduje się wzrost zatrudnienia, obejmują sektor budownictwa, sektor energii ze źródeł odnawialnych i energii elektrycznej, sektor produkcji towarów elektrycznych, sektor gospodarowania odpadami i sektor rolnictwa. Niedobór siły roboczej i kwalifikacji oraz niewystarczające inwestycje w stosunku do potrzeb mogą jednak utrudnić wzrost zatrudnienia. Skuteczna polityka wspierająca podnoszenie i zmianę kwalifikacji, zachęty do zatrudniania, odpowiednie warunki pracy i przepływy na rynku pracy mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia wszystkim pracownikom możliwości korzystania z ofert pracy związanych z zieloną transformacją (zob. ramka nr 2 dotycząca filaru w zakresie wspierania umiejętności i kompetencji na rzecz sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej).

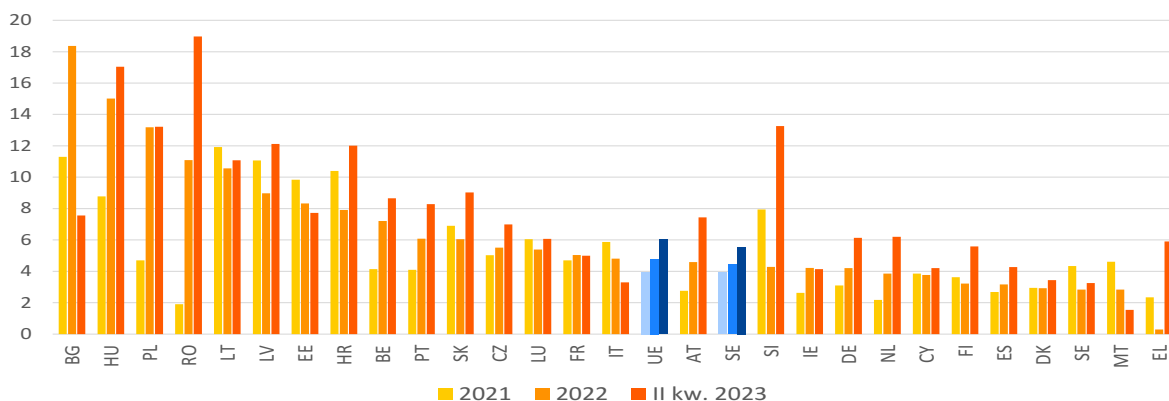
⁹⁰ Zob. Komisja Europejska, *Stepping up Europe's 2030 climate ambition Investing in a climate-neutral future for the benefit of our people* [Ambitniejszy cel klimatyczny Europy do 2030 r. Inwestowanie w przyszłość neutralną dla klimatu z korzyścią dla obywateli], SWD(2020) 176 final. Prognozy na podstawie EQUEST z wykorzystaniem scenariusza „niższego opodatkowania siły roboczej o niskich umiejętnościach”.

⁹¹ Zob. Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe 2023 [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2023 r.]*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2022.

Wzrost płac nominalnych zaczął przyspieszać w 2022 r. w związku z wysoką inflacją i warunkami rynkowymi charakteryzującymi się kurczącymi się zasobami pracy. W 2022 r. w UE wzrost nominalnego wynagrodzenia w przeliczeniu na pracownika osiągnął 4,8 %, znacznie powyżej średniej wynoszącej około 1,9 % w latach 2013–2019. W pierwszym kwartale 2023 r. wzrosło ono do 5,5% w ujęciu rok do roku – zob. wykres 2.1.6. Zmiany te odzwierciedlają wysoką inflację (która w październiku 2022 r. osiągnęła najwyższy poziom 11,5% w ujęciu rok do roku) i utrzymujące się warunki rynkowe charakteryzujące się kurczącymi się zasobami pracy. W drugiej połowie 2022 r. i na początku 2023 r. większość państw członkowskich odnotowała najwyższy wzrost płac nominalnych od 2000 r. W drugim kwartale 2023 r. płace nominalne wzrosły o ponad 10% w ujęciu rocznym w Rumunii, na Węgrzech, w Polsce, Słowenii, na Łotwie, Litwie i w Chorwacji, ale o mniej niż 2% na Malcie. Przewiduje się, że wzrost płac nominalnych jeszcze bardziej przyspieszy w 2023 r., a następnie stopniowo zmaleje w latach 2024 i 2025⁹², pomimo spowolnienia gospodarczego, ponieważ inflacja i niedobory siły roboczej utrzymują się na wysokim poziomie, a płace mają tendencję do opóźnionej reakcji ze względu na rozłożony w czasie charakter negocjacji płacowych⁹³.

Wykres 2.1.6: Płace nominalne nadal rosły w 2022 r. w związku z wysoką inflacją i kurczącymi się zasobami pracy

Nominalne wynagrodzenie w przeliczeniu na pracownika (zmiana w % w skali roku, w 2021 r., 2022 r. i w II kwartale 2023 r.)



Uwaga: 1) Płace są mierzone za pomocą wskaźnika „nominalne wynagrodzenie w przeliczeniu na pracownika”, który oblicza się jako łączne koszty związane z zatrudnieniem podzielone przez łączną liczbę pracowników. Wynagrodzenie całkowite definiuje się jako pełne wynagrodzenie finansowe lub rzeczowe płacone przez pracodawcę na rzecz pracownika w zamian za wykonaną przez niego pracę w okresie obrachunkowym i składa się z dwóch elementów: (i) wynagrodzenia finansowego lub rzeczowego; oraz (ii) składek na ubezpieczenia społeczne opłacanych przez pracodawców. 2) Wszystkie wykorzystane dane są danymi z rachunków narodowych. Wskaźniki opierają się na wartościach w walucie krajowej. 3) Państwa są uszeregowane w porządku rosnącym według wzrostu płac nominalnych w 2022 r.

Źródło: Komisja Europejska, baza danych AMECO, nominalne wynagrodzenie w przeliczeniu na pracownika [hwcdw]. W odniesieniu do I i II kwartału 2023 r.: obliczenia DG EMPL oparte na danych Eurostatu, wynagrodzenia pracowników [namq_10_gdp] i całkowite zatrudnienie (koncepcja krajowa) [namq_10_a10_e], rachunki narodowe.

⁹² Zob. Komisja Europejska, *European Economic Forecast Autumn 2023* [Europejska prognoza gospodarcza – jesień 2023 r.], Institutional Paper 258, listopad 2023 r.

⁹³ Porozumienia w sprawie wynagrodzeń są rozłożone w czasie w tym sensie, że renegocjacje odbywają się w różnym czasie, podczas gdy związane z nimi decyzje w sprawie wynagrodzeń obowiązują przez pewien okres. W UE renegocjacje wynagrodzeń w większości przedsiębiorstw odbywają się tylko raz w roku lub rzadziej. Zob. Fabiani, S., Kwapił, C., Rødm, T., Galuscak, K. i Lamo, A., „Wage rigidities and labor market adjustment in Europe”, *Journal of the European Economic Association*, tom 8, nr 2-3, s. 497–505, 2010.

Wzrost wynegocjowanych wynagrodzeń w strefie euro przyspieszył w 2022 r. i utrzymywał się na rekordowo wysokim poziomie w pierwszej połowie 2023 r. W przeciwieństwie do zmian w wynagrodzeniach w przeliczeniu na pracownika wskaźnik dotyczący wynegocjowanych wynagrodzeń odzwierciedla wyniki procesów rokowań zbiorowych w strefie euro i nie uwzględnia liczby przepracowanych godzin. W niektórych sektorach reprezentuje on płacę minimalną. W pierwszym i drugim kwartale 2023 r. wynegocjowane wynagrodzenia wzrosły o 4,3 % (w ujęciu rocznym), czyli znacznie powyżej stóp wzrostu zaobserwowanych w poprzednich kwartałach (między 2,6 % a 3,1 % w 2022 r.)⁹⁴. Stawki te były najwyższe od 2009 r. w kontekście apeli o zrekompensowanie spadku siły nabywczej w negocjacjach płacowych. W wielu niedawnych porozumieniach w sprawie wynagrodzeń stałe podwyżki płac były połączone ze świadczeniami zryczałtowanymi i płatnościami jednorazowymi, z których korzystali głównie pracownicy nisko opłacani.

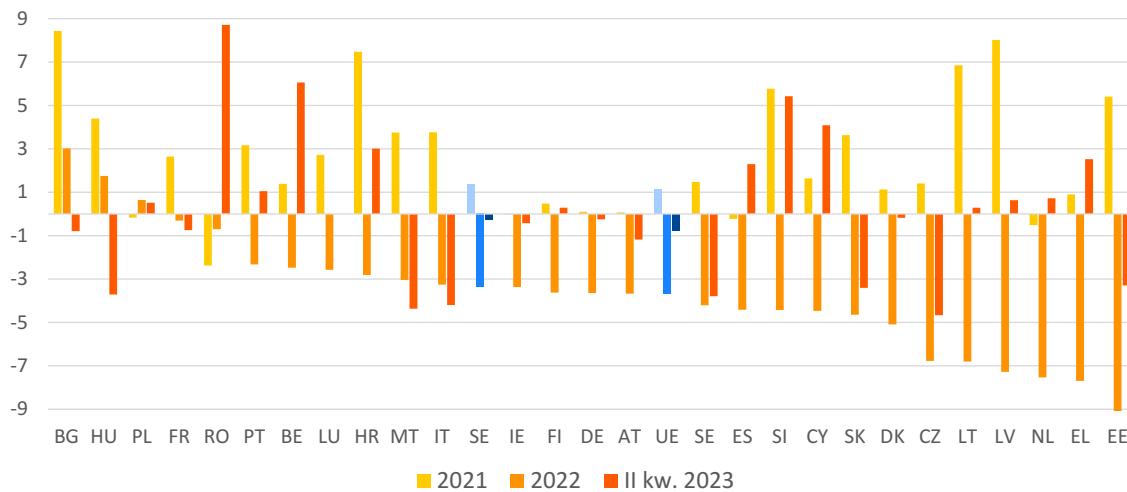
Pomimo nominalnego wzrostu płace realne spadły w niemal wszystkich państwach członkowskich w 2022 r. i średnio o 3,7% w UE, przy czym spadek ten utrzymywał się w pierwszej połowie 2023 r., choć w wolniejszym tempie (zob. wykres 2.1.7). Wzrost płac nominalnych pozostawał w tyle za inflacją, co spowodowało spadek płac realnych we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem Bułgarii, Węgier i Polski w 2022 r. Większe straty (przynajmniej 7%) odnotowano w Estonii, Grecji, Niemczech i na Łotwie. Ze względu jednak na silniejszy wzrost płac i zmniejszającą się inflację ten spadek płac realnych ulega spowolnieniu. W drugim kwartale 2023 r. płace realne nadal spadały średnio w UE (o 0,8% w ujęciu rok do roku), ale wzrosły w niemal połowie państw członkowskich. Zasadnicze znaczenie dla ograniczenia społecznych skutków wysokich kosztów utrzymania, zwłaszcza w przypadku pracowników nisko opłacanych, ma stopniowe odzyskiwanie siły nabywczej i łagodzenie dalszych strat. Zmiany marż zysku wskazują na możliwość dalszego wzrostu płac w niektórych sektorach, ale jednocześnie należy zachować ostrożność w odniesieniu do efektów drugiej rundy na inflację⁹⁵. W tym kontekście skuteczne rokowania zbiorowe, zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi, mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia ogólnego wzrostu płac, który wspiera siłę nabywczą, zwłaszcza osób o niskich i średnich dochodach, przy jednoczesnym sprzyjaniu tworzeniu miejsc pracy i ochronie konkurencyjności.

⁹⁴ Wskaźnik EBC dotyczący wynegocjowanych wynagrodzeń dla strefy euro stanowi średnią ważoną krajowych stóp wzrostu płac uzgodnionych w rokowaniach zbiorowych w większości państw strefy euro w ujęciu rocznym. Źródło: baza danych statystycznych EBC ([ECB Statistical Data Warehouse](#)).

⁹⁵ Zob. Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023*, [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie: przegląd roczny za 2023 r.], 2023 r.

Wykres 2.1.7: Place realne spadły w 2022 r. i spadają nadal, choć wolniej

Realne wynagrodzenie brutto na pracownika (zmiana w % w ujęciu rocznym; w latach 2021 i 2022 oraz II kwartale 2023 r.)



Źródło: Komisja Europejska, baza danych AMECO, nominalne wynagrodzenie brutto na pracownika [hwwdw]; deflator: zharmonizowany indeks cen konsumpcyjnych [zcpih]. W odniesieniu do II kwartału 2023 r.: obliczenia DG EMPL oparte na danych Eurostatu, wynagrodzenie [namq_10_gdp], całkowite zatrudnienie (koncepcja krajowa) [namq_10_a10_e] i zharmonizowany indeks cen konsumpcyjnych [prc_hicp_midx].

Od stycznia 2022 r. do lipca 2023 r. ustawowe wynagrodzenia minimalne znacznie wzrosły w ujęciu nominalnym, kompensując wpływ wysokiej inflacji na siłę nabywczą pracowników otrzymujących płacę minimalną w połowie państw członkowskich, w których obowiązuje ustawowe wynagrodzenie minimalne. W okresie od stycznia 2022 r. do stycznia 2023 r. ustawowe wynagrodzenie minimalne wzrosło o ponad 5% w ujęciu nominalnym we wszystkich państwach członkowskich, w których obowiązuje takie wynagrodzenie, i o ponad 10% w większości tych państw – zob. wykres 2.1.8. Zmiana ta była wynikiem zarówno znacznych podwyżek w 2022 r., jak i aktualizacji ze stycznia 2023 r., w sytuacji, w której pracownicy nisko opłacani szczególnie mocno odczuli wysokie koszty utrzymania. Wzrost w 2022 r. odzwierciedlał zarówno regularne dostosowania (np. Niemalandy), w tym także automatyczne korekty indeksacyjne w państwach, w których takie mechanizmy istnieją (np. Belgia, Francja i Luksemburg), jak i inne uznaniowe aktualizacje (np. Niemcy i Grecja)⁹⁶. W okresie od stycznia 2022 r. do lipca 2023 r. pracownicy otrzymujący płacę minimalną mogli skorzystać ze znacznych podwyżek w ujęciu realnym (o przynajmniej 2%) tylko w Niemczech, Belgii, Grecji, Luksemburgu, Niderlandach i Bułgarii. W Polsce, Rumunii, na Łotwie, w Hiszpanii i we Francji ustawowe wynagrodzenia minimalne pozostały zasadniczo na stałym poziomie w ujęciu realnym, nadal jednak chroniąc siłę nabywczą. Spadły one jednak o ponad 3 % (w ujęciu realnym) w dziesięciu państwach członkowskich, w tym o ponad 10 % w Czechach i na Węgrzech oraz o około 10 % w Estonii, na Malcie i w Słowenii⁹⁷. Ponadto w wielu państwach członkowskich, w których nie obowiązuje ustawowe wynagrodzenie minimalne, odnotowano niewielki wzrost uzgodnionych zbiorowo wynagrodzeń minimalnych, co doprowadziło do znacznych strat w ujęciu realnym⁹⁸.

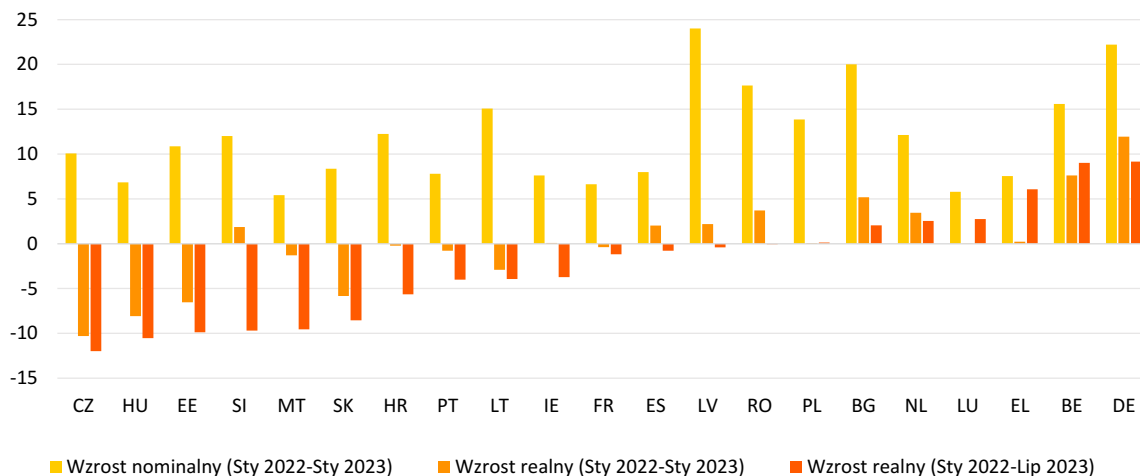
⁹⁶ Więcej na ten temat – zob. Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2022* [Zmiany na rynku pracy i dynamika płac w Europie: przegląd roczny z 2022 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2022.

⁹⁷ Z uwagi na fakt, że w większości krajów stopy nominalne są zwykle ustalane w styczniu i nie zmienia się ich w ciągu roku, tylko w kilku państwach członkowskich aktualizacje miały miejsce później niż w styczniu 2023 r.

⁹⁸ Więcej na ten temat – zob. Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series* [Płace minimalne w 2023 r.: Przegląd roczny. Płace minimalne w UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2023.

Wykres 2.1.8: Aktualizacje ustawowego wynagrodzenia minimalnego zrekompensowały wpływ wysokiej inflacji w połowie państw członkowskich

Zmiana ustawowych wynagrodzeń minimalnych w ujęciu realnym i nominalnym (stopa wzrostu, %)



Uwaga: państwa członkowskie uszeregowano w porządku malejącym według skali wzrostu ustawowych wynagrodzeń minimalnych w ujęciu realnym w 2023 r.

Źródło: sieć korespondentów Eurofound i obliczenia DG EMPL na podstawie danych Eurostatu, [[earn_mw_cur](#)] i [[prc_hicp_midx](#)].

Posiadanie pracy wcale nie gwarantuje wyjścia z ubóstwa. Odsetek osób w wieku co najmniej 18 lat, zatrudnionych i zagrożonych ubóstwem w UE wyniósł w 2022 r. 8,5% (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) i był niższy niż dziesięć lat temu, ale zmniejszył się w tym okresie w mniej niż połowie państw członkowskich⁹⁹. W okresie 2012–2022 największy spadek odnotowano w Rumunii i Grecji (po 4,5 p.p. w każdym z tych państw), ale w 2022 r. wskaźniki tych państw nadal były wyższe od średniej UE (odpowiednio 14,5% i 10,6%). Luksemburg, Hiszpania, Włochy, Estonia, Portugalia, Bułgaria i Polska również plasują się powyżej średniej UE i (z wyjątkiem Polski) wykazują wzrost w okresie ostatnich dziesięciu lat. Pomimo obciążeń, jakie kryzys związany z COVID-19 przyniósł dla wielu pracowników, wskaźnik ubóstwa pracujących pozostawał zasadniczo stabilny od 2019 r. (w odniesieniu do dochodów z 2018 r.) w większości państw członkowskich. W latach 2019–2022 znaczny wzrost odnotowano jedynie w Słowacji, na Cyprze i w Irlandii (odpowiednio o 2,7 p.p., 1,2 p.p. i 1 p.p.), natomiast na Węgrzech, w Belgii, Rumunii i Hiszpanii odnotowano spadek o 1 p.p. lub więcej. Według wstępnych szacunków Eurostatu odnoszących się do roku dochodowego 2022 przewiduje się, że ubóstwo pracujących ulegnie średnio w UE zmniejszeniu, w szczególności w Chorwacji, Austrii, Estonii i we Włoszech, co odpowiada szacowanemu wyższemu wzrostowi dochodów z zatrudnienia pracowników o niższych zarobkach¹⁰⁰. Podobnie jak w poprzednich latach w całej UE ubóstwo pracujących jest wyższe wśród pracowników o niskim wykształceniu (18,4%), pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (13,5%), osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony (12,2%), a zwłaszcza osób urodzonych poza UE (19,9%) i obywateli państw trzecich (24,3%).

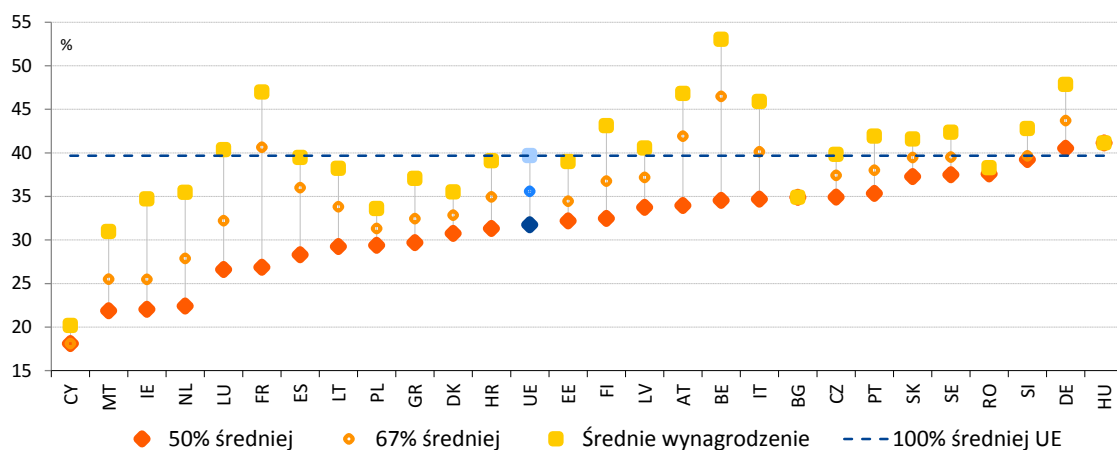
⁹⁹ Eurostat [[ilc_iw01](#)], EU-SILC.

¹⁰⁰ Zob. [Early estimates of income inequalities](#) [Wczesne szacunki nierówności dochodowych].

Na zachęty do pracy i zatrudniania może wpływać opodatkowanie pracy. Od 2012 r. klin podatkowy w UE w przypadku osoby stanu wolnego utrzymującej się ze średniego wynagrodzenia zmniejszył się o 2,2 p.p. i w 2022 r. osiągnął 39,7 %¹⁰¹. W tym samym okresie czternaście państw członkowskich odnotowało znaczny spadek (o ponad 1 p.p.) klinów podatkowych na tym poziomie wynagrodzeń, przy czym największy spadek odnotowano na Węgrzech (8,7 p.p.), w Rumunii (6,2 p.p.), Grecji (5,7 p.p.), na Łotwie (3,7 p.p.), w Niderlandach i we Francji (3,1 p.p.). Z kolei w tym samym okresie w sześciu państwach odnotowano znaczny wzrost, w tym w Portugalii (4,3 p.p.), Luksemburgu (3,3 p.p.) i na Malcie (2,4 p.p.). Co ważne, klin podatkowy w przypadku osoby stanu wolnego utrzymującej się z niskiego wynagrodzenia (50% średniego wynagrodzenia) od 2016 r. zmniejszył się w UE o 3,3 p.p., a od 2021 r. o 0,4 p.p. W 2022 r. poziom ten różnił się jednak znacznie w poszczególnych państwach członkowskich – od 18% na Cyprze do 41% na Węgrzech i w Niemczech – zob. wykres 2.1.9. Wpływ opodatkowania pracy zależy nie tylko od średniego klina podatkowego, ale również od struktury systemu określającego podział obciążeń podatkowych między pracodawców i pracowników.

Wykres 2.1.9: Klin podatkowy jest niższy w przypadku pracowników nisko opłacanych

Obciążenie podatkowe dla osoby stanu wolnego będącej pracownikiem nisko opłacanym (50 % i 67 % średniego wynagrodzenia) w porównaniu ze średnim wynagrodzeniem w 2022 r.



Źródło: Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Gospodarczych i Finansowych, baza danych dotycząca podatków i świadczeń oparta na wzorze podatek-swiadczenie OECD (aktualizacja z marca 2023 r.).

Uwagi: Państwa członkowskie uszeregowano w porządku malejącym według poziomu klina podatkowego w przypadku osoby stanu wolnego utrzymującej się z niskiego wynagrodzenia (50% średniego wynagrodzenia).

¹⁰¹ Za pomocą klina podatkowego mierzy się różnicę między kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawców a wynagrodzeniem netto pracowników.

Systemy podatku dochodowego od osób fizycznych są zazwyczaj progresywne i przewidują niższe kliny podatkowe dla osób zarabiających mniej. We Francji, Belgii i Luksemburgu jest to bardzo wyraźne, w przeciwieństwie do Bułgarii i Węgier, gdzie funkcjonuje zryczałtowany system opodatkowania – zob. wykres 2.1.9. Niższe obciążenia podatkowe dla osób o niskich dochodach mają mniej zakłócający wpływ na popyt na pracę i jej podaż oraz zmniejszają bariery w zatrudnianiu pracowników o niskich umiejętnościach, którzy ogólnie charakteryzują się gorszymi wynikami na rynku pracy, przy czym środki powinny być zaprojektowane w taki sposób, aby nie utrudniać zmiany miejsca pracy na lepiej płatne. Również inflacja może powodować zakłócenia w systemach podatkowych, w tym pod względem progresywności i sprawiedliwości podatkowej. Zakłócenia w systemach podatkowych mogą wynikać z nominalnie zdefiniowanych progów, takich jak przedziały podatkowe, ulgi podatkowe, odliczenia lub zwolnienia. Ogólnie rzecz biorąc, inflacja spowoduje pułapkę inflacyjną w systemach opodatkowania progresywnego, gdy progi są ustalane w wartościach nominalnych¹⁰². W rezultacie większy odsetek podatników może znaleźć się w wyższych przedziałach podatkowych. Większe obciążenie podatkowe w połączeniu z erozją ulg podatkowych i korzyści podatkowych może zwiększyć ryzyko ubóstwa w przypadku braku (automatycznych) korekt inflacji lub innych interwencji politycznych.

¹⁰²

Pułapka inflacyjna opisuje sytuację, w której obciążenie podatkowe gospodarstw domowych wzrasta, ponieważ płace nominalne (lub ogólnie dochód nominalny) rosną z powodu inflacji (na przykład z powodu indeksacji płac lub innych dochodów). Wyższe dochody nominalne mogą wypchnąć podatników do wyższych przedziałów podatku dochodowego, co skutkuje wyższymi krańcowymi i średnimi stawkami podatkowymi, chociaż wynagrodzenia (dochody) w ujęciu realnym pozostają na stałym poziomie.

Przeniesienie obciążenia podatkowego z pracy na podstawy podatku ekologicznego może prowadzić do lepszych zachęt na rynku pracy i większej sprawiedliwości, przyczyniając się jednocześnie do realizacji celów klimatycznych za sprawą internalizacji środowiskowych kosztów produkcji¹⁰³. W planie REPowerEU wzywa się państwa członkowskie do rozważenia środków podatkowych, które zachęcają do oszczędności energii i ograniczają zużycie paliw kopalnych¹⁰⁴. Mogą one obejmować dodatkowe środki podatkowe, takie jak obniżki i zwolnienia z opodatkowania pojazdów zarówno w przypadku zakupu, jak i użytkowania pojazdów elektrycznych i wodorowych, odliczenia podatkowe związane z oszczędnością energii oraz do stopniowego wycofywania dotacji o skutkach szkodliwych dla środowiska. Ponadto do osiągnięcia tego celu przyczyniają się proponowane zmiany do dyrektywy w sprawie opodatkowania energii, wyznaczając sygnały cenowe, które zmniejszają zużycie paliw kopalnych i sprzyjają oszczędności energii. Co więcej, w zaleceniu Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej propaguje się również przesunięcie obciążeń podatkowych z pracy – w szczególności zmniejszenie klina podatkowego dla grup o niskich i średnich dochodach – na źródła dochodów przyczyniające się do osiągnięcia celów klimatycznych i środowiskowych¹⁰⁵. Takie przesunięcia podatkowe można wdrożyć w sposób zapobiegający regresywnym skutkom i zapewniający stabilność budżetową, w tym finansowanie odpowiedniej ochrony socjalnej¹⁰⁶. Środki wsparcia zapewniające przystępną cenowo energię skierowane do słabszych grup, zwłaszcza w kontekście wyjątkowo wysokich cen energii zaobserwowanych w 2022 r., są spójne z tymi celami.

¹⁰³ Zob. rozdział 4 *Sprawozdania rocznego w sprawie opodatkowania za 2023 r.*, Komisja Europejska.

¹⁰⁴ Zob. Komisja Europejska, *Plan REPowerEU*, COM(2022) 230 final.

¹⁰⁵ Zob. *zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej* (2022/C 243/04).

¹⁰⁶ *Dokument roboczy służb Komisji towarzyszący wnioskowi dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej*, SWD(2021) 452 final.

Ramka nr 1 dotycząca filaru: Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć i odpowiednie rozwiązania polityczne

Wyeliminowanie nieuzasadnionego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia równości płci i wspierania trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Nierówności płacowe przyczyniają się do powstawania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w społeczeństwie przez cały cykl życia. Po pierwsze, niższe zarobki kobiet, uzasadnione odmiennymi cechami osobistymi czy zawodowymi, ograniczają ich niezależność ekonomiczną w trakcie życia zawodowego. Mają one również negatywny wpływ na uczestnictwo kobiet w rynku pracy, co pociąga za sobą straty gospodarcze i społeczne wynikające z niepełnego wykorzystania potencjału rynku pracy. Po drugie, luka płacowa między kobietami a mężczyznami przekłada się na lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami (wynoszącą średnio 26% w UE w 2022 r.), przy czym kobiety w podeszłym wieku są bardziej zagrożone ubóstwem. Zwalczanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz poprawa funkcjonowania systemów podatkowych¹⁰⁷ mogą stanowić większe zachęty dla większej liczby kobiet do aktywizacji ekonomicznej. Ma to zasadnicze znaczenie dla rozwiązania problemu znacznych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji w Unii, a także dla zapewnienia adekwatności i stabilności systemów ochrony socjalnej w świetle starzenia się społeczeństwa. Wyeliminowanie nieuzasadnionego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć przyczyni się również do wdrożenia zasady 2 Europejskiego filaru praw socjalnych (dotyczącej równouprawnienia płci), a w szczególności prawa do równego wynagrodzenia za pracę takiej samej wartości zgodnie z art. 157 TFUE.

Utrzymujące się zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć stanowi odzwierciedlenie czynników strukturalnych i jest skutkiem dyskryminacji płacowej i uprzedzeń systemowych w strukturach plac. Pomimo postępów poczynionych w ostatnich latach kobiety nadal zarabiają średnio mniej niż mężczyźni pomimo wyższych średnich wyników w nauce. W 2021 r. zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć¹⁰⁸ w UE wynosiło 12,7%, przy czym różnice między państwami wahały się od -0,2% w Luksemburgu do 20,5% w Estonii. W większości państw członkowskich różnica ta zmniejszyła się w ostatnich dziesięciu latach, choć w stosunkowo wolnym tempie w związku ze zmniejszaniem się utrzymujących się od dawna różnic między kobietami a mężczyznami pod względem uczestnictwa w rynku pracy i poziomu wykształcenia wyższego wśród kobiet. Przyczyny tego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć są złożone i wzajemnie ze sobą powiązane. Mogą one być częściowo związane z: (i) nadmierną reprezentacją kobiet na stosunkowo nisko płatnych stanowiskach i w stosunkowo nisko płatnych sektorach, a także w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy; (ii) niewystarczającą reprezentacją kobiet na wyższych stanowiskach oraz (iii) większymi trudnościami kobiet w pogodzeniu pracy z obowiązkami opiekuńczymi (skutkującymi również przerwami w karierze zawodowej). Niemniej jednak w przeważającej części luka płacowa między kobietami a mężczyznami w UE nie jest powiązana z obiektywnymi i wymiernymi cechami poszczególnych osób¹⁰⁹. Wskazuje to, że na istniejące luki płacowe między kobietami a mężczyznami mogą w dużym stopniu wpływać inne czynniki, w tym dyskryminacja i nieprzejrzyste struktury wynagrodzeń.

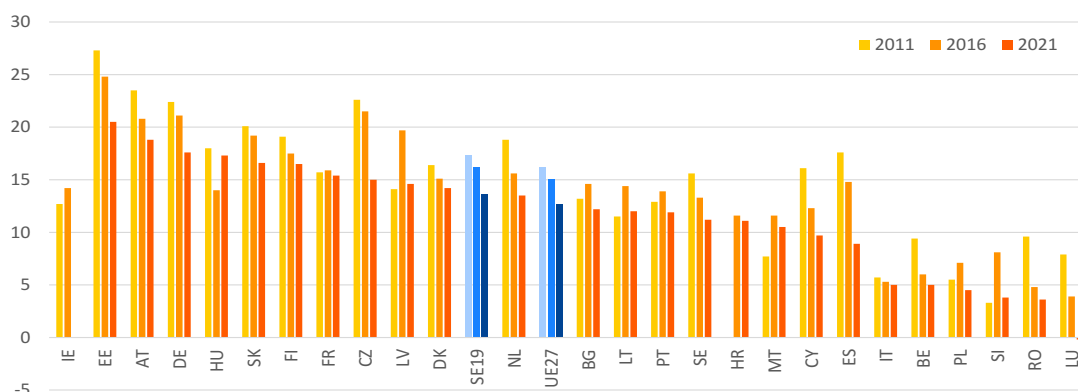
¹⁰⁷ Zob. sekcja 2.2.1.

¹⁰⁸ Definicja Eurostatu (zob. wykres). Nie uwzględniono w niej innych czynników decydujących o wynagrodzeniu, takich jak poziom zatrudnienia, staż pracy, wykształcenie, doświadczenie i wyniki.

¹⁰⁹ Eurostat, statystyczne dokumenty robocze, *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis* [Luka płacowa między kobietami a mężczyznami w Unii Europejskiej – analiza statystyczna], 2021.

Pomimo poprawy sytuacji nadal powszechnie obserwuje się nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć

Różnica między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy pracowników najemnych płci męskiej i żeńskiej, wyrażona jako odsetek średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy zatrudnionych mężczyzn (% w latach 2021, 2016 i 2011)



Uwaga: uporządkowano według wartości z 2021 r. Brakuje danych dotyczących EL w stosunku do lat odniesienia (EL w 2018 r.: 10,4 %), HR w 2011 r. i IE w 2021 r.

Źródło: Eurostat [earn_gr_gpgr2]

Środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń są niezbędne do ujawnienia uprzedzeń ze względu na płeć w strukturach wynagrodzeń i systemach ich ustalania oraz do umożliwienia pracownikom skutecznego dochodzenia ich prawa do równego wynagrodzenia za pracę takiej samej wartości. Dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń (przyjęta 10 maja 2023 r.) ma na celu zwalczanie dyskryminacji płacowej i przyczynienie się do zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w UE poprzez zwiększenie przejrzystości systemów wynagrodzeń i zwiększenie świadomości na temat różnic w poziomie wynagrodzenia ze względu na płeć w przypadku osób wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Państwa członkowskie mają trzy lata na jej transpozycję do prawa krajowego. Oczekuje się, że sprawozdawczość w zakresie wynagrodzeń jako instrument wzajemnej presji, wzmocniona oceną wynagrodzeń w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 100 pracowników, w przypadku których stwierdzono uzasadnione wątpliwości co do przestrzegania prawa do równego wynagrodzenia, rozwiąże problem systemowego niedoceniańa pracy kobiet na poziomie pracodawcy. W dyrektywie ustanowiono jasne ramy i kryteria wdrażania koncepcji „pracy o takiej samej wartości”. Jej przepisy znacznie poprawiają dostęp do wymiaru sprawiedliwości i ograniczają przeszkody proceduralne napotymane przez ofiary dyskryminacji płacowej. Ponadto dyrektywa w sprawie adekwatnych minimalnych wynagrodzeń w UE ma również przyczynić się do zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć spowodowanego nadmierną reprezentacją kobiet na nisko płatnych stanowiskach.

W ostatnich latach kilka państw członkowskich wprowadziło lub zapowiedziało działania, w tym w ramach swoich RRP, ukierunkowane na poprawę przejrzystości wynagrodzeń i sprawozdawczości w zakresie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. W Czechach w grudniu 2022 r. rząd zatwierdził plan działania na rzecz równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na lata 2023–2026, który obejmuje środki zachęcające do szerszego stosowania narzędzi do analizy systemów wynagrodzeń i zgłaszania przypadków występowania luki płacowej. W lipcu 2021 r. w Irlandii zaktualizowano ustawę o informowaniu o luce płacowej między kobietami a mężczyznami, w której zawarto wymóg, aby organizacje zatrudniające co najmniej 250 osób składały sprawozdania na temat różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć, w tym w przypadku premii. W ramach wdrażania planu rozwoju opieki społecznej na lata 2023–2030 i swojego RRP Estonia zapowiedziała wprowadzenie narzędzia cyfrowego o nazwie „Lustro płac”, aby wspierać pracodawców w analizowaniu i zgłaszaniu przypadków zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w ich organizacjach. W Hiszpanii, w ramach wdrażania przepisów dotyczących planów równości, przejrzystości i równości wynagrodzeń przyjętych w 2020 r. w ramach RRP, rząd i partnerzy społeczni przygotowali szereg narzędzi i przewodników dla przedsiębiorstw i osób fizycznych zaangażowanych w negocjowanie planów równości i ocenę miejsc pracy, które ułatwiają wdrożenie zasady równości wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości.

2.1.2 Działania podjęte przez państwa członkowskie

Kilka państw członkowskich wprowadziło zachęty do zatrudniania i dotacje na tworzenie miejsc pracy. W 2022 r. **Chorwacja** wprowadziła dotacje na zatrudnienie, samozatrudnienie i staże dla zarejestrowanych osób poszukujących pracy w sektorach ekologicznym i cyfrowym w ramach planu odbudowy i zwiększania odporności (RRP). **Litwa** wprowadziła dopłatę do wynagrodzeń dla ukraińskich uchodźców, która pokrywa 75% kosztów wynagrodzeń przez okres maksymalnie 36 miesięcy. W **Grecji** uruchomiono program „Proto Ensimo”, by ułatwiać młodym osobom wejście na rynek pracy za pomocą dotacji w wysokości 600 EUR na miesiąc: 300 EUR dla młodych pracowników i 300 EUR dla pracodawców (lub 150 EUR w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy) przez okres do 6 miesięcy. We wrześniu 2023 r. Grecja wprowadziła również finansowany w ramach RRF program szkoleń i certyfikacji dla 15 000 bezrobotnych w wieku od 25 do 45 lat, koncentrujący się na umiejętnościach w obszarach o wysokim zapotrzebowaniu, takich jak umiejętności ekologiczne i cyfrowe. W ramach szeroko zakrojonej reformy zachęt do zatrudniania przewidzianej w ramach RRP **Hiszpania** przyjęła w styczniu 2023 r. ustawę przewidującą obniżki składek na ubezpieczenie społeczne dla określonych grup o niskich szansach na zatrudnienie, takich jak długotrwale bezrobotni i młodzież NEET. Nowy system prawny koncentruje się w szczególności na tworzeniu stałego zatrudnienia, w tym na minimalnym okresie obowiązywania umowy wynoszącym trzy lata, i przewiduje ogólną zasadę, zgodnie z którą suma obniżki składek na ubezpieczenie społeczne w połączeniu z jakąkolwiek inną zachętą do zatrudnienia nie może przekraczać 60% kosztów wynagrodzenia wynikających z umowy. W czerwcu 2023 r. **Włochy** wprowadziły tymczasowe zachęty w wysokości 60 % miesięcznego wynagrodzenia brutto przez okres 12 miesięcy w przypadku stałego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i osób młodych nieuczestniczących w programach szkoleniowych. W lipcu 2023 r. **Portugalia** wprowadziła nowy program („Avançar”), w ramach którego pracodawcy otrzymują wsparcie finansowe z tytułu oferowania młodym zarejestrowanym bezrobotnym o wysokich kwalifikacjach akademickich umów na czas nieokreślony, w ramach których wynagrodzenie jest co najmniej równe początkowemu poziomowi wynagrodzenia absolwentów w administracji publicznej. W ramach szerszej reformy w **Finlandii** rząd wprowadził dopłatę do wynagrodzeń z tytułu zatrudniania osób bezrobotnych poszukujących pracy, która pokrywa 50% kosztów wynagrodzeń (70% w przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami). W **Słowenii** w ramach RRP uruchomiono program zatrudnienia „Szybsze wejście osób młodych na rynek pracy”, w ramach którego zapewniono dotacje na zatrudnienie na czas nieokreślony 4 000 osób w wieku poniżej 29 lat przez 18 miesięcy; środki przeznaczone na ten program opiewają na łączną kwotę 27,36 mln EUR. Ponadto uruchomiono pilotażową zachętę do zatrudnienia „Zielone miejsca pracy”, aby umożliwić około 300 bezrobotnym osobom podjęcie zatrudnienia w ramach zielonych miejsc pracy, która przewiduje comiesięczne dotacje dla pracodawców w wysokości 680 EUR przez okres jednego roku.

Niedawno wykorzystano programy utrzymania miejsc pracy, aby zaradzić wpływowi ekstremalnych zmian środowiskowych na lokalne przedsiębiorstwa i rynek pracy. W 2023 r. niektóre państwa członkowskie wprowadziły środki nadzwyczajne w bezpośredniej reakcji na katastrofy ekologiczne, takie jak pożary, ekstremalne fale upałów i powodzie. W lipcu i wrześniu 2023 r. **Grecja** wprowadziła trzymiesięczny program zawieszenia umów o pracę dla przedsiębiorstw, których działalność ucierpiała wskutek pożarów lasów i powodzi. W sierpniu 2023 r. **Słowenia** wprowadziła nadzwyczajne rekompensaty z tytułu przestojów dla przedsiębiorstw, które odczuły skutki powodzi. **Włochy** rozszerzyły na sektor budowlany system rekompensat obowiązujący już w odniesieniu do przedsiębiorstw rolnych w celu zwalczania skutków ekstremalnych fal upałów.

Niektóre państwa członkowskie rozszerzyły swoje mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy w pierwszej połowie 2023 r. W Niemczech rząd federalny przedłużył złagodzenie przepisów dotyczących stosowania mechanizmu zmniejszonego wymiaru czasu pracy, który obowiązywał do końca czerwca 2023 r. Pracownicy, którzy korzystają z pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, otrzymują wsparcie finansowe wypłacane przez lokalną agencję pośrednictwa pracy przez maksymalnie 12 miesięcy w celu pokrycia utraty dochodów z powodu zmniejszonego wymiaru czasu pracy. Mimo że przedsiębiorstwa nie muszą pokrywać kosztów ich wynagrodzeń, pracownicy otrzymują 60% swojego dochodu netto (67% w przypadku, gdy mają dzieci) za wszystkie nieprzepracowane godziny. Ponadto Federalna Agencja Pracy w pełni zwraca koszty składek na ubezpieczenie społeczne, które zwykle opłacają pracodawcy. We **Włoszech** rząd zatwierdził 40-tygodniowy mechanizm zmniejszonego wymiaru czasu pracy dla przedsiębiorstw o strategicznym znaczeniu narodowym zatrudniających ponad 1 000 pracowników, które nie ukończyły programów przewidzianych w odniesieniu do złożonych planów reorganizacji realizowanych w drodze konkretnych interwencji restrukturyzacyjnych przedsiębiorstw i inwestycji na dużą skalę. W **Słowenii** wprowadzono program dotacji na pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, aby amortyzować opóźniony wpływ skoku cen energii w okresie od stycznia do marca 2023 r., a także mechanizm przestoju ograniczony do 30 dni w pierwszej połowie 2023 r. Ponadto trwają negocjacje w sprawie wdrożenia na stałe dotacji na mechanizm zmniejszonego wymiaru czasu pracy w sytuacjach nadzwyczajnych.

Kilka państw członkowskich znacznie podniosło swoje ustawowe wynagrodzenie minimalne, aby chronić siłę nabywczą pracowników o niskich dochodach w kontekście wysokich kosztów utrzymania. W okresie od stycznia 2022 r. do stycznia 2023 r. największy wzrost ustawowego wynagrodzenia minimalnego odnotowano na **Łotwie** (24%), a następnie w **Niemczech** (22,2%), **Rumunii** (17,6%), na **Węgrzech** (16%), w **Belgii** (15,6%) i na **Litwie** (15,1%). Znaczny wzrost – wynoszący od 10% do 15% – odnotowano również w **Czechach, Estonii, Słowenii, Niderlandach, Chorwacji i Polsce**. W niektórych z tych państw podwyżki wdrożono w drodze uznaniowych aktualizacji, nie tylko zwykłych negocjacji czy mechanizmów indeksacji. Inne państwa członkowskie również ogłosiły podwyżki płacy minimalnej w 2023 r. lub wprowadziły takie podwyżki. W szczególności **Grecja i Francja** zaktualizowały swoje ustawowe wynagrodzenia minimalne w kwietniu i maju 2023 r., co spowodowało wzrost odpowiednio o 9,4% i 2,2%, natomiast w Rumunii minimalne wynagrodzenie zostanie podwyższone o kolejne 10% w październiku.

Kilka państw członkowskich wprowadziło reformy swoich systemów określania wysokości wynagrodzenia minimalnego. Od stycznia 2023 r. **Cypr** wprowadził ustawowe wynagrodzenie minimalne, którego wysokość ustalono na 885 EUR miesięcznie od razu po rekrutacji; wynagrodzenie wzrasta do 940 EUR po sześciu miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia. **Bulgaria** zmieniła kodeks pracy, aby wprowadzić nowy mechanizm ustalania ustawowego wynagrodzenia minimalnego na poziomie 50% średniego wynagrodzenia brutto, odnoszący się do jednej z orientacyjnych wartości odniesienia, o których mowa w dyrektywie w sprawie adekwatnych minimalnych wynagrodzeń w UE¹¹⁰, co doprowadziło do wzrostu płacy minimalnej o 19,6 % od stycznia 2024 r. Podobnie **Estonia** postanowiła stopniowo podnosić minimalne wynagrodzenie do 50 % średniego wynagrodzenia do 2027 r., natomiast Irlandia postanowiła stopniowo podnosić minimalne wynagrodzenie do 60 % mediany płacy do 2026 r. W Belgii, Hiszpanii i Słowacji w rozmowach na temat ewentualnych reform rozważa się wprowadzenie orientacyjnych wartości odniesienia.

¹¹⁰ [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej](#) (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

Kilka państw członkowskich zmieniło inne aspekty swoich systemów określania wysokości wynagrodzenia minimalnego, w szczególności w odniesieniu do rokowań zbiorowych. Pod koniec 2022 r. w ramach RRP **Rumunia** przyjęła ustawę o dialogu społecznym, której celem jest upowszechnienie rokowań zbiorowych i zwiększenie zasięgu układów zbiorowych za sprawą przyznania związkom zawodowym większych uprawnień i ustanowienia łatwiejszej procedury reprezentowania pracowników. W listopadzie 2022 r. **Belgia** zgodziła się na utrzymanie obecnego systemu automatycznej indeksacji płac opartej na inflacji w połączeniu z ograniczeniem dodatkowej przestrzeni na wzrost wynagrodzeń do dynamiki płac w krajach sąsiadujących. Niemniej jednak partnerzy społeczni zostali upoważnieni do negocjowania jednorazowej premii na pracownika w wysokości do 500 EUR lub 750 EUR. **Cypr** zaktualizował dodatek z tytułu kosztów utrzymania wykorzystywany jako podstawa dostosowania wynagrodzeń, zwiększając płatność do 66,7% wysokości inflacji odnotowanej w poprzednim roku (z 50% wprowadzonych w 2022 r.). W 2023 r. **Hiszpania** uchwaliła „porozumienie V” w sprawie zatrudnienia i rokowań zbiorowych, które oprócz propozycji podwyżek wynagrodzeń zawiera również oficjalne zalecenia dotyczące obniżenia liczby jednostek negocjacyjnych w szeregu kwestii związanych z zatrudnieniem, w tym umów o pracę, szkoleń i umiejętności lub przejścia na emeryturę. W maju 2023 r. **Portugalia** wprowadziła szereg reform ram rokowań zbiorowych dotyczących ich zakresu, mechanizmu arbitrażowego i przedłużenia okresu ich mocy wiążącej.

Szereg państw członkowskich wprowadziło również różne środki związane z wynagrodzeniami w sektorze publicznym. **Hiszpania** podwyższyła wynagrodzenia pracowników sektora publicznego o 1,5% z mocą wsteczną od stycznia 2022 r., oprócz wzrostu o 2% zatwierdzonego na 2022 r. Wynagrodzenia pracowników sektora publicznego wzrosły we **Francji** o 3,5% po przyjęciu nadzwyczajnych środków ustawodawczych. **Chorwacja** jest w trakcie zmiany swojego systemu wynagrodzeń w sektorze publicznym w ramach RRP w drodze wprowadzenia wspólnej podstawy wynagrodzeń i współczynników złożoności zatrudnienia na podstawie bardziej spójnych opisów stanowisk pracy i ram kompetencji, które powinny zharmonizować wynagrodzenia w administracji publicznej. Wynagrodzenia w sektorze publicznym w **Słowenii** wzrosły o prawie 9% (w dwóch etapach) w przypadku większości pracowników sektora publicznego, a pod koniec 2023 r. spodziewane są dalsze reformy.

Zgodnie z planem działania na rzecz gospodarki społecznej niektóre państwa członkowskie ogłosiły lub opracowały szczególne ramy prawne dla podmiotów gospodarki społecznej.

W **Hiszpanii** w kwietniu 2023 r. Rada Ministrów zatwierdziła projekt kompleksowej ustawy o gospodarce społecznej, której celami są: (i) poprawa istniejącego ekosystemu prawnego za sprawą wprowadzenia zmian do ustawy o spółdzielniach, ustawy o spółkach seryjnych i ustawy o gospodarce społecznej; (ii) rozszerzenie definicji podatności na zagrożenia i wykluczenia społecznego oraz (iii) doprecyzowanie zakresu gospodarki społecznej poprzez włączenie nowych podmiotów, takich jak przedsiębiorstwa społeczne. Oczekuje się, że na **Malcie** na mocy ustawy o przedsiębiorstwach społecznych przyjętej w 2022 r. utworzony zostanie rejestr przedsiębiorstw społecznych i wprowadzona zostanie nowa forma prawna działalności gospodarczej, tj. „spółka celowa”. W 2022 r. **Szwecja** przyjęła ustawę o rejestracji organizacji kierujących się oddolnymi pomysłami, umożliwiającą tym zarejestrowanym podmiotom prowadzenie działalności finansowanej ze środków publicznych i korzystanie z preferencyjnego traktowania w ramach postępowań o udzielenie zamówienia publicznego. Od czasu przyjęcia **polskiej** ustawy o ekonomii społecznej w sierpniu 2022 r., jak przewidziano w KPO, zarejestrowano ponad 420 podmiotów posiadających status przedsiębiorstwa społecznego.

Kompleksowe strategie na rzecz ekonomii społecznej są również ważne dla tworzenia sprzyjających warunków ramowych. We wrześniu 2023 r. **Niemcy** – po przeprowadzeniu konsultacji publicznych z zainteresowanymi stronami, w ramach których określono 11 obszarów działania – przyjęły krajową strategię na rzecz innowacji i przedsiębiorstw społecznych. W 2023 r. **Grecja** zaproponowała plan działania na rzecz ekonomii społecznej i innowacji społecznych w celu wzmocnienia ekosystemu gospodarki społecznej poprzez inwestowanie w pięć filarów (rozwój ram instytucjonalnych, rozwój instrumentów finansowych, budowanie zdolności, wzmacnianie partnerstw i podnoszenie świadomości). **Hiszpania** przyjęła nową strategię na rzecz gospodarki społecznej na lata 2023–2027 w kwietniu 2023 r. i wyznaczyła specjalnego komisarza do koordynowania projektów w ramach strategicznego planu inwestycji na rzecz gospodarki społecznej i opiekuńczej. Oczekuje się, że zalecenie Rady w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej z 27 listopada 2023 r. zwiększy świadomość i zachęci państwa członkowskie do zaangażowania się w opracowywanie ram politycznych i regulacyjnych, a tym samym pobudzi wzrost gospodarki społecznej¹¹¹.

¹¹¹ [Zalecenie Rady z dnia 27 listopada 2023 r. w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej.](#)

Szereg państw członkowskich wprowadziło środki mające na celu zwiększenie sprawiedliwości krajowych systemów podatkowych i zachęcenie do większego uczestnictwa w rynku pracy. Od stycznia 2023 r. na **Litwie** podniesiono – z 540 EUR do 625 EUR – próg minimalny dochodu niepodlegającego opodatkowaniu, co przełożyło się na zwiększenie dochodu netto – głównie pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie. Od 1 lutego 2023 r. w **Czechach** wszedł w życie nowy środek, który zmniejsza składki na ubezpieczenie społeczne pokrywane przez pracodawców do 19,8% (ze standardowego poziomu 24,8%) dla wybranych grup pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ta ulga podatkowa ma na celu zwiększenie zatrudnienia osób znajdujących się w trudniejszej sytuacji, którym grozi wczesne opuszczenie rynku pracy albo którzy doświadczają trudności w godzeniu pracy z życiem rodzinnym. W **Portugalii** w średnioterminowym porozumieniu w sprawie poprawy dochodów, wynagrodzeń i konkurencyjności podpisanym przez rząd i partnerów społecznych wprowadzono dodatkową ulgę podatkową w wysokości 50% wszystkich wydatków na zatrudnienie związanych ze wzrostem wynagrodzeń ustalonym w drodze rokowań zbiorowych. Porozumienie zmieniono w październiku 2023 r., upraszczając ten środek i zwiększając jego zakres. Dotyczy to wyłącznie pracowników, których wynagrodzenie wzrosło w 2023 r. o co najmniej 5,1% w porównaniu z rokiem poprzednim i przekracza minimalne wynagrodzenie miesięczne. We **Włoszech** ustawa budżetowa zatwierdzona w grudniu 2022 r. przewidywała obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne płaconych przez pracowników o 3 p.p. w przypadku dochodów brutto do 25 000 EUR (i 2 p.p. w przypadku dochodów brutto do 35 000 EUR). Po zatwierdzeniu dekretu o pracy 1 maja 2023 r. te obniżki klina podatkowego dla pracowników zostały tymczasowo zwiększone o kolejne 4 p.p. do końca roku. Niektóre państwa członkowskie dostosowały również swoje systemy podatkowe, aby uwzględnić wpływ inflacji. W **Niemczech** rząd zatwierdził ustawę o rekompensacie z tytułu inflacji, w której dostosowano progi przedziałów podatku dochodowego i wysokość kwoty wolnej od podatku na lata 2023 i 2024 w celu złagodzenia skutków pułapki inflacyjnej. W ramach środków przewidzianych w budżecie na 2023 r. **Irlandia** podniosła przedział stawki podstawowej podatku dochodowego o 3 200 EUR do 40 000 EUR dla jednej osoby i do 49 000 EUR dla par pozostających w związku małżeńskim, w których jedna z tych osób jest żywicielem rodziny. W **Słowacji** od 1 stycznia 2023 r. składki na ubezpieczenie społeczne mają zastosowanie do pracowników sezonowych w sektorach rolnym i turystycznym, przy czym kwota podlegająca odliczeniu stanowi 50 % średniego wynagrodzenia w dwóch poprzednich latach (605,5 EUR miesięcznie w 2023 r.).

2.2. Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji

Niniejsza sekcja jest poświęcona stosowaniu się do wytycznej dotyczącej zatrudnienia nr 6, w której zaleca się państwom członkowskim stworzenie warunków sprzyjających podaży pracy i doskonaleniu umiejętności i kompetencji, zgodnie z zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych nr 1 (kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie), 2 (równouprawnienie płci), 3 (równe szanse), 4 (aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia), 9 (równowaga między życiem zawodowym a prywatnym), 11 (opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci) oraz 17 (integracja osób niepełnosprawnych). W sekcji 2.2.1 przedstawiono najważniejsze zmiany w obszarze kształcenia, szkolenia¹¹² i umiejętności, a także sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do słabszych i niedostatecznie reprezentowanych grup. W sekcji 2.2.2 przedstawiono środki z zakresu polityki wprowadzone przez państwa członkowskie w tych obszarach.

¹¹² Zob. Komisja Europejska, *Education and Training Monitor 2023* [Monitor Kształcenia i Szkolenia za rok 2023].

2.2.1 Kluczowe wskaźniki

Następuje stagnacja pod względem udziału we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem.

W 2021 r. wczesną edukacją i opieką w UE objętych było 92,5% wszystkich dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązku szkolnego, tj. o 0,5 p.p. mniej niż w poprzednim roku po wzroście w latach 2018–2020. W ostatnich latach większość państw członkowskich zbliżyła się do wartości wskaźnika uczestnictwa powyżej 90% lub wskaźnik ten utrzymywał się w ich przypadku mniej więcej na tym poziomie (zob. wykres 2.2.1). Sześć państw członkowskich (Francja, Belgia, Dania, Irlandia, Hiszpania i Szwecja) osiągnęło już unijny cel na 2030 r. wynoszący 96%¹¹³. Jednocześnie wskaźniki uczestnictwa utrzymują się poniżej 80% w czterech innych krajach (Bułgaria, Chorwacja, Słowacja i Rumunia). W związku z tym, że coraz więcej państw wprowadza obowiązkowe wychowanie przedszkolne i gwarantowane miejsce w placówce wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem przed rozpoczęciem obowiązkowej nauki w szkole podstawowej, dostęp pozostaje wyzwaniem głównie dla młodszych dzieci i dzieci z rodzin w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. W szczególności uczestnictwo dzieci romskich we wczesnej edukacji i opiece utrzymywało się na poziomie połowy średniej UE (42–44 %) w odniesieniu do wszystkich dzieci w 2021 r. (w porównaniu z celem na 2030 r. na poziomie co najmniej 70 % określonym w nowych unijnych ramach strategicznych na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów)¹¹⁴. Ponadto dostęp do wysokiej jakości usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem jest utrudniony z powodu ograniczeń liczby dostępnych miejsc na niektórych obszarach geograficznych. Problem ten potęgują również niedobory wykwalifikowanego personelu¹¹⁵, a w niektórych przypadkach wyzwania związane z przystępnością cenową.

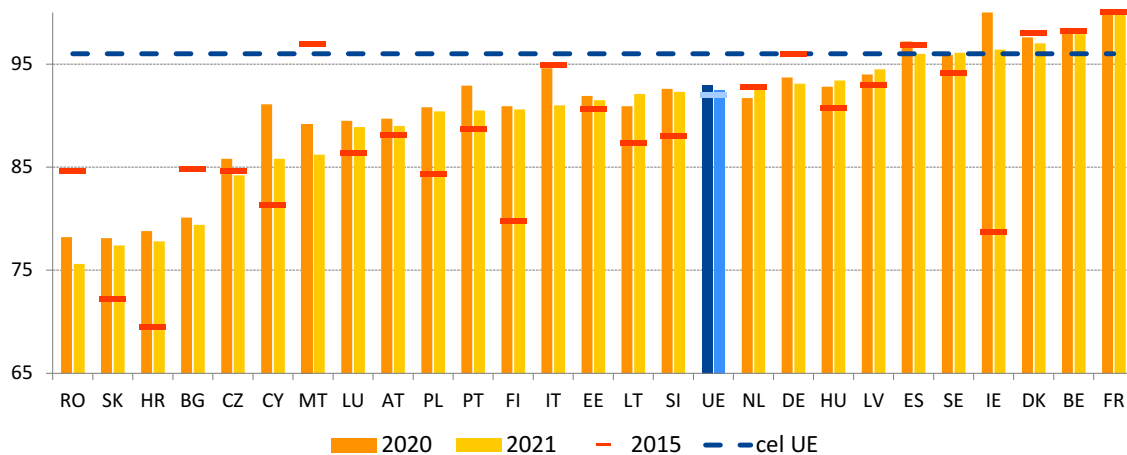
¹¹³ [Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z 30 września 2020 r. w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r.](#)

¹¹⁴ Na podstawie wyników najnowszego [badania dotyczącego Romów przeprowadzonego w 2021 r. przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej](#), opublikowanego w 2022 r. Aby uzyskać więcej informacji, zob. [Unijne ramy strategiczne na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów na lata 2020–2030](#).

¹¹⁵ Podczas gdy w większości państw obowiązuje wymóg, aby nauczyciele specjalizujący się we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem posiadali kwalifikacje na poziomie licencjata (dla grupy wiekowej 3+), zarabiają oni średnio o 22% mniej niż inni absolwenci studiów wyższych. Zob. baza danych OECD: [Rzeczywiste wynagrodzenia nauczycieli i członków kadry kierowniczej szkół](#).

Wykres 2.2.1: Następuje ogólna stagnacja pod względem udziału we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem

Uczestnictwo we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem w przypadku dzieci w przedziale wiekowym od trzech lat do wieku rozpoczęcia obowiązkowej edukacji na poziomie podstawowym (%)



Uwaga: 2015: odmienna definicja w przypadku BE, EL, PT. 2020: odmienna definicja w przypadku PT. 2021: odmienna definicja w przypadku PT, UE. Dane wstępne dla FR za lata 2020 i 2021. Brak danych w przypadku EL.
Źródło: Eurostat, [\[educ_uoe_enra21\]](#).

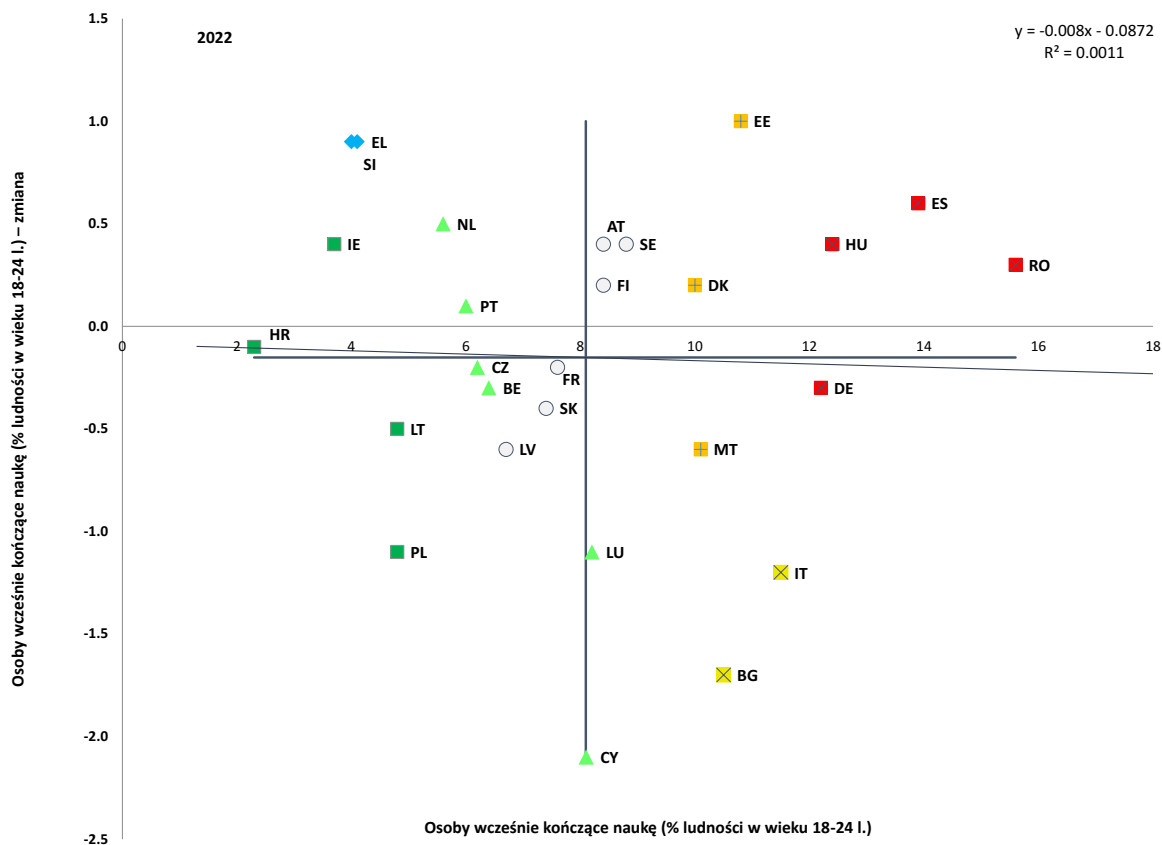
Odsetek osób wcześniej kończących naukę w dalszym ciągu powoli się zmniejsza, choć tempo jest nierównomierne w poszczególnych państwach członkowskich, przy czym nadal istnieją wyzwania w zakresie zdolności do zatrudnienia oraz zdolności uczenia się i zdolności przystosowawczych na późniejszym etapie życia. W 2022 r. 9,6% wszystkich osób w wieku 18-24 lat w UE, tj. o 0,2 p.p. mniej niż w 2021 r. (i o 5,1 p.p. mniej niż w 2007 r.) miało co najwyżej wykształcenie średnie I stopnia i przedwcześnie zakończyło naukę. W 2022 r. wskaźnik wczesnego kończenia nauki i szkolenia wynosił poniżej 9% (tj. wartość tę wskazano jako cel europejskiego obszaru edukacji na 2030 r.) w 18 państwach członkowskich. W Rumunii, Hiszpanii, na Węgrzech i w Niemczech wskaźnik ten utrzymywał się jednak na poziomie powyżej 12% (a w przypadku ostatnich trzech państw odnotowano także wzrost od ostatniego roku), co oznacza „sytuację krytyczną” (zob. wykres 2.2.2). W Estonii, Danii i na Malcie wskaźniki nieco przekraczały 10%; w przypadku Malty spadły jedynie nieznacznie, a w przypadku Estonii i Danii nawet wzrosły, co oznacza, że sytuacja „wymaga obserwacji”. Natomiast Chorwacja (2,3%), Irlandia (3,6%), Polska i Litwa (4,8%) osiągnęły „najlepsze wyniki”. Pomimo ogólnej dobrej tendencji nie ma wyraźnych oznak pozytywnej konwergencji między państwami członkowskimi, a różnice w zależności od płci, kraju urodzenia i miejsca zamieszkania (np. obszary miejskie i wiejskie) pozostają znaczne. Zjawisko wczesnego kończenia nauki i szkolenia można zaobserwować znacznie częściej w przypadku młodych mężczyzn niż w przypadku młodych kobiet; analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku osób z niepełnosprawnościami w porównaniu z osobami bez niepełnosprawności¹¹⁶. Prawdopodobieństwo wczesnego zakończenia nauki przez osoby młode jest niemal trzykrotnie większe w przypadku osób urodzonych poza UE niż ich rówieśników urodzonych w UE (21,6% w porównaniu z 8,3%), podczas gdy 71% młodych Romów (w grupie wiekowej 18–24 l.) zakończyło naukę przed osiągnięciem poziomu szkoły średniej II stopnia w UE (według badania Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej, FRA, w latach 2020–2021). Ponadto w 2022 r. 8,6% osób wcześniej kończących naukę i szkolenie zamieszkiwało w miastach w UE, 10,6% w małych miastach i na przedmieściach zaś 10% na obszarach wiejskich¹¹⁷. W niektórych państwach członkowskich, np. w Bułgarii, Hiszpanii i na Węgrzech, można zaobserwować znaczne różnice regionalne pod względem odsetka osób wcześniej kończących naukę (zob. wykres 1 w załączniku 5).

¹¹⁶ Zob. EDE, *European comparative data on persons with disabilities* [Europejskie dane porównawcze dotyczące osób z niepełnosprawnościami], 2021. Wyższy odsetek osób wcześniej kończących naukę wśród osób z niepełnosprawnościami może wynikać m.in. z problemów z dostępnością (np. barier fizycznych i architektonicznych) oraz braku dostosowanych programów.

¹¹⁷ Eurostat [[edat_lfse_30](#)].

Wykres 2.2.2: Odsetek osób wczesnie kończących naukę nadal powoli spada, przy czym można zaobserwować znaczące różnice między państwami członkowskimi

Osoby wczesnie kończące naukę (grupa wiekowa 18–24 l.), poziomy z 2022 r. i zmiany w stosunku do poprzedniego roku (%), wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)

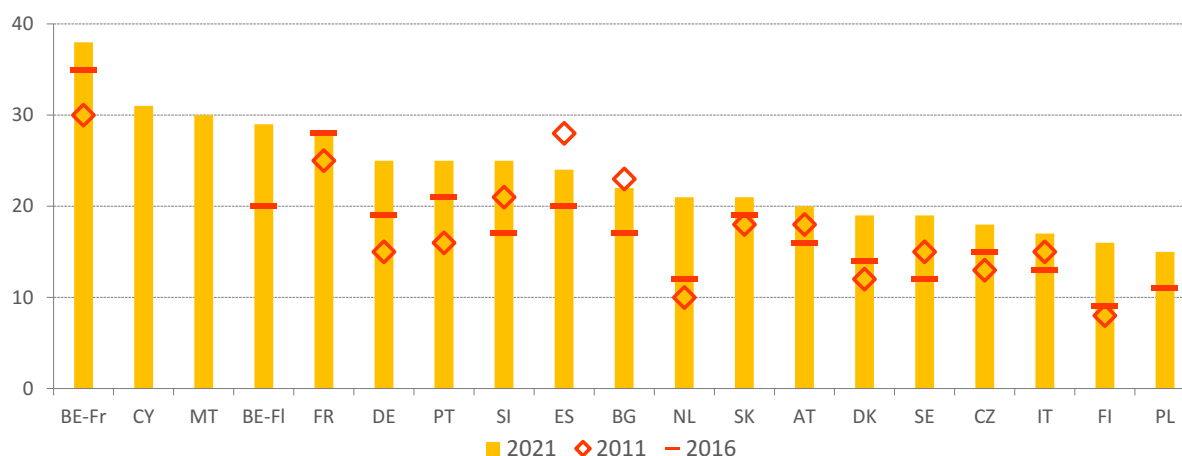


Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu w przypadku SK. Niska wiarygodność danych w przypadku SK. Źródło: Eurostat [edat_lfse_14], BAEL UE.

Poziom sprawności czytania spada w całej UE, a jego istotnym wyznacznikiem jest wciąż status społeczno-ekonomiczny. Zgodnie z międzynarodowym badaniem postępów biegłości w czytaniu z 2021 r. (PIRLS)¹¹⁸ w latach 2016–2021 odnotowano tendencję spadkową pod względem sprawności czytania uczniów czwartej klasy we wszystkich państwach członkowskich, z wyjątkiem Francji, gdzie umiejętność ta utrzymywała się na stałym poziomie (zob. wykres 2.2.3). Niemal jedna czwarta wszystkich uczniów osiąga słabe wyniki w skali PIRLS¹¹⁹, przy czym odsetek ten jest szczególnie wysoki we Wspólnocie Francuskiej Belgii (38 %), na Cyprze (31 %) i Malcie (30 %). Ponadto w porównaniu z 2016 r. w większości państw odnotowano wzrost odsetka uczniów osiągających słabe wyniki, czemu towarzyszył spadek odsetka uczniów osiągających najlepsze wyniki, co wskazuje na pogorszenie na poziomie systemowym. W badaniu potwierdzono również duży wpływ statusu społeczno-ekonomicznego uczniów na wyniki w nauce. Średnio różnica wyników między dziećmi o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym w porównaniu z pozostałymi dziećmi była znaczna (80 punktów), co odpowiadało w przybliżeniu dwóm latom nauki szkolnej.

Wykres 1.2.3: Sprawność czytania w UE pogorszyła się

Odsetek uczniów czwartej klasy osiągających co najwyżej niski międzynarodowy poziom odniesienia w ramach międzynarodowego badania postępów biegłości w czytaniu (PIRLS) (%; 2021).



Uwaga: „BE-Fr” odnosi się do Wspólnoty Francuskiej Belgii, natomiast „BE-FI” do Wspólnoty Flamandzkiej. Pokazano jedynie systemy edukacji, w których dane gromadzone są na koniec czwartej klasy, co nie obejmuje zatem: EE, EL, HR, HU, IE, LT, LU, LV i RO. Dane nie są dostępne dla Belgii – Wspólnoty Flamandzkiej, Cypru, Malty i Polski w 2011 r.; ani dla Cypru i Malty w 2016 r.

Źródło: Obliczenia DG EAC na podstawie danych z PIRLS 2021.

¹¹⁸ Zob. Mullis, I.V.S., von Davier, M., Foy, P., Fishbein, B., Reynolds, K. A. i Wry, E., *PIRLS 2021 International Results in Reading*. Boston College, Międzynarodowe Centrum Badawcze w zakresie TIMSS i PIRLS, 2023.

¹¹⁹ W ramach PIRLS określono cztery poziomy biegłości w czytaniu, zwane „międzynarodowymi poziomami odniesienia”: niski, średni, wysoki i zaawansowany. W niniejszym dokumencie, odnosząc się do uczniów osiągających co najwyżej niski międzynarodowy poziom, użyto odniesienia „osoby osiągające słabe wyniki w nauce”.

W tym kontekście niedobory nauczycieli jeszcze bardziej zagrażają zapewnieniu edukacji o wysokiej jakości, a rekrutacja, warunki pracy, perspektywy zawodowe i kształcenie wstępne nauczycieli różnią się znacznie w całej UE. Większość państw członkowskich UE ma trudności z obsadzeniem stanowisk nauczycielskich we wszystkich sektorach kształcenia obowiązkowego, przyciągnięciem wystarczającej liczby studentów planujących karierę nauczyciela i zatrzymaniem początkujących nauczycieli w zawodzie. Niedobory nauczycieli różnią się również w zależności od konkretnych dziedzin, ale są szczególnie zauważalne w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM)¹²⁰. Niedobory nauczycieli wynikają po części z tendencji demograficznych, przy czym około jedna czwarta kadry nauczycielskiej w Europie (24,5% na poziomach ISCED 1–3) ma ponad 55 lat i zbliża się do osiągnięcia wieku emerytalnego. W Estonii, na Litwie, Łotwie i we Włoszech odsetek nauczycieli w wieku powyżej 55 lat przekracza nawet 35%. W wielu państwach członkowskich zawód nauczyciela nie jest atrakcyjnym wyborem dla osób młodych. Wynagrodzenie nauczycieli na poziomie średnim I stopnia jest średnio o 11 % niższe od wynagrodzenia nauczycieli z wykształceniem wyższym¹²¹. Ta luka płacowa jest jeszcze większa w przypadku nauczycieli pracujących w obszarze wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz na poziomie podstawowym. Tylko jeden na pięciu nauczycieli w państwach członkowskich uczestniczących w badaniu TALIS uważa, że jego praca jest ceniona przez społeczeństwo, a wielu nauczycieli zgłasza, że odczuwa stres związany z pracą i duże obciążenie pracą¹²². Pomimo starań państw członkowskich na rzecz przyciągnięcia większej liczby studentów do programów kształcenia nauczycieli w kilku państwach liczba osób podejmujących tę ścieżkę kariery zmniejsza się, a wielu początkujących nauczycieli odchodzi z zawodu w ciągu pierwszych pięciu lat.

¹²⁰ Zob. Komisja Europejska, *Education and Training Monitor 2023* [Monitor Kształcenia i Szkolenia za rok 2023], 2023.

¹²¹ Baza danych OECD: Nauczyciele i członkowie kadry kierowniczej szkół; rzeczywiste wynagrodzenia. Średnia odnosi się do średniej państw członkowskich UE będących członkami OECD.

¹²² OECD, *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners* [Wyniki TALIS za 2018 r.: nauczyciele i członkowie kadry kierowniczej szkoły jako osoby uczące się przez całe życie], OECD Publishing, Paryż, 2019.

Absolwenci kształcenia i szkolenia zawodowego mają zazwyczaj stosunkowo dobre perspektywy zatrudnienia, zwłaszcza jeśli korzystają z uczenia się w miejscu pracy. Wśród uczniów i studentów szkół średnich¹²³ w 2021 r. ponad połowa (52,1 %) uczestniczyła w programach o profilu zawodowym (tj. zapewniających umiejętności i dostarczających wiedzy w obszarze określonej dziedziny lub zawodu). Ponadto w świetle zróżnicowania krajowych systemów kształcenia i szkolenia w UE odsetek ten waha się od 17,6 % na Cyprze do 70 % w Słowenii¹²⁴. W 2022 r. 60,1% niedawnych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w UE skorzystało z uczenia się w miejscu pracy. Utrzymują się jednak duże rozbieżności między państwami członkowskimi – odsetek ten wynosi od ponad 90% w Hiszpanii, Niemczech i Niderlandach do mniej niż 20% w Rumunii, Czechach i Polsce. Niedawni absolwenci kształcenia i szkolenia zawodowego, którzy uczestniczyli w uczeniu się w miejscu pracy, byli znacznie częściej zatrudnieni (82,5% w UE w 2022 r.) niż ci, którzy nie mieli takiego doświadczenia (71,6%). Chociaż, ogólnie rzecz biorąc, w ostatnim roku odnotowano korzystne zmiany wskaźnika zatrudnienia niedawnych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w całej UE (jego wartość sięgnęła 79,7% w 2022 r.), w poszczególnych państwach występują znaczne różnice – od 93,9% w Luksemburgu do 57,7% w Rumunii.

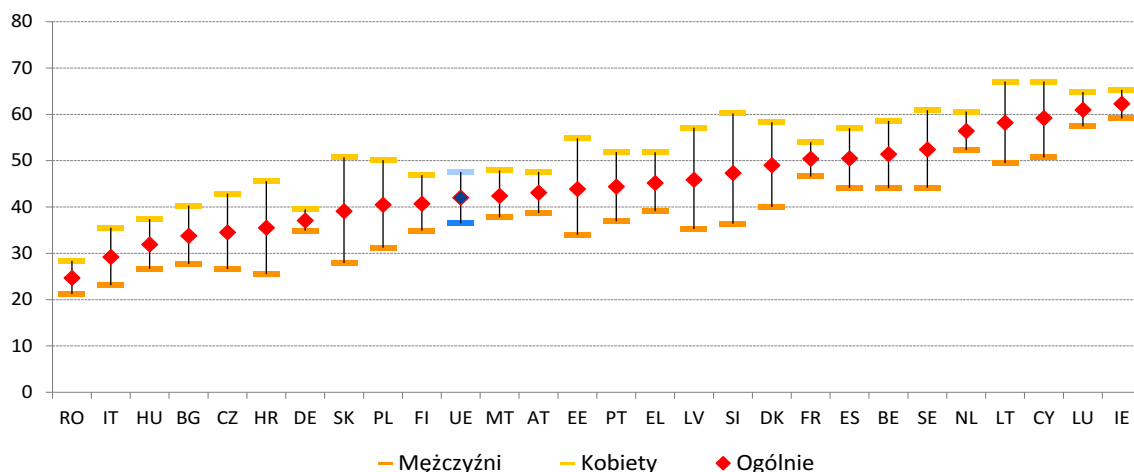
¹²³ Osoby z wykształceniem średnim II stopnia (poziom ISCED 3) lub policealnym (poziom ISCED 4)

¹²⁴ Niniejszy akapit opracowano na podstawie danych Eurostatu [[educ_uoe_enra16](#)], [[tps00215](#)], [[edat_lfse_24](#)].

Podczas gdy poziom wykształcenia wyższego stale rośnie, utrzymują się dysproporcje, w tym między płciami i regionami. W 2022 r. 42% osób w grupie wiekowej 25–34 l. posiadało dyplom ukończenia studiów wyższych, co stanowi wzrost z poziomu 41,2% w 2021 r. i 36,8% w 2016 r. Jeżeli ta pozytywna tendencja z ostatnich dziesięciu lat utrzyma się, cel europejskiego obszaru edukacji na poziomie 45% może zostać osiągnięty przed 2030 r.¹²⁵ Pomimo znacznych postępów na szczeblu UE odsetek osób z wyższym wykształceniem utrzymuje się poniżej 40% w ośmiu państwach UE. Chociaż wskaźnik ten wynosił nawet poniżej 30% w Rumunii i we Włoszech, w 2022 r. w Irlandii i Luksemburgu wyniósł ponad 60% (zob. wykres 2.2.4). Ponadto odsetek mężczyzn z wykształceniem wyższym jest niższy od odsetka kobiet (36,5% w porównaniu z 47,6%). Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn wynosi od 4,6 p.p. do 23,8 p.p. w całej UE. W 2021 r. różnica w posiadaniu wykształcenia wyższego w przypadku osób z niepełnosprawnościami i osób bez niepełnosprawności (w grupie wiekowej 30–34 l.) wynosiła 11,3 p.p., przy czym jedynie około jedna trzecia osób z niepełnosprawnościami miała wykształcenie wyższe lub równoważne¹²⁶. Ponadto utrzymują się znaczne różnice regionalne, a w niektórych regionach, w których odsetek osób z wykształceniem wyższym jest niższy od średniej UE, istnieje ryzyko pozostania w tyle za bardziej dynamicznymi regionami, ponieważ pogłębiają się niedobory talentów i różnice gospodarcze¹²⁷.

Wykres 2.2.4: Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem liczby osób z wyższym wykształceniem są znaczne

Odsetek osób w grupie wiekowej 25–34 l. uwzględnionych w badaniu aktywności ekonomicznej ludności, których najwyższy poziom wykształcenia lub szkolenia to wykształcenie wyższe (ISCED 5–8, %, 2022).



Uwaga: państwa są uszeregowane w porządku malejącym pod względem łącznego wskaźnika liczby osób z wyższym wykształceniem.

Źródło: Eurostat [[edat_ifse_03](#)], BAEL UE.

¹²⁵ Zob. Komisja Europejska, *Education and Training Monitor 2023* [Monitor Kształcenia i Szkolenia za rok 2023], 2023.

¹²⁶ EDE, European comparative data on persons with disabilities [Europejskie dane porównawcze dotyczące osób z niepełnosprawnościami], dane za 2021 r.

¹²⁷ Szczegółowe informacje można znaleźć w *komunikacie Komisji Europejskiej w sprawie wykorzystania potencjału talentów w regionach Europy* (COM(2023) 32 final).

Coraz większy odsetek absolwentów szkół wyższych jest mobilny lub mieszka za granicą, przy czym niektóre państwa członkowskie to głównie państwa, z których absolwenci wyjeżdżają¹²⁸.

Między państwami członkowskimi występują znaczne różnice pod względem liczby absolwentów zamieszkałych za granicą oraz liczby absolwentów z innego państwa UE przybywających do danego państwa. Średnia absolwentów mobilnych, tj. tych, którzy ukończyli szkołę średnią gdzie indziej niż w państwie członkowskim UE, w którym studiowali, wzrosła z 4,4% do 4,8% w latach 2017–2021 w UE-27, podczas gdy odsetek absolwentów mieszkających za granicą, wyrażony jako odsetek absolwentów w kraju, z którego wyjeżdżają, wzrósł z 3,4% w 2007 r. do 5,3% w 2022 r.¹²⁹ W 2022 r. dziesięć państw UE było państwami „wysyłającymi” netto, a dziewięć innych państw członkowskich było państwami przyjmującymi netto. Największe ujemne saldo netto w ujęciu względnym – dla państw, w przypadku których dostępne były dane – odnotowano w odniesieniu do Chorwacji, Litwy, Estonii, Węgier i Portugalii, podczas gdy Austria, Irlandia i Belgia miały największe dodatnie salda netto.

Aby wspierać konkurencyjność, propagować zatrudnienie wysokiej jakości oraz chronić model społeczny UE, potrzebne są trwale działania, dzięki którym możliwy będzie dalszy rozwój umiejętności pracowników, w tym z myślą o wspieraniu transformacji ekologicznej i cyfrowej. W tym kontekście dobrze funkcjonujące i skuteczne systemy kształcenia i szkolenia mają zasadnicze znaczenie z punktu widzenia zapewnienia osobom młodym umiejętności przydatnych na rynku pracy, natomiast wysoki poziom uczestnictwa w edukacji dorosłych ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia stałej aktualizacji umiejętności. Główny cel w zakresie edukacji dorosłych wymaga, aby do 2030 r. co najmniej 60% dorosłych w UE uczestniczyło w procesie uczenia się.

¹²⁸ Eurofound, *The role of human capital inequalities in cohesion and convergence* [Rola nierówności kapitału ludzkiego w spójności i konwergencji], 2024 (w przygotowaniu).

¹²⁹ Brak dostępnych danych dotyczących BG, CY, LU, LV, MT, PL, RO i SK.

Cel UE i związane z nim cele krajowe określono w kategoriach uczestnictwa w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy (z wyłączeniem szkoleń w miejscu pracy), aby lepiej odzwierciedlić rzeczywistość kształcenia ustawicznego, w dużej mierze realizowanego w ramach krótkich, ukierunkowanych kursów. Najnowsze dane dostępne w ramach badania edukacji dorosłych (AES) wskazują na średni wskaźnik uczestnictwa osób dorosłych w UE wynoszący 37,4% (w 2016 r.), czyli znacznie poniżej celu na 2030 r. (zob. sekcja 1.3). W tym względzie w czerwcu 2022 r. w zaleceniu Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych przedstawiono, w jaki sposób państwa członkowskie mogą w skuteczny sposób łączyć wsparcie finansowe i niefinansowe, aby umożliwić wszystkim osobom dorosłym rozwijanie umiejętności przez całe życie zawodowe¹³⁰. Ponadto duży potencjał oferowania pracownikom i osobom poszukującym pracy szybkiego i ukierunkowanego podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania mają mikropoświadczenia, również w świetle niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej (zob. zalecenie Rady z czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń)¹³¹. Europejski Rok Umiejętności, oparty na europejskim programie na rzecz umiejętności z 2020 r., ma na celu promowanie zmiany sposobu myślenia o podnoszeniu i zmianie kwalifikacji przez całe życie, która pomoże ludziom w uzyskaniu odpowiednich umiejętności potrzebnych do podjęcia zatrudnienia w miejscach pracy wysokiej jakości oraz w wykorzystaniu wielu możliwości oferowanych przez transformację ekologiczną i cyfrową¹³².

¹³⁰ W celu uzyskania szczegółów, zob: [ZALECENIE RADY z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych \(2022/C 243/03\)](#).

¹³¹ W celu uzyskania szczegółów, zob: [ZALECENIE RADY z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności \(2022/C 243/02\)](#).

¹³² Komunikat Komisji „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”, COM(2020) 274 final; Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności.

Niedobory siły roboczej i kwalifikacji występują powszechnie w różnych zawodach i na różnych poziomach umiejętności, potęgowane przez silny popyt na pracę, ale także przez uwarunkowania o charakterze bardziej strukturalnym, takie jak tendencje demograficzne.

Powszechne niedobory siły roboczej są spowodowane dużym popytem na pracę utrzymującym się mimo niedawnego spowolnienia gospodarki, choć pewną rolę w tym względzie mógł też odegrać spadek siły roboczej następujący wskutek zmiany demograficznej. Chociaż skutki starzenia się społeczeństwa były do tej pory równoważone zwiększonym uczestnictwem w rynku pracy, oczekuje się, że w nadchodzących dziesięcioleciach unijna siła robocza zmniejszy się. Jednocześnie niedobory siły roboczej w niektórych sektorach i zawodach są również w dużej mierze spowodowane nowymi miejscami pracy powstającymi w wyniku transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej i niedopasowaniem umiejętności występującymi powszechnie wśród siły roboczej, również w kontekście wymogów dotyczących nowych umiejętności. W niektórych przypadkach niedobory związane są ponadto ze złymi warunkami pracy, szczególnie w sektorach takich jak opieka zdrowotna, opieka rezydencjalna i transport¹³³. Wspieranie skutecznej integracji na rynku pracy grup obecnie niedostatecznie reprezentowanych (jak np. kobiety, młodzież, pracownicy w starszym wieku, osoby pochodzące ze środowisk migracyjnych lub Romowie) mogłaby pomóc zrównoważyć wpływ zmian demograficznych na podaż pracy¹³⁴. Wspieranie tych grup w rozwijaniu i skutecznym wykorzystywaniu umiejętności i kompetencji istotnych dla rynku pracy w drodze zapewnienia odpowiednich możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji ma zasadnicze znaczenie dla skutecznego wykorzystania ich potencjału. W zawodach w dziedzinie STEM i opieki zdrowotnej ważną rolę w wyjaśnianiu przyczyn niedoborów odgrywa na przykład ograniczona podaż umiejętności dostosowanych do konkretnych miejsc pracy¹³⁵. Poprawa warunków pracy pomogłaby przyciągnąć i zatrzymać pracowników w niektórych sektorach i zawodach, w których występuje problem niedoboru. Oprócz tego do rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej i kwalifikacji może przyczynić się promowanie mobilności wewnątrzunijnej, przyciąganie wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich (przy jednoczesnym zapewnieniu poszanowania i egzekwowania praw pracowniczych i praw do ochrony socjalnej) i ukierunkowanie legalnej migracji na zawody, w których występują niedobory, przy zachowaniu pełnej komplementarności z wykorzystaniem potencjału talentów wewnątrz UE¹³⁶.

¹³³ Komisja Europejska, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU* [Rozwiązanie problemu niedoboru siły roboczej i kwalifikacji w UE], *Employment and Social Developments in Europe (ESDE)* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie], roczny przegląd. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

¹³⁴ Zob. komunikat Komisji „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania”, COM(2023) 577 final.

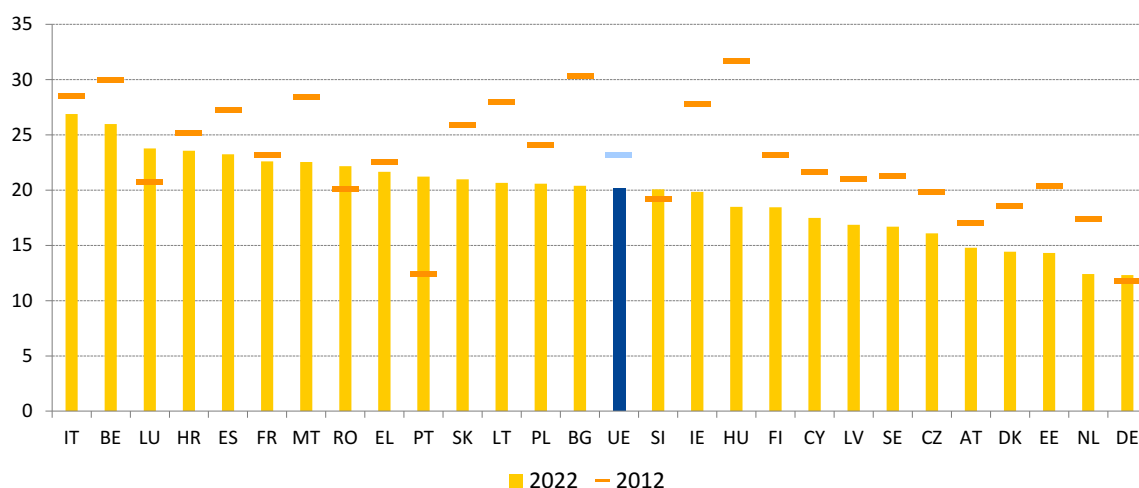
¹³⁵ Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

¹³⁶ Mianowicie za pośrednictwem unijnej puli talentów, uruchomionej w ramach pakietu dotyczącego mobilności umiejętności i talentów przyjętego przez Komisję 15 listopada 2023 r.

W ostatnim dziesięcioleciu w UE odnotowano tendencję spadkową w zakresie niedopasowania umiejętności w wymiarze makroekonomicznym¹³⁷. Od 2012 r. w większości państw członkowskich UE wskaźnik ten spada (zob. wykres 2.2.5). Spadek w dużej mierze wynika z rosnącego poziomu wykształcenia w państwach członkowskich, podczas gdy w większości państw członkowskich wzrasta odsetek miejsc pracy wymagających przynajmniej wykształcenia średniego. W mniejszym stopniu odzwierciedla on również zmniejszającą się lukę między wynikami w zakresie zatrudnienia w grupach społecznych o niskich, średnich i wysokich kwalifikacjach. Niedopasowanie umiejętności w wymiarze makroekonomicznym utrzymuje się jednak na stosunkowo wysokim poziomie we Włoszech, w Belgii, Luksemburgu, Chorwacji i Hiszpanii. Upowszechnienie edukacji dorosłych mogłoby przyczynić się do zmniejszenia niedopasowania umiejętności dzięki lepszemu dostosowaniu podaży umiejętności i popytu na nie.

Wykres 2.2.5: Niedopasowanie umiejętności w wymiarze makroekonomicznym zmniejszyło się w ciągu ostatnich dziesięciu lat

Względne rozproszenie wskaźników zatrudnienia pracowników o różnym poziomie wykształcenia, ważone udziałem każdej grupy w ogóle ludności w wieku produkcyjnym (w grupie wiekowej 20–64 l.)



Uwaga: Wskaźnik ten odzwierciedla stosunkowo większe trudności w wejściu na rynek pracy osób o niskich i średnich kwalifikacjach w porównaniu z osobami o wysokich kwalifikacjach.

Źródło: obliczenia DG EMPL na podstawie danych Eurostatu, [lfsq_egaed]; [lfsq_pgaed; lfsq_agaed], BAEL UE.

¹³⁷ Niedopasowanie umiejętności w wymiarze makroekonomicznym pojawia się wówczas, gdy rozkład umiejętności różni się między dostępnymi pracownikami a tymi, którzy są zatrudniani.

Niedobory wykwalifikowanej siły roboczej stanowią wąskie gardła dla wzrostu gospodarczego i mogą spowolnić transformację ekologiczną i cyfrową, jeżeli problem ten nie zostanie odpowiednio rozwiązany. W 2021 r. ponad 60 % unijnych przedsiębiorstw, które zatrudniły lub próbowały zatrudnić specjalistów w dziedzinie ICT, miało trudności z obsadzeniem takich wolnych stanowisk¹³⁸. Wśród głównych trudności często wymieniano brak kandydatów, którzy posiadaliby odpowiednie wykształcenie i odbyliby odpowiednie szkolenia lub posiadaliby odpowiednie doświadczenie zawodowe. W badaniu przeprowadzonym w 2023 r. w ramach Europejskiego Roku Umiejętności podkreślono powszechny niedobór wykwalifikowanej siły roboczej w MŚP, przy czym 78% z nich uznało, że znalezienie pracowników o odpowiednich umiejętnościach jest bardzo trudne (52%) lub umiarkowanie trudne (26%)¹³⁹. Około dwie trzecie MŚP (63%) – a w siedmiu państwach członkowskich nawet około trzy czwarte z nich – uznało, że niedobory kwalifikacji ograniczają ich ogólną działalność gospodarczą. W przypadku prawie połowy z nich (45%) dotyczyło to w szczególności wykorzystania technologii cyfrowych, podczas gdy ograniczenia w ekologizacji działalności stanowiły problem dla 39%. Z kolei wśród dorosłych pracowników 63% stwierdziło, że muszą rozwijać swoją wiedzę i umiejętności, aby lepiej wykonywać swoją pracę, a 52% uznało, że potrzebuje poprawić swoje umiejętności cyfrowe¹⁴⁰.

¹³⁸ Eurostat [[isoc_ske_itcrs](#)].

¹³⁹ Badanie Eurobarometr nr 529 *Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises* [Niedobory kwalifikacji, strategie rekrutacji i zatrzymywania pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach], 2023.

¹⁴⁰ [Cedefop second European skills and jobs survey, 2021](#) [Cedefop, Drugie europejskie badanie dotyczące umiejętności i miejsc pracy, 2021].

Ramka nr 2 dotycząca filaru: Wspieranie umiejętności i kompetencji na rzecz sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej

Dalszy rozwój umiejętności i kompetencji potrzebnych do zielonej transformacji przyczynia się do zwiększenia zdolności innowacyjnych, konkurencyjności oraz zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. Rozwój ten służy realizacji zasad nr 1 (kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie), 3 (równe szanse) i 4 (aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia) Europejskiego filaru praw socjalnych. Przejście na gospodarkę neutralną dla klimatu w celu przeciwdziałania zmianie klimatu i wykorzystania możliwości wynikających z zielonych technologii i rozwoju przemysłu spowoduje fundamentalną transformację w wielu sektorach. Powstaną nowe miejsca pracy, niektóre miejsca pracy zostaną zastąpione, a inne określone na nowo. Ekologizacja gospodarki UE w ramach Europejskiego Zielonego Ładu stwarza znaczne możliwości w zakresie wysokiej jakości zatrudnienia i może doprowadzić do powstania około miliona miejsc pracy do 2030 r., a do 2050 r. być może nawet wielokrotności tej liczby, ale wymaga odpowiedniego wsparcia i odpowiednich strategii towarzyszących¹⁴¹. W [planie przemysłowym Zielonego Ładu](#) umiejętności uznano za jeden z filarów konkurencyjnego przemysłu neutralnego emisyjnie i katalizator szybkiej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej. Ponadto akt w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie zwiększy umiejętności w dziedzinie technologii neutralnych emisyjnie dzięki ustanowieniu specjalnych programów szkoleniowych za pośrednictwem akademii przemysłu neutralnego emisyjnie. Na podstawie [europejskiego programu na rzecz umiejętności](#) w pakcie na rzecz umiejętności przewidziano cel polegający na zebraniu razem organizacji publicznych i prywatnych oraz zachęceniu ich do podjęcia konkretnych zobowiązań w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych. [Europejski Rok Umiejętności](#) daje nowy impuls do podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz ma na celu dopasowanie aspiracji i zestawów umiejętności do możliwości zatrudnienia, zwłaszcza w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej. Ponadto – co przyczyni do jeszcze lepszego rozwoju profesjonalnych umiejętności ekologicznych – każda osoba będzie musiała rozwijać kompetencje w zakresie zrównoważonego rozwoju, aby myśleć, planować i działać z myślą o zrównoważeniu środowiskowym, tak aby całe społeczeństwo mogło wspierać transformację ekologiczną. W tym względzie programy kształcenia i szkolenia mogą opierać się na europejskich ramach kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju GreenComp, które obejmują dwanaście kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju.

¹⁴¹ Zob. Komisja Europejska, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S. i in., *The future of jobs is green* [Przyszłość zatrudnienia jest zielona], 2021.

Wraz z intensyfikacją działań na rzecz dekarbonizacji umiejętności potrzebne do transformacji ekologicznej są coraz częściej wymagane we wszystkich sektorach i miejscach pracy. Zgodnie z europejską klasyfikacją umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO) prawie 300 profili zawodowych w UE wymaga co najmniej jednej umiejętności oznaczonej jako „zielona”¹⁴². W 2022 r. wszystkie państwa członkowskie UE borykały się z niedoborem zawodów wymagających umiejętności do celów transformacji ekologicznej, choć między poszczególnymi państwami występowały znaczne różnice (od 108 do 3 zawodów, w których występują niedobory, odpowiednio w Niderlandach i Grecji)¹⁴³. Powszechne niedobory odnotowano w sektorach budowlanym i wytwórczym, które odgrywają kluczową rolę w transformacji ekologicznej. W ponad dwóch trzecich państw członkowskich stwierdzono niedobory osób wykonujących zawody murarza, stolarza, w tym budowlanego, lub hydraulika i monter. Znaczne niedobory występują również w innych zawodach związanych z łańcuchami wartości energii odnawialnej, wdrażaniem rozwiązań w zakresie energii odnawialnej lub logistyką, takich jak kierowcy samochodów ciężarowych (w 17 państwach członkowskich) lub technicy elektrycy (w 12 państwach członkowskich). Rozwiązanie problemu niedoboru siły roboczej i kwalifikacji ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celów neutralności klimatycznej i zrównoważenia środowiskowego¹⁴⁴.

Państwa członkowskie wprowadzają środki w różnych obszarach polityki w celu promowania umiejętności i kompetencji potrzebnych do transformacji ekologicznej. Niektóre państwa członkowskie, na przykład **Finlandia, Dania i Grecja**, aktualizują swoje krajowe strategie w zakresie umiejętności i finansowania, aby nadać priorytet umiejętnościom w dziedzinie zielonej gospodarki. **Francja** ogłosiła środki, które uczynią rozwój kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju „przekrojowym priorytetem” we wszystkich przedmiotach nauczania w ramach kształcenia obowiązkowego, w tym ramy pomiaru i rozwoju kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju w oparciu o GreenComp. W **Słowacji** programy kształcenia i szkolenia są aktualizowane w ramach RRP, aby także propagować umiejętności ekologiczne istotne dla rynku pracy, natomiast w **Rumunii** szkoły zawodowe otrzymają wsparcie na modernizację swoich programów nauczania, a ponad dziesięć standardów zawodowych w wykazie zawodów związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym zostanie poddanych aktualizacji. Wiąże się to również z ciągłym rozwojem zawodowym nauczycieli i osób prowadzących szkolenia, a także – w ramach RRP – modernizacją infrastruktury sal lekcyjnych, ośrodków szkoleniowych i przestrzeni uczenia się w miejscu pracy. Między innymi **Hiszpania i Dania** dostosowały swoją aktywną politykę rynku pracy, aby lepiej powiązać osoby poszukujące pracy z możliwościami znalezienia zatrudnienia w zielonej gospodarce. Ponadto kilka państw, na przykład **Francja, Malta i Szwecja**, opracowuje lub modernizuje swoje systemy gromadzenia informacji na temat umiejętności w celu identyfikacji lub przewidywania konkretnych umiejętności potrzebnych do przeprowadzenia zielonej transformacji. Zazwyczaj wiąże się to ze ścisłą współpracą z przemysłem, partnerami społecznymi i publicznymi służbami zatrudnienia, w tym na szczeblu regionalnym lub lokalnym. **Portugalia** utworzyła specjalny ośrodek szkoleniowy ds. transformacji energetycznej, którego celem jest promowanie opracowywania ścieżek szkoleniowych i uczestnictwa w nich pracowników w celu uzyskania kwalifikacji w obszarach transformacji energetycznej i działań klimatycznych, np. energii ze źródeł odnawialnych, efektywności energetycznej i mobilności zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju.

¹⁴² [European Classification of Occupations, Skills, and Competences](#) [Europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów] (ESCO), Cedefop, 2012.

¹⁴³ Na podstawie sprawozdania Europejskiego Urzędu ds. Pracy, [Report on labour shortages and surpluses 2022](#) [Sprawozdanie dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej w 2022 r.], 2023.

¹⁴⁴ Zob: Komisja Europejska, [Employment and Social Developments in Europe 2023](#) [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

W tej sytuacji konieczne są znaczne dalsze starania na rzecz poprawy umiejętności cyfrowych ludności, zwłaszcza osób o niskich umiejętnościach, osób starszych i obywateli państw trzecich. W 2021 r. 60–70% pracowników w UE korzystało w pracy z narzędzi cyfrowych, które wymagały podstawowego lub umiarkowanego poziomu umiejętności cyfrowych¹⁴⁵. Co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe posiadało jednak jedynie 53,9% osób dorosłych w Europie (w grupie wiekowej 16–74 l.), co oznacza znaczną lukę w stosunku do celu zakładającego posiadanie tych umiejętności przez 80% osób do 2030 r., który określono w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i w cyfrowym Kompasie cyfrowej dekady¹⁴⁶. W 2021 r. podstawowe umiejętności cyfrowe miała mniej niż jedna trzecia osób dorosłych w Rumunii i Bułgarii i w odniesieniu do obu tych państw, łącznie z Polską, stwierdzono „sytuację krytyczną” w tym obszarze (zob. wykres 2.2.6). Ponadto Włochy, Niemcy, Litwa, Węgry, Słowenia i Cypr uznano za „wymagające obserwacji” ze względu na poziomy znacznie poniżej średniej UE. Niderlandy, Finlandia, Irlandia i Dania, jako państwa osiągające najlepsze wyniki, uzyskały zaś już poziom bliski 80% dorosłych osób posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. Istnieje jednak również znaczne zróżnicowanie między grupami społecznymi. Podczas gdy w UE co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe posiadało 71% osób młodych (w grupie wiekowej 16–29 l.), mogło się nimi pochwalić jedynie 34,6% osób starszych (w grupie wiekowej 55–74 l.). Bardziej w tyle pod względem podstawowych umiejętności cyfrowych w stosunku do reszty ludności pozostawały również osoby bezrobotne i bierne zawodowo – w ich przypadku wskaźniki wynosiły odpowiednio 45% i 33%. Co więcej, w tym samym roku znacznie mniejszy odsetek obywateli państw trzecich (41,8%) posiadał co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe.

Wykres 2.2.6: Istnieją znaczne różnice między państwami w odniesieniu do umiejętności cyfrowych osób dorosłych

Odsetek ludności posiadający podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (grupa wiekowa 16–74 lat), poziomy z 2021 r. (%), wskaźnik główny w tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: Legenda znajduje się w załączniku. Ze względu na istotne zmiany w definicji wskaźnika w 2021 r. do jego oceny stosuje się wyjątkowo tylko poziomy (przy założeniu braku zmian dla wszystkich państw członkowskich, także dla średniej UE).

Źródło: Eurostat, [tepsr_sp410].

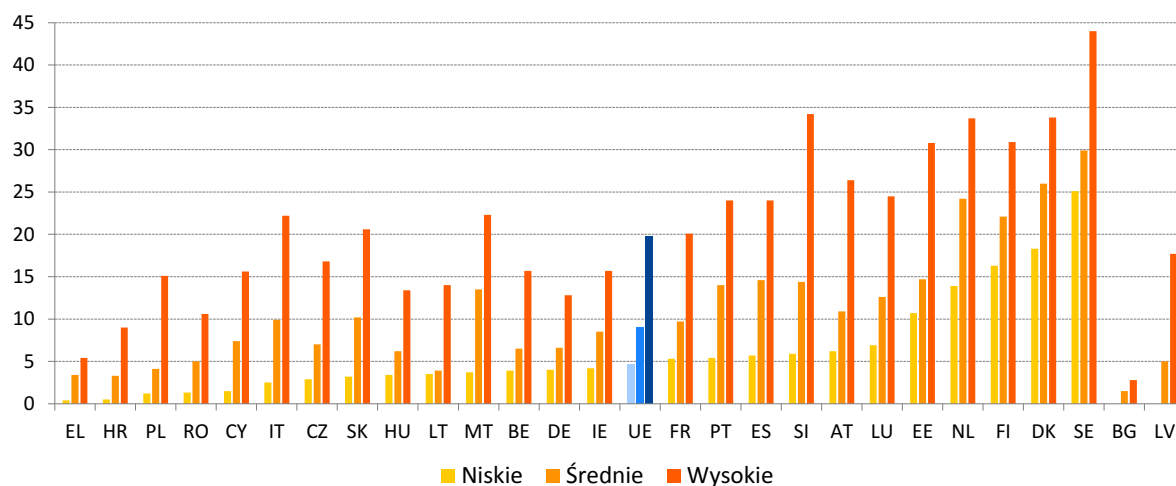
¹⁴⁵ Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* [Przygotowanie Europy do transformacji cyfrowej człowieka: nowe dane z drugiego europejskiego badania dotyczącego umiejętności i miejsc pracy przeprowadzonego przez Cedefop] Luksemburg: Urząd Publikacji. Seria referencyjna Cedefop; nr 123/2022.

¹⁴⁶ Cyfrowa dekada to perspektywiczna wizja strategiczna Komisji Europejskiej dotycząca rozwoju gospodarki cyfrowej i transformacji europejskich przedsiębiorstw do 2030 r. Plan został przedstawiony przez Komisję Europejską w marcu 2021 r. Oprócz celu w zakresie umiejętności cyfrowych Komisja wyznaczyła cel w postaci 20 mln specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych do 2030 r. (wzrost z około 9 mln w 2021 r.).

Osoby o niskim poziomie wykształcenia zasługują na szczególne uwzględnienie w środkach z zakresu polityki ukierunkowanych na zwiększenie uczestnictwa w edukacji dorosłych. Osoby z wykształceniem co najwyżej średnim I stopnia stanowią 20,5% osób w grupie wiekowej 25–64 l. w UE, i duży odsetek wśród osób młodych (15,1%) (w grupie wiekowej 25–34 l.). W 2022 r. wskaźnik uczestnictwa dorosłych w uczeniu się w ciągu poprzednich czterech tygodni był ponad dwukrotnie większy wśród osób o wysokich kwalifikacjach (19,8%) i średnio wykwalifikowanych (9%) w porównaniu z osobami o niskich kwalifikacjach (4,7%) (zob. wykres 2.2.7). Luka ta różni się jednak w zależności od państwa – np. w Szwecji, Danii i Finlandii wynosi mniej niż dwukrotność, natomiast w państwach takich jak Grecja, Chorwacja i Polska różnica ta jest ponad dziesięciokrotna. Zwiększenie uczestnictwa w edukacji dorosłych wśród ogółu społeczeństwa, a w szczególności wśród osób o niskich umiejętnościach, ma zasadnicze znaczenie w kontekście powszechnego niedoboru siły roboczej i kwalifikacji, a także w kontekście wspierania trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. W pakiecie dotyczącym oceny ścieżek poprawy umiejętności, przyjętym niedawno w ramach Europejskiego Roku Umiejętności, podkreślono potrzebę dalszego zapewniania nisko wykwalifikowanym dorosłym możliwości rozwijania umiejętności podstawowych lub szerszego zestawu umiejętności istotnych dla aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i w rynku pracy¹⁴⁷.

Wykres 2.2.7: Na uczestnictwo w edukacji dorosłych duży wpływ ma poziom wykształcenia

Udział osób dorosłych (w grupie wiekowej 25–64 l.) w uczeniu w ciągu ostatnich czterech tygodni w 2022 r., według poziomu wykształcenia (niskie, średnie lub wysokie kwalifikacje)



Uwagi: Brak danych w przypadku BG i LV w odniesieniu do osób o niskich kwalifikacjach. Niska wiarygodność danych dotyczących LU. Przerwa w szeregu w przypadku SK.

Źródło: Eurostat [trng_lfse_03], BAEL UE.

¹⁴⁷ Pakiet dotyczący oceny ścieżek poprawy umiejętności został przyjęty w lipcu 2023 r. i zawierał ocenę działań podjętych w odpowiedzi na zalecenie Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności.

Większość szkoleń dla dorosłych odbywa się w warunkach pozaformalnych. W 2022 r. trzech na czterech dorosłych, którzy uczestniczyli w uczeniu się w ciągu ostatnich czterech tygodni w UE, uczyniło to w sposób pozaformalny, tj. korzystając z ustrukturyzowanego sposobu uczenia się poza tradycyjnymi formalnymi instytucjami edukacyjnymi. Obejmuje to głównie krótkie kursy szkoleniowe prowadzone w przedsiębiorstwach lub przez wyspecjalizowane ośrodki. W dwudziestu państwach członkowskich odsetek uczenia się pozaformalnego przekraczał 80%, podczas gdy w pięciu innych państwach członkowskich wynosił nie więcej niż dwie trzecie. Tylko w Bułgarii i Grecji udział uczenia się pozaformalnego stanowił mniej niż połowę wszystkich działań edukacyjnych¹⁴⁸.

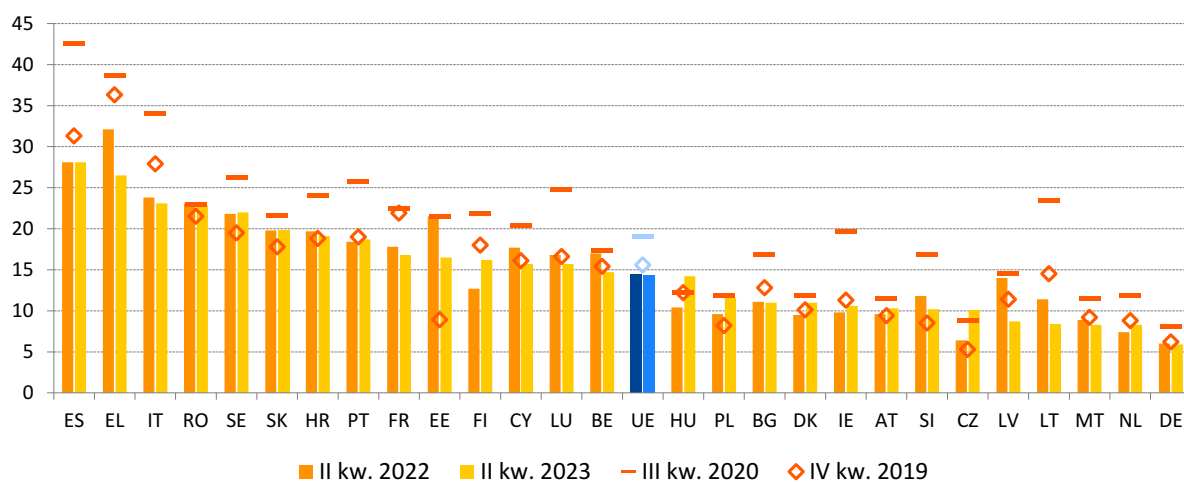
Po tym jak sytuacja w zakresie bezrobocia młodzieży poprawiła się w okresie ożywienia gospodarczego po pandemii COVID-19, wskaźnik ten ustabilizował się poniżej poziomów obserwowanych wcześniej, ale utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie w wielu państwach członkowskich. Po tym, jak stopa bezrobocia młodzieży (w grupie wiekowej 15–24 l.) w II kwartale 2022 r. osiągnęła poziom sprzed kryzysu wynoszący 14,4% – powracając ze szczytowego poziomu 19,1% odnotowanego w III kwartale 2020 r. – w II kwartale 2023 r. w UE poziom ten co do zasady utrzymał się (zob. wykres 2.2.8). Stopa ta spadła w 15 państwach członkowskich w porównaniu z II kwartałem 2022 r., a zwłaszcza o ponad 5 p.p. w Grecji, Estonii i na Łotwie, natomiast znacznie wzrosła na Węgrzech (3,8 p.p.), w Czechach (3,7 p.p.) i Finlandii (3,5 p.p.). Bezrobocie młodzieży utrzymuje się na poziomie niemal trzykrotnie przewyższającym ogólne bezrobocie ludności w wieku produkcyjnym w UE. Jego wartość waha się od ponad 20% w Hiszpanii, Grecji, we Włoszech, w Rumunii i Szwecji do najniższego poziomu (5,9%) w Niemczech. Konieczne są nieustanne starania w celu przezwyciężenia wyzwań strukturalnych, które hamują osoby młode na rynku pracy, szczególnie w kontekście powszechnych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji, a także w celu przeciwdziałania możliwym długotrwałym negatywnym skutkom dla ich perspektyw zawodowych.

¹⁴⁸

Eurostat [[trng_lfs_09](#)], BAEL UE.

Wykres 2.2.8: Sytuacja w zakresie bezrobocia młodzieży poprawiła się wraz z silnym ożywieniem gospodarczym, ale w niektórych państwach członkowskich jest nadal trudna

Stopa bezrobocia młodzieży (w grupie wiekowej 15–24 l., % ludności aktywnej zawodowo) w IV kwartale 2019 r. (przed kryzysem), w III kwartale 2020 r. (szczyt kryzysu) i w II kwartale 2022 r. (po kryzysie), jak również w II kwartale 2023 r.



Uwagi: dane wyrównane sezonowo. Niska wiarygodność w przypadku EE, HR, LU, MT i SI w IV kwartale 2019 r. i III kwartale 2020 r. oraz w przypadku LU, MT i SI w II kwartale 2022 r. i II kwartale 2023 r. Odmienne definicje w przypadku FR i ES w II kwartale 2022 r. i II kwartale 2023 r.

Źródło: Eurostat [une_rt_q], BAEL UE.

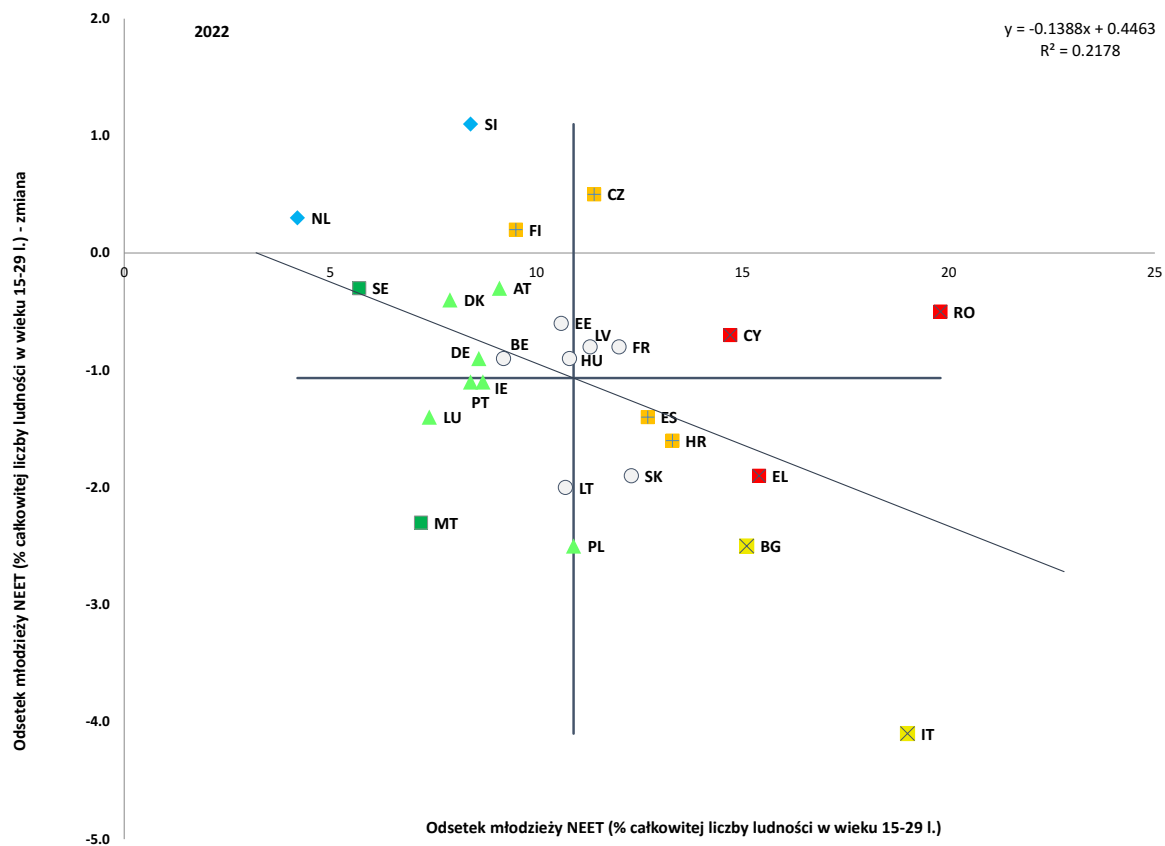
W okresie po kryzysie związanym z COVID-19 odsetek osób młodych, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (NEET), znacznie spadł do poziomu poniżej poziomu sprzed pandemii, choć wyzwania nadal istnieją. Po znacznym wzroście w czasie kryzysu związanego z COVID-19 do 13,9% w 2020 r. odsetek młodzieży NEET (w grupie wiekowej 15–29 l.) w UE nadal spadał z 13,1% w 2021 r., osiągając poziom 11,7% w 2022 r. W Rumunii (w której odsetek ten jest najwyższy i wynosi 19,8%), w Grecji i na Cyprze sytuacja młodzieży NEET jest jednak „krytyczna” ze względu na utrzymujący się wysoki poziom tego wskaźnika i niewystarczającą poprawę w przypadku niektórych osób (zob. wykres 2.2.9). W Chorwacji, Hiszpanii, Czechach i Finlandii sytuacja „wymaga obserwacji”. „Najlepsze wyniki” w UE odnotowano na Malcie i w Szwecji – nie tylko niski poziom wskaźnika, lecz również znaczną poprawę. W większości państw członkowskich można również zaobserwować różnice regionalne pod względem odsetka młodzieży NEET (zob. wykres 2 w załączniku 5). Mimo znaczącej poprawy pod względem odsetka bezrobotnej młodzieży NEET – spadek o 0,7 p.p. w stosunku do wartości z 2021 r. do 4,3% w 2022 r., przy czym obecnie wskaźnik ten jest na znacznie niższym poziomie niż przed kryzysem (4,9% w 2019 r.)¹⁴⁹ – większy odsetek młodzieży NEET (7,4% w 2022 r., spadek z 7,8% w 2019 r.) jest nieaktywny zawodowo, co lepiej opisano w ramce nr 3 dotyczącej filaru¹⁵⁰. Aby osiągnąć ambitny cel dotyczący 9% odsetka młodzieży NEET do 2030 r., określony w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, konieczne są stałe starania w oparciu o niedawne usprawnienia.

¹⁴⁹ Eurostat [edat_lfse_20].

¹⁵⁰ Zob. Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe 2022 [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2022 r.]*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2022.

Wykres 2.2.9: Odsetek młodzieży NEET znacznie się zmniejsza, ale nadal istnieją wyzwania

Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się (w wieku 15–29 lat), poziomy z 2022 r. i zmiany w stosunku do poprzedniego roku (% , wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Różne definicje w przypadku ES i FR.

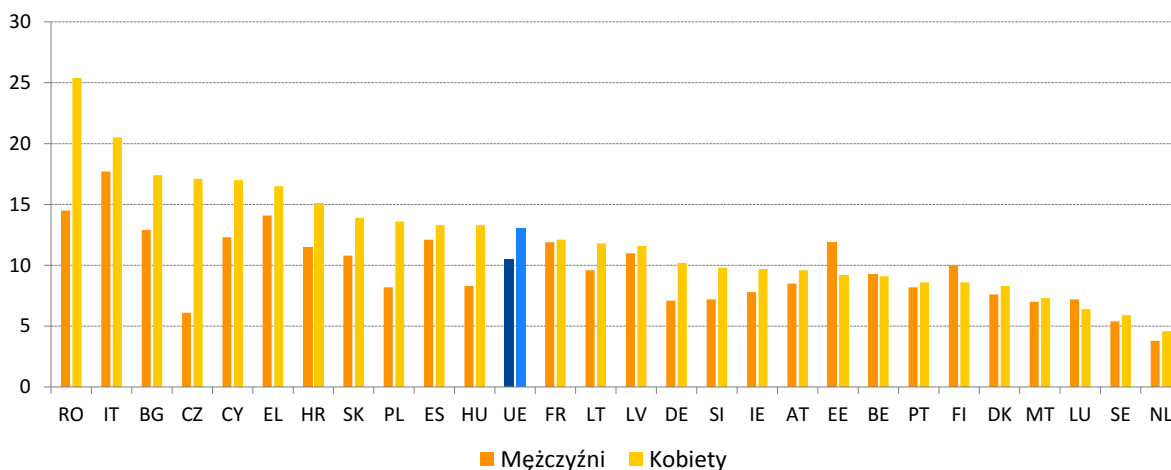
Źródło: Eurostat [[lfsi_neet_a](#)], BAEL UE.

Dużą część młodzieży NEET stanowią kobiety i osoby pochodzące ze środowisk migracyjnych.

Mimo poprawy w latach 2021–2022 odsetek kobiet niekształcących się, niepracujących ani nieszkolących się w UE (13%) był nadal o 2,5 p.p. wyższy niż w przypadku mężczyzn (10,5%) (zob. wykres 2.2.10). Różnica ta przekraczała 10 p.p. w Czechach i Rumunii. Jedynie w Estonii, Finlandii, Luksemburgu i Belgii odsetek młodzieży NEET wśród mężczyzn był wyższy niż odsetek kobiet. Podczas gdy wśród mężczyzn NEET bierność zawodową wykazywało tylko nieco więcej osób niż było bezrobotnych (5,7% w porównaniu z 4,8%), spośród kobiet NEET znacznie większy odsetek był bierny zawodowo (9,2% w porównaniu z 3,8%). Ponadto w 2022 r. do młodzieży NEET zaliczał się wyraźnie wyższy odsetek osób młodych urodzonych poza UE w porównaniu z osobami urodzonymi w UE, zwłaszcza wśród kobiet. W dotarciu do młodzieży NEET i zapewnieniu dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego pomóc może wzmocniona gwarancja dla młodzieży¹⁵¹. Prócz tego młodzieży NEET znajdującej się w niekorzystnej sytuacji doświadczenie zawodowe za granicą pomaga zdobyć inicjatywa ALMA („mierz wysoko, ucz się, osiągnij biegłość, realizuj cele”), w tym intensywne szkolenia dostosowane do potrzeb w państwie pochodzenia na etapie przygotowawczym, a także dalsze wsparcie na rzecz zdobycia zatrudnienia lub dalszego kształcenia w kraju pochodzenia na etapie działań następczych¹⁵².

Wykres 2.2.10: Mimo ogólnej poprawy nadal utrzymuje się znaczne zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn wśród młodzieży NEET

Odsetki młodzieży NEET wśród kobiet i mężczyzn (15–29 l., %, 2022)



Uwaga: Różne definicje w przypadku ES i FR.

Źródło: Eurostat [[lfsi_neet_a](#)], BAEL UE.

¹⁵¹ Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży 2020/C/372/01 (Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1).

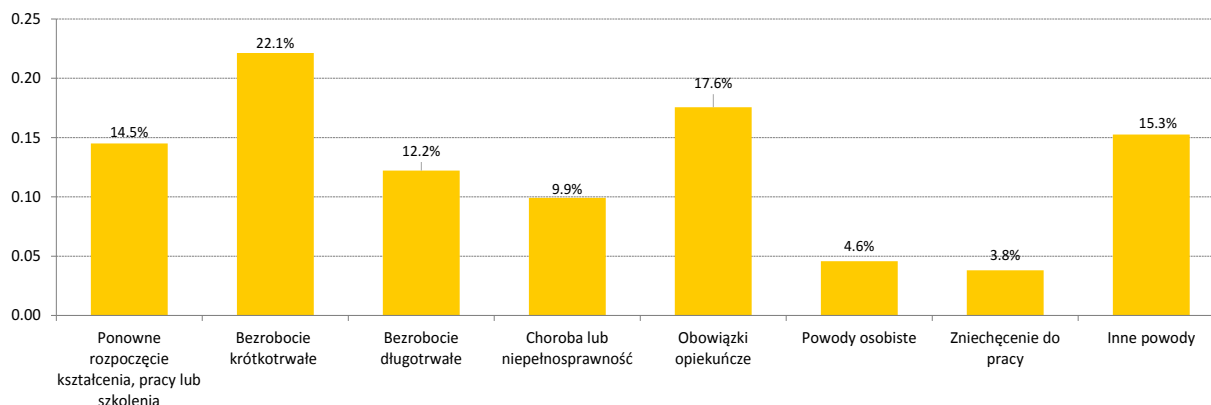
¹⁵² Więcej informacji można znaleźć na stronie poświęconej ALMA (ang. Aim, Learn, Master, Achieve – mierz wysoko, ucz się, osiągnij biegłość, realizuj cele) – Zatrudnienie, Sprawy Społeczne i Włączenie Społeczne – Komisja Europejska ([europa.eu](#)).

Ramka nr 3 dotycząca filaru: Niwelowanie luk w możliwościach dla osób młodych niekształcących się, niepracujących ani nie szkolących się

Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się (NEET) stanowi niewykorzystane źródło talentów i innowacji, które, jeśli zostaną wykorzystane, mogą wnieść wkład w transformację ekologiczną i cyfrową oraz zwiększyć dynamikę gospodarczą i społeczną. Odpowiednia i terminowa integracja młodzieży na rynku pracy lub w systemach kształcenia i szkolenia ma zasadnicze znaczenie dla uniknięcia tzw. efektu blizny. Sytuacja ta może mieć szkodliwy wpływ na przyszłe perspektywy zawodowe i zdolność do zarabkowania, a także wiąże się z potencjalnie większym ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego, a w bardziej ekstremalnych przypadkach – problemami ze zdrowiem fizycznym i psychicznym¹⁵³. Nadchodzące wielkie przemiany związane z ekologizacją i cyfryzacją naszych gospodarek zwiększają potrzebę zagwarantowania dobrej integracji młodych pokoleń na rynku pracy i w społeczeństwie oraz zapewnienia, aby osoby młode były w stanie przystosować się do zachodzących zmian i kierować przyszłymi transformacjami. Mimo że szybka interwencja polityczna na szczeblu UE i państw członkowskich pomogła obniżyć odsetek młodzieży NEET (w grupie wiekowej 15–29 l.) z najwyższego poziomu 16,4 % odnotowanego w UE w 2013 r. do 12,8 % w 2019 r.¹⁵⁴, a następnie do rekordowo niskiego poziomu 11,7 % w 2022 r., 8,3 mln osób młodych NEET nadal stanowi dla Unii poważne wyzwanie. Do kwestii tej należy podejść zgodnie z zasadą nr 4 Europejskiego filaru praw socjalnych (dotyczącą aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia), w której zwraca się uwagę na prawo osób młodych do dalszego kształcenia, a także na sprawne przygotowanie zawodowe, staże lub oferty pracy¹⁵⁵.

Zróżnicowana sytuacja młodzieży NEET w UE wymaga połączenia różnych podejść politycznych

Podział młodzieży NEET według powodów nieuczestniczenia w zatrudnieniu, kształceniu i szkoleniu



Źródło: obliczenia Eurofound na podstawie danych jednostkowych z badania aktywności ekonomicznej ludności.

¹⁵³ Komisja Europejska, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU* [Rozwiązanie problemu niedoboru siły roboczej i kwalifikacji w UE], *Employment and Social Developments in Europe (ESDE)* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie], roczny przegląd. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

¹⁵⁴ [Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych \(YEI\)](#) wprowadzono w 2013 r., aby zapewnić wsparcie osobom młodym mieszkającym w regionach, w których bezrobocie młodzieży przekraczało 25%.

¹⁵⁵ [Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych](#) zawiera propozycję zmniejszenia odsetka młodzieży NEET, która towarzyszy celowi polegającemu na uzyskaniu wskaźnika zatrudnienia na poziomie 78% w UE do 2030 r.

Do młodzieży NEET zaliczają się osoby w bardzo zróżnicowanych sytuacjach, w związku z czym konieczne jest przyjęcie podejść politycznych dostosowanych do poszczególnych przypadków. Podczas gdy w 2022 r. w UE odsetek bezrobotnej młodzieży NEET wynosił 4,3%, odsetek młodzieży NEET biernej zawodowo był znacznie wyższy i oscylował na poziomie 7,4%. Najwyższy odsetek młodzieży NEET biernej zawodowo w Unii odnotowano przede wszystkim w Rumunii (14,2%), we Włoszech (12,7%) i w Bułgarii (11,9%). Statystyki te pokazały, że w Rumunii występuje również znaczne zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w tym zakresie – odsetek ten był o 13,3 p.p. wyższy w przypadku kobiet niż mężczyzn. Następne w kolejności uplasowały się Bułgaria (5,9 p.p.) i Włochy (3,8 p.p.). Według badań Eurofound osoby młode mogą zaliczać się do młodzieży NEET biernej zawodowo z powodów takich jak obowiązki rodzinne, choroba lub niepełnosprawność (zob. wykres). Inne osoby młode mogą być zniechęcane faktem, że nie są w stanie znaleźć odpowiedniej pracy, a jednocześnie napotykają dodatkowe bariery w miarę upływu czasu. Zrozumienie przyczyn bierności zawodowej młodzieży NEET w każdym państwie ma zasadnicze znaczenie dla opracowania ukierunkowanych interwencji politycznych, które obejmują zarówno środki zwiększające szanse na zatrudnienie, jak i opiekę i pomoc społeczną¹⁵⁶. Pomoc młodzieży NEET w odnalezieniu się na rynku pracy jeszcze bardziej zyskuje na znaczeniu w świetle dużych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji, z którymi boryka się Unia.

Choć nie ma jednego uniwersalnego podejścia, działania informacyjne i aktywizacyjne, rozwój umiejętności oraz przystępne cenowo i wysokiej jakości opieka i usługi społeczne mają ogólnie duże znaczenie dla sprostania wyzwaniu związanemu z młodzieżą NEET. W strategii „Ścieżki do pracy” na lata 2021–2025 przyjętej przez Irlandię określono programy aktywizacji na rynku pracy, podnoszenia i zmiany kwalifikacji, a także dotacje dla pracodawców w celu zachęcenia młodzieży NEET do uczestnictwa w rynku pracy. W Rumunii projekt STONE koncentruje się na podnoszeniu umiejętności młodzieży NEET. Inne państwa członkowskie wspierają młodzież NEET w podnoszeniu umiejętności cyfrowych, np. Włochy („Crescere in Digitale”), Hiszpania („Empleando Digital”) i Belgia („BeCode” i „MolenGeek”).

¹⁵⁶

Źródła: Eurofound, *Impact of COVID-19 on young people in the EU* [Sprawozdanie dotyczące wpływu COVID-19 na młodzież w UE] oraz Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs* [Analiza różnorodności młodzieży NEET], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021. Jako podstawę obliczeń wykorzystano mikrodane BAEL UE. „Osoby ponownie rozpoczynające kształcenie, pracę lub szkolenie” obejmują pracowników przebywających na przymusowym urlopie bezpłatnym oraz osoby dopiero co zatrudnione lub które zapisały się do udziału w kształceniu i szkoleniu.

Osoby starsze są bardziej aktywne na rynku pracy niż kiedykolwiek wcześniej, choć nadal istnieje możliwość poprawy, szczególnie w przypadku starszych kobiet. W 2022 r. połowa ludności UE była w wieku powyżej 44,4 lat, przy czym przewiduje się, że mediana wieku ma wzrosnąć o 4,4 roku i osiągnąć 48,8 lat w 2100 r.¹⁵⁷ Wskaźnik zatrudnienia pracowników w starszym wieku (w grupie wiekowej 55–64 l.) znacznie wzrósł: z 44,7% w 2010 r. do 62,3% w 2020 r., wraz ze wzrostem współczynnika aktywności zawodowej tych osób – z 48% do 65,4%. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia starszych kobiet, wynoszący 56,2%, był jednak o 12,5 p.p. niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn i wyniósł 68,7%, choć zmniejszył się od 2010 r. (o 3,5 p.p.). W porównaniu z innymi grupami wiekowymi pracownicy w starszym wieku mają zazwyczaj większą stabilność zatrudnienia, co znajduje również odzwierciedlenie w stosunkowo niskiej stopie bezrobocia. W 2022 r. stopa bezrobocia pracowników w starszym wieku (w grupie wiekowej 55–74 l.), wynosząca 4,6%, była o 1,6 p.p. niższa niż ogólna stopa bezrobocia wynosząca 6,2%. Utrata pracy może jednak być bardziej dotkliwa w starszym wieku, również dlatego, że pracownicy w starszym wieku mają większe trudności z aktualizacją swoich kwalifikacji. W 2022 r. 51,1% bezrobotnych w wieku od 55 do 64 lat szukało pracy od ponad roku (w porównaniu z 35,3% ogółu ludności). W świetle powszechnych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji oraz negatywnych tendencji demograficznych w UE ważną rolę we wspieraniu podaży pracy i zapewnianiu stabilności fiskalnej systemów ochrony socjalnej odgrywa dłuższe życie zawodowe, które gwarantuje jednocześnie spójność społeczną, solidarność i transfer wiedzy między pokoleniami. Z uwagi na fakt, że pracownicy w starszym wieku mogą być bardziej narażeni na ryzyko utraty przydatności umiejętności, strategie polityczne dotyczące szkoleń i uczenia się przez całe życie, w tym ukierunkowane na zapewnienie odpowiednich umiejętności cyfrowych, mają szczególne znaczenie dla utrzymania ich szans na zatrudnienie i wspierania aktywnego starzenia się.

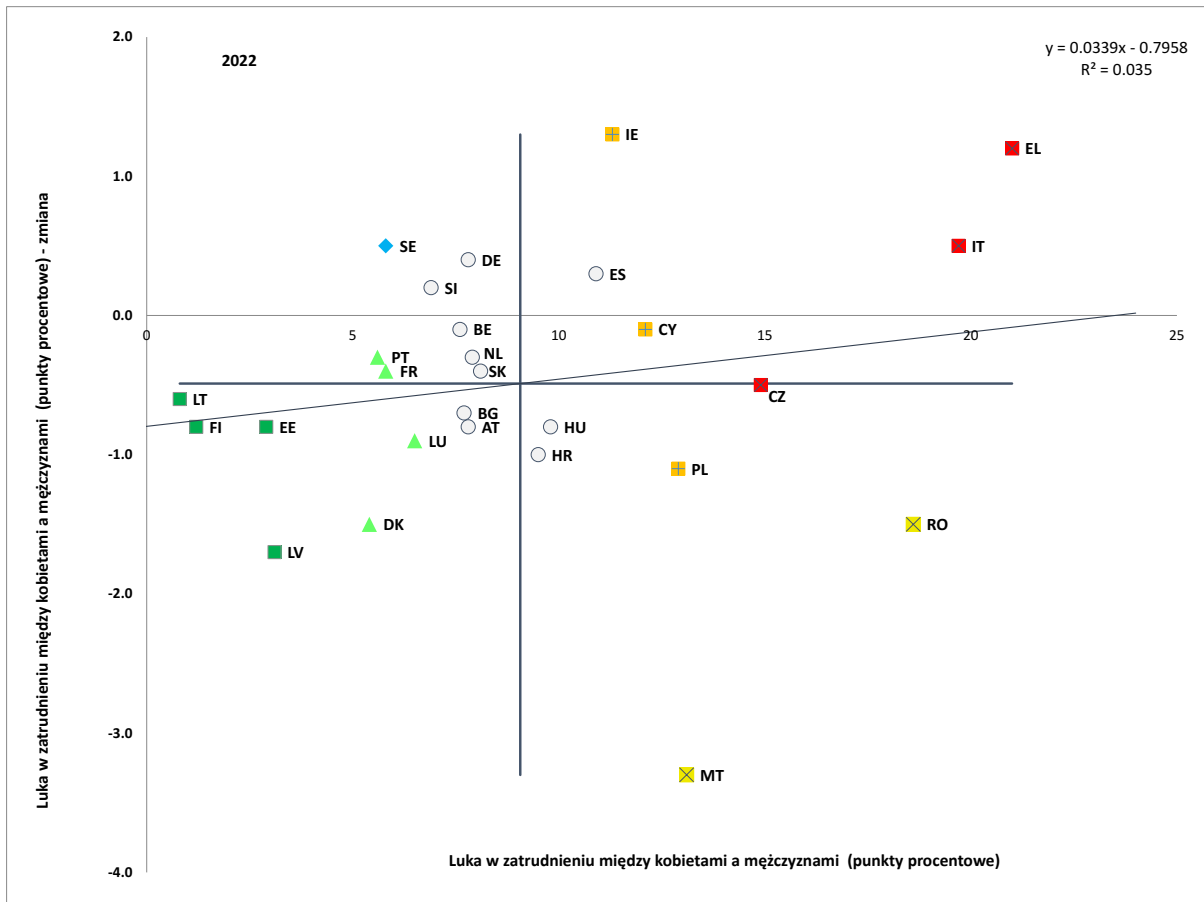
¹⁵⁷ Zob. Eurostat, [Population structure and ageing](#) [Struktura populacji i starzenie się społeczeństwa], Statistics explained, 2023.

Zróznicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest nadal wszechobecne, przy czym można dostrzec znaczne różnice między państwami członkowskimi i brak oznak pozytywnej konwergencji. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w UE wynosił 80%, natomiast w przypadku kobiet był on na poziomie 69,3%, a zatem różnica wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn wynosiła 10,7 p.p. Różnica ta nieznacznie zmniejszyła się w ostatnich latach (z 11,1 p.p. w 2020 r. i 10,9 p.p. w 2021 r.). Największe różnice wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn zaobserwowano w Grecji i we Włoszech, gdzie zatrudniona była nieco ponad połowa kobiet (odpowiednio 55,9% i 55%), w porównaniu z około trzech czwartych mężczyzn (odpowiednio 76,9% i 74,7%), co wskazuje na „sytuację krytyczną” (zob. wykres 2.2.11). Dotyczy to również Czech, w przypadku których różnica nieco się zmniejszyła, ale nadal jest duża i wynosi 14,9 p.p. „Wymagają obserwacji” Polska, Cypr i Irlandia, przy czym w Irlandii po roku poprzednim odnotowano znaczny wzrost w stosunku do wartości z 2021 r. (+1,3 p.p.). Z drugiej strony najmniejszą lukę w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w 2022 r. odnotowano na Litwie (0,8 p.p.), w Finlandii (1,2 p.p.), w Estonii (2,9 p.p.) i na Łotwie (3,1 p.p.) – wszystkie te państwa osiągnęły „najlepsze wyniki”. W niektórych państwach członkowskich, np. w Austrii, Niemczech i Hiszpanii, można zaobserwować znaczną lukę we wskaźnikach zatrudnienia między kobietami a mężczyznami w poszczególnych regionach (zob. wykres 3 w załączniku 5). Aby osiągnąć cel dotyczący wskaźnika zatrudnienia na 2030 r. określony w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, państwa członkowskie dążą do zmniejszenia o co najmniej połowę luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami do 2030 r. Aby to osiągnąć, potrzebne są dalsze środki z zakresu polityki w celu usunięcia przeszkód utrudniających kobietom uczestnictwo w rynku pracy i integrację na rynku pracy, zgodnie z unijną strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025¹⁵⁸.

¹⁵⁸ Aby uzyskać więcej informacji, zob. Komisja Europejska, *2023 report on gender equality in the EU* [Sprawozdanie na temat równości płci w UE z 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

Wykres 2.2.11: Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami zmniejszyła się w większości krajów, ale nadal jest znacząca i nie ma oznak pozytywnej konwergencji między państwami członkowskimi.

Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami (grupa wiekowa 20–64 l.), poziomy z 2022 r. i zmiany w stosunku do poprzedniego roku (punkty procentowe, wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Różne definicje w przypadku ES i FR.

Źródło: Eurostat [tesem060], BAEL UE.

Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami jest większa, jeżeli uwzględnimy zatrudnienie w ekwiwalentach pełnego czasu pracy (EPC), ponieważ kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2022 r. udział kobiet w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy był znacznie wyższy niż w przypadku mężczyzn (28,4% w porównaniu z 8,2%), choć różnica w traktowaniu kobiet i mężczyzn w kontekście zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy zmniejszała się w ostatnich latach (z 21,1 p.p. w 2020 r. do 20,2 p.p. w 2022 r.). Biorąc pod uwagę zatrudnienie w ekwiwalentach pełnego czasu pracy, luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w przedziale wiekowym 20–64 lata wyniosła 16 p.p. w 2022 r. w UE, czyli znacznie przekroczyła lukę na poziomie 10,7 p.p., jeśli nie bierze się pod uwagę ekwiwalentów pełnego czasu pracy¹⁵⁹. Rodzicielstwo miało odwrotny wpływ na zatrudnienie ojców i matek. W 2022 r. podczas gdy wskaźnik zatrudnienia kobiet w grupie wiekowej 25–54 l. posiadających dzieci w UE był o 5 p.p. niższy w porównaniu z bezdzietnymi kobietami w tym samym przedziale wiekowym, wskaźnik zatrudnienia mężczyzn posiadających dzieci był o 8,5 p.p. wyższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn nieposiadających dzieci¹⁶⁰. Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami wyniosła 17,3 p.p. w przypadku osób posiadających dzieci, podczas gdy w przypadku osób bezdzietnych wynosiła ona 3,8 p.p.. Wśród zatrudnionych kobiet posiadających dzieci udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy osiągnął 31,5 % w porównaniu z 4,9 % w przypadku mężczyzn. W większości krajów wpływ rodzicielstwa znajduje odzwierciedlenie w niższych wskaźnikach zatrudnienia i wyższym udziale zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w przypadku kobiet – dotyczy to w szczególności krajów takich jak Niemcy, Austria czy Irlandia. Luka płacowa między kobietami a mężczyznami zmniejszyła się w ciągu ostatniego dziesięciolecia, ale nadal jest duża w większości krajów, jak wyszczególniono w ramce nr 1 dotyczącej filaru¹⁶¹.

¹⁵⁹ W ramach wskaźnika zatrudnienia w przeliczeniu na EPC porównuje się różnice między grupami w średniej liczbie przepracowanych godzin. Wskaźnik zatrudnienia w przeliczeniu na EPC oblicza się, dzieląc łączną liczbę przepracowanych godzin w gospodarce (pierwsza praca, druga praca itd.) przez średnią liczbę przepracowanych godzin w pełnym wymiarze czasu pracy (ok. 40) i przez liczbę osób w wieku 20–64 lat. Źródło: wspólne ramy oceny, obliczenia na podstawie danych Eurostatu.

¹⁶⁰ Eurostat [[lfst_hheredy](#)].

¹⁶¹ Eurostat [[tesem189](#)].

Zwiększenie oferty i dostępności wysokiej jakości i przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy i rozwoju dzieci; wciąż jednak maleje uczestnictwo we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem¹⁶². Po osiągnięciu poziomu 37,9% w 2021 r. w UE uczestnictwo dzieci w wieku poniżej trzeciego roku życia w formalnej wczesnej edukacji i opiece znacznie spadło w 2022 r. (o 2,2 p.p.) do 35,7%, a w poszczególnych państwach członkowskich utrzymują się istotne różnice. W odniesieniu do zmienionych celów barcelońskich tylko dziewięć państw członkowskich osiągnęło swój zmieniony cel na 2030 r. wynoszący 45 %, który stanowi uzupełnienie analizy tablicy wskaźników społecznych w celu stymulowania działań politycznych w tej dziedzinie¹⁶³. W 2022 r. wskaźnik uczestnictwa był nawet poniżej 15% na Słowacji, w Czechach, Rumunii i na Węgrzech, co stanowiło „sytuację krytyczną” (zob. wykres 2.2.12). W Polsce, Bułgarii, Irlandii, na Litwie, w Austrii, Niemczech, na Cyprze i w Chorwacji tylko 15–28% dzieci w wieku poniżej trzeciego roku życia było objętych wczesną edukacją i opieką, co „wymaga obserwacji”. „Najlepsze wyniki” w UE osiągnęły Dania, Holandia, Francja i Szwecja, gdzie wczesną edukacją i opieką nad dzieckiem objętych było ponad 50%, a w Danii i Niderlandach nawet ponad 70% dzieci. Bariery finansowe, kulturowe i językowe, a także nierówności regionalne mogą stanowić przeszkody utrudniające uczestnictwo w formalnej wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem, które wymagają odpowiednich rozwiązań politycznych¹⁶⁴. Ponadto na wskaźniki uczestnictwa mają również wpływ krajowe polityki, np. w odniesieniu do urlopów rodzicielskich i dodatków lub praw do opieki dziennej nad dzieckiem od określonego wieku. Ogólnie rzecz biorąc, dalsze środki z zakresu polityki wydają się być uzasadnione zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci, europejską strategią w dziedzinie opieki oraz zaleceniem Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem.

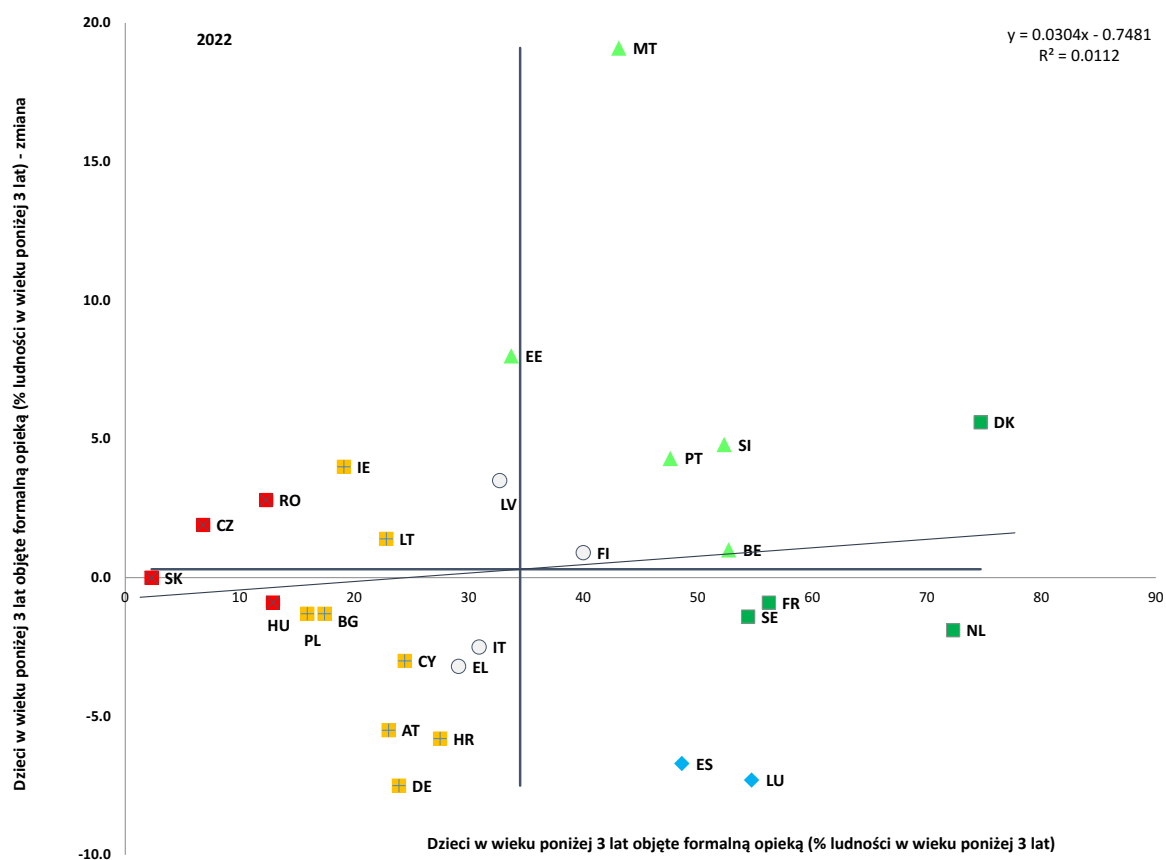
¹⁶² Zob. Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

¹⁶³ W 2002 r. w Barcelonie Rada Europejska ustanowiła cele w zakresie opieki nad dziećmi, które miały zostać osiągnięte do 2010 r., a mianowicie objęcie wczesną edukacją i opieką co najmniej 33% dzieci w wieku poniżej trzeciego roku życia i co najmniej 90% dzieci w wieku od trzech lat do wieku obowiązku szkolnego. Ponieważ cele te zostały osiągnięte, w listopadzie 2022 r. w [zaleceniu Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem](#) dokonano zmiany tych celów w następstwie przedstawienia przez Komisję Europejską we wrześniu 2022 r. wniosku dotyczącego europejskiej strategii w dziedzinie opieki. W zaleceniu określono nowe cele w zakresie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, które odzwierciedlają cele określone w inicjatywie dotyczącej europejskiego obszaru edukacji. Do 2030 r. co najmniej 45% dzieci w wieku poniżej trzeciego roku życia i 96% dzieci w wieku od 3 lat do chwili rozpoczęcia obowiązkowej edukacji na poziomie podstawowym powinno uczestniczyć we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem. Te państwa członkowskie, w których średni poziom uczestnictwa w latach 2017–2021 był niższy niż 20%, będą musiały zwiększyć go o 90%, natomiast państwa członkowskie, w których średni poziom uczestnictwa wynosił 20–33%, będą musiały zwiększyć go o 45%, przy maksymalnym poziomie wynoszącym 45%.

¹⁶⁴ Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2022* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie, roczny przegląd z 2022 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2022.

Wykres 2.2.12: Uczestnictwo we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem zmniejszyło się w większości państw członkowskich

Dzieci poniżej trzeciego roku życia objęte formalną opieką i zmiana w skali roku, poziomy z 2022 r. i zmiany względem poprzedniego roku (%), wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu w przypadku FR i LU.

Źródło: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

Opieka nad osobami wymagającymi opieki długoterminowej jest kolejnym czynnikiem negatywnie wpływającym na uczestnictwo kobiet w rynku pracy. Chociaż odsetek kobiet i mężczyzn świadczących opiekę długoterminową był podobny w 2022 r. (22% kobiet i 21% mężczyzn), 17% kobiet skróciło swój czas pracy z powodu obowiązków opiekuńczych, w tym z powodu sprawowania opieki nieformalnej lub opieki nad własnymi lub innymi dziećmi, w porównaniu z 12% mężczyzn. Możliwym wyjaśnieniem jest większa intensywność pracy opiekuńczej kobiet. Podczas gdy 73 % mężczyzn świadczących nieformalną opiekę długoterminową jest wspieranych przez inne usługi opiekuńcze, z których korzystają ich podopieczni, odsetek ten wynosi jedynie 61 % w przypadku kobiet¹⁶⁵. W zaleceniu Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej podkreślono potrzebę wspierania opiekunów nieformalnych poprzez szkolenia, doradztwo, wsparcie psychologiczne, opiekę wytchnieniową, środki na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, dostęp do ochrony socjalnej lub odpowiednie wsparcie finansowe. Ponadto w zaleceniu podkreślono, że państwa członkowskie powinny dostosowywać ofertę usług opieki długoterminowej do potrzeb w tym zakresie i jednocześnie zapewniać zrównoważony zestaw różnych możliwości opieki długoterminowej. Odpowiednia ochrona socjalna w zakresie opieki długoterminowej powinna ponadto zapewniać terminowe, kompleksowe i przystępne cenowo usługi¹⁶⁶.

¹⁶⁵ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, *Gender gaps in the use of time: impacts on care and work-life balance* [Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w kontekście wykorzystania czasu: wpływ na opiekę i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym] (w przygotowaniu).

¹⁶⁶ Aby uzyskać więcej informacji, zob. [ZALECENIE RADY z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej \(2022/C 476/01\)](#).

Struktura opodatkowania może sprzyjać większej równości płci na rynku pracy, również dzięki zniesieniu wspólnego opodatkowania, ponieważ 78% drugich żywicieli rodziny w UE to kobiety. Systemy wspólnego opodatkowania progresywnego mogą mieć negatywny wpływ na podejmowanie zatrudnienia przez drugich żywicieli i liczbę przepracowanych godzin w przypadku wyższego krańcowego obciążenia podatkowego¹⁶⁷. Stopień wspólnego opodatkowania łącznych dochodów małżonków (w tym podlegających przeniesieniu ulg podatkowych) i konstrukcja systemu zabezpieczenia społecznego (np. zaprzestanie wypłacania świadczeń uzależnionych od wysokości dochodów) mają wpływ na poziom pułapki socjalnej dotyczącej drugich żywicieli rodziny. Szacuje się, że w 2015 r. dochody kobiet stanowiły średnio tylko około jednej trzeciej wspólnych dochodów partnerów¹⁶⁸. Zarobki par są co prawda korzystniej opodatkowane dzięki wspólnemu składaniu deklaracji podatkowych (obowiązkowemu lub dobrowolnemu), jednak powoduje to również wzrost krańcowych stawek podatkowych dla drugich żywicieli rodziny, co stanowi czynnik zniechęcający ich do aktywności zawodowej¹⁶⁹¹⁷⁰. Ostatnie badania pokazują, że zniesienie wszystkich elementów wspólnego opodatkowania znacznie zwiększyłoby podaż pracy kobiet¹⁷¹. Najwyższa pułapka socjalna dotycząca drugich żywicieli rodziny występuje w Danii, na Litwie, w Słowenii, Belgii i Niemczech, a w większości państw członkowskich w znacznym stopniu przyczynia się do niej opodatkowanie (zob. wykres 2.2.13). Przykładowo, jeżeli nieaktywny zawodowo małżonek lub nieaktywna zawodowo małżonka z dwójką dzieci podejmuje pracę płatną na poziomie 67% średniego wynagrodzenia w Danii, 65% jego (lub jej) zarobków pochłona dodatkowe podatki i utracone świadczenia. Z kolei w Szwecji, Hiszpanii, Grecji i Estonii pułapka ta jest na poziomie poniżej 25%, a na Cyprze poniżej 20%. Wpływ systemu podatkowego jest najbardziej widoczny w Belgii, Niemczech i Rumunii, gdzie w chwili podjęcia zatrudnienia płatnego na poziomie 67 % średniego wynagrodzenia drugi żywiciel rodziny traci potencjalnie ponad 40 % przychodów.

¹⁶⁷ Aby uzyskać więcej informacji na temat opodatkowania pracy, zob. Komisja Europejska, *Annual Report on Taxation 2023* [Sprawozdanie roczne w sprawie opodatkowania za rok 2023], sekcja 2.1.3.

¹⁶⁸ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów, Rastrigina, O., Verashchagina, A., *Secondary earners and fiscal policies in Europe* [Drudzy żywiele rodziny a polityka fiskalna w Europie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2015.

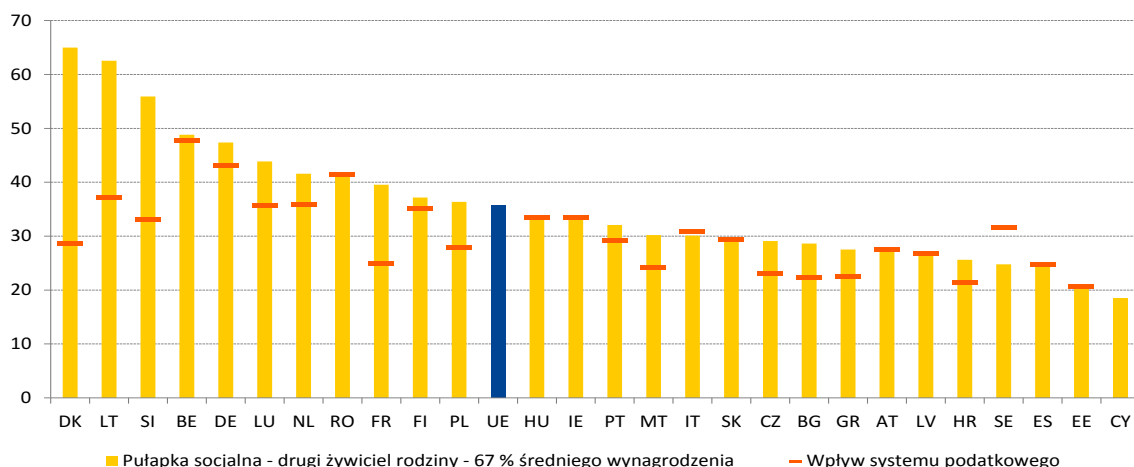
¹⁶⁹ Wspólne składanie deklaracji podatkowych może obniżyć całkowite obciążenie podatkowe osób samodzielnie zarabiających lub par funkcjonujących w modelu dwojga żywicieli w porównaniu ze składaniem deklaracji oddzielnie, gdy zarobki są nierównomiernie rozłożone między partnerami. W niektórych państwach członkowskich, w których istnieje taka możliwość, partnerzy mogą zrezygnować ze wspólnego składania deklaracji podatkowych.

¹⁷⁰ Więcej informacji, zob.: Chen, Q. i in., *The Role of Structural Fiscal Policy on Female Labor Force Participation* [Znaczenie strukturalnej polityki fiskalnej w kontekście udziału kobiet w rynku pracy], dokumenty robocze MFW 23/186, Waszyngton, Międzynarodowy Fundusz Walutowy, 2023.

¹⁷¹ Zob. Bick, Alexander i Nicola Fuchs-Schündeln, *Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply* [Ilościowe określenie zniechęcającego wpływu wspólnego opodatkowania na podaż pracy zamężnych kobiet]. *American Economic Review*, t. 107, wyd. 5, s. 100–104, 2017, oraz Bachmann, Ronald, Jäger, Philipp i Jessen, Robin, *A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung?* [Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, t. 70, nr 2, s. 105–131, 2021].

Wykres 2.2.13: Opodatkowanie może zdecydowanie zniechęcać drugich żywicieli rodziny do pracy zarobkowej

Pułapka socjalna dotycząca drugich żywicieli rodziny (% , 2022 r.)

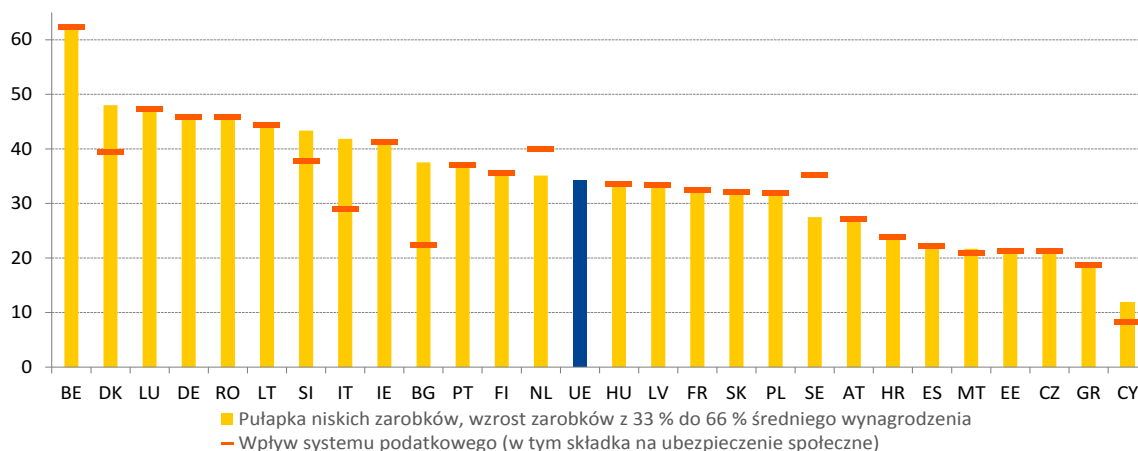


Uwaga: Dane dotyczą drugich żywicieli rodziny zarabiających 67 % średniego wynagrodzenia w rodzinie z dwoma żywicielami i dwójką dzieci; główny żywiciel uzyskuje średnie wynagrodzenie. „Wpływ systemu podatkowego (w tym składek na ubezpieczenie społeczne)” odnosi się do odsetka dodatkowego dochodu brutto, który jest potrącany w ramach opodatkowania i składek na ubezpieczenie społeczne (inne elementy, które mają wpływ na pułapkę niskich zarobków, to utracone świadczenia dla bezrobotnych, pomoc społeczna i dodatki mieszkaniowe).

Źródło: Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Gospodarczych i Finansowych, baza danych dotycząca podatków i świadczeń oparta na wzorze podatek-swiadczenie OECD (aktualizacja z marca 2023 r.).

„Pułapka niskich zarobków” może mieć nieproporcjonalny wpływ na kobiety, jeśli podatki zostaną podniesione, a świadczenia wycofane zbyt szybko, gdy zarobki wzrosną. W przypadku drugich żywicieli rodziny w większości państw członkowskich system podatkowy pełni kluczową rolę w określaniu poziomu takiej pułapki niskich zarobków. Na wykresie 2.2.14 przedstawiono odsetek dodatkowych zarobków, który jest potrącany w ramach opodatkowania, gdy drugi żywiciel rodziny zwiększa liczbę godzin pracy i, co za tym idzie, swoje zarobki z jednej trzeciej do dwóch trzecich średniego wynagrodzenia. Średnio w całej UE drudzy żywiele rodziny tracą około jednej trzeciej (34,2%) dodatkowych zarobków. System podatkowy ma największy wpływ na tę pułapkę w Belgii (ponad 60%) i zaraz po niej w Luksemburgu. Jak wspomniano powyżej, dostępność przystępnych cenowo usług opiekuńczych dobrej jakości, a także szeroki wachlarz dobrze przemyślanych polityk dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, mogą dodatkowo wpływać na decyzje ludzi o tym, czy będą pracować dłużej.

Wykres 2.2.14: W wielu państwach członkowskich opodatkowanie stanowi źródło czynników zniechęcających pracowników nisko opłacanych do pracy w wyższym wymiarze czasu pracy
Pułapka niskich zarobków dotycząca drugich żywicieli rodziny (% , 2022 r.)



Uwaga: pułapka niskich zarobków, gdy pensja drugiego żywiciela rodziny wzrasta z 33 % do 66 %, a główny żywiciel zarabia 100 % średniego wynagrodzenia w rodzinie z dwójką dzieci.

Źródło: Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Gospodarczych i Finansowych, baza danych dotycząca podatków i świadczeń oparta na wzorze podatek-swiadczenie OECD.

Pomimo odnotowanej w ostatnim czasie poprawy wskaźniki zatrudnienia osób

z niepełnosprawnościami są niższe i nie ma oznak pozytywnej konwergencji między

państwami członkowskimi. W 2022 r. luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami

występująca między osobami z niepełnosprawnościami a innymi osobami wynosiła w UE 21,4 p.p.,

co oznacza spadek o 1,7 p.p. od 2021 r. Zgodnie ze wskaźnikiem głównym tablicy wskaźników

społecznych sytuacja poszczególnych państw członkowskich jest bardzo zróżnicowana

(zob. wykres 2.2.15 oraz ramka nr 4 dotycząca filaru). Różnice są największe w Irlandii, Chorwacji,

Belgii i na Litwie (około lub powyżej 35 p.p.) oraz na Węgrzech (32,4 p.p.), co odzwierciedla

„sytuację krytyczną”. W Bułgarii, Estonii, Szwecji, na Malcie, w Polsce i Rumunii sytuacja

„wymaga obserwacji” ze względu na duże wzrosty lub różnice, które są stosunkowo wyższe niż

średnia. Najniższy wskaźnik odnotowano w Luksemburgu, Danii, Portugalii, Włoszech i Hiszpanii

(poniżej 15 p.p.), czyli w krajach osiągających najlepsze wyniki w UE. Zgodnie ze strategią na

rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 w celu poprawy sytuacji tych osób na

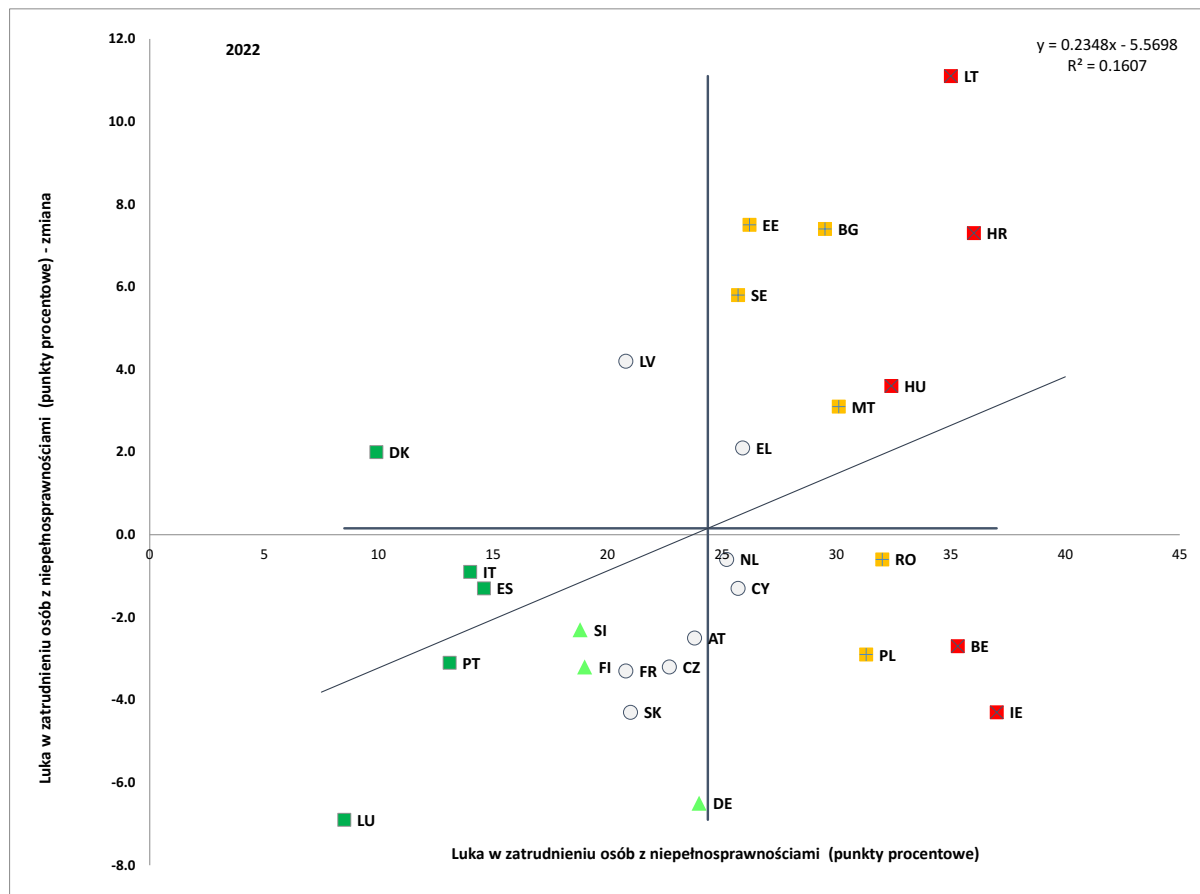
rynku pracy konieczne są dalsze działania polityczne i ukierunkowane środki, o których mowa

w pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami¹⁷².

¹⁷² Zob. [Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami służący poprawie ich wyników na rynku pracy – zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska \(europa.eu\)](#).

Wykres 2.2.15: Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami jest wciąż duża, a między poszczególnymi państwami członkowskimi występują znaczne różnice

Luka w zatrudnieniu między osobami z niepełnosprawnościami a osobami bez niepełnosprawności (w wieku 20–64 lat), poziomy z 2022 r. i zmiany w stosunku do poprzedniego roku (%), wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu dla LU.

Źródło: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

Ramka nr 4 dotycząca filaru: Wzmocnienie integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

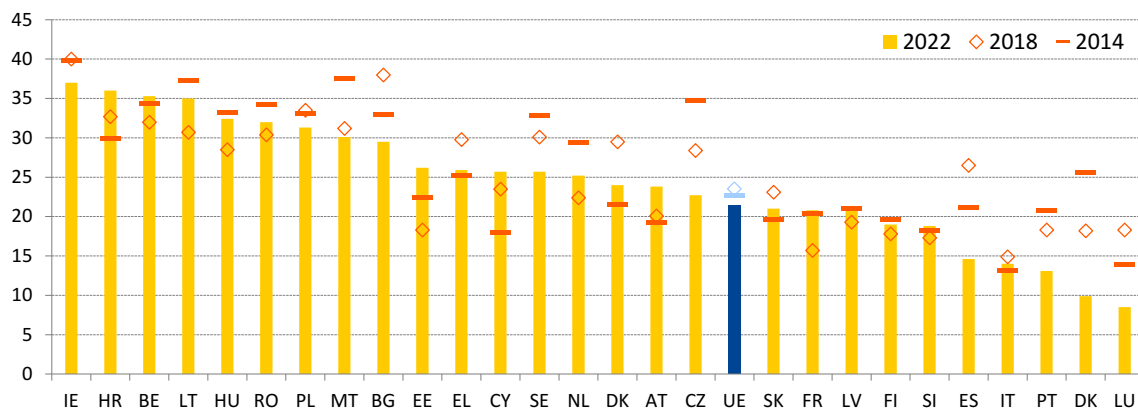
Poprawa wyników osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia równości i może również przyczynić się do rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej, zgodnie z zasadą 3 (dotyczącą równych szans) i zasadą 17 (dotyczącą integracji osób z niepełnosprawnościami) Europejskiego filaru praw socjalnych. Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, ogłoszony we wrześniu 2022 r. przez Komisję Europejską, jest jedną z siedmiu kluczowych inicjatyw strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030. Celem tego pakietu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami przez zapewnienie państwom członkowskim, pracodawcom i władzom wytycznych obejmujących wszystkie etapy zatrudnienia – od rekrutacji przez utrzymanie pracowników po powrót do pracy. Aby wzmocnić integrację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, niezbędne jest zwiększenie zdolności służb zatrudnienia i integracji, promowanie zatrudniania i zwalczanie stereotypów, przy jednoczesnym zapewnieniu racjonalnych usprawnień w miejscu pracy, w zależności od potrzeb, w celu umożliwienia osobom z niepełnosprawnościami uczestnictwa w zatrudnieniu.

Pomimo nieustannych starań podejmowanych przez państwa członkowskie w ciągu ostatniego dziesięciolecia osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykają znaczne przeszkody na rynku pracy. W 2022 r. około 47 mln osób (około 17 % ludności w wieku produkcyjnym) w UE zadeklarowało niepełnosprawność. Ich wyniki na rynku pracy są nadal znacznie niższe niż w przypadku reszty populacji. O ile wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wzrósł z 48,7 % w 2014 r. (w UE-28) do 50,7 % w 2020 r. (w UE-27, z czego jedna trzecia jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy), o tyle luka w zatrudnieniu między osobami z niepełnosprawnościami a osobami bez niepełnosprawności nadal była znaczna i wyniosła 21,4 p.p. w 2022 r., co oznacza, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat zmniejszyła się zaledwie o 1,3 p.p.¹⁷³. W niektórych państwach członkowskich luka zmniejszyła się, podczas gdy w innych jeszcze bardziej się zwiększyła (zob. wykres). W 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami była ponadto bardzo wysoka i wynosiła 17,1 % (w porównaniu z 9,7 % w przypadku osób bez niepełnosprawności). Co więcej, wiele osób z niepełnosprawnościami nie uczestniczy w rynku pracy, co odzwierciedla współczynnik aktywności zawodowej na poziomie 60,7% (w porównaniu z 83,4% w przypadku osób bez niepełnosprawności). W niektórych przypadkach osoby z niepełnosprawnościami są zatrudniane do pracy w wydzielonych środowiskach, takich jak zakłady pracy chronionej, które nie zawsze zapewniają odpowiednie warunki pracy czy prawa pracownicze ani zachęcają do przejścia na otwarty rynek pracy.

¹⁷³ Dane przedstawione w tej sekcji opierają się na badaniu [EU-SILC](#), w ramach którego stosowany jest samodzielnie zdefiniowany status zatrudnienia, a wskaźniki zatrudnienia są o 1,5 p.p. niższe od wskaźnika BAEL (opartego na definicji MOP) od 2009 r., choć są z nim silnie skorelowane. Zob. Komisja Europejska: [European Comparative data on Europe 2020](#) [Europejskie dane porównawcze dotyczące strategii „Europa 2020”], 2021, oraz sprawozdanie sieci europejskich ekspertów ds. niepełnosprawności, *The Employment of Persons with disabilities* [Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami], 2023 (jeszcze nieopublikowane).

Znaczna luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, ze znaczącymi różnicami między państwami członkowskimi

Różnica między wskaźnikami zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i osób bez niepełnosprawności (w grupie wiekowej 20–64 l., punkty procentowe)



Uwaga: dane dotyczące UE-27. Przerwa w szeregu dotyczącym LU za 2022 r. i wstępnych danych dla FR za 2022 r.

Źródło: Eurostat [hlth_dlm200], EU-SILC.

Wszystkie państwa członkowskie zapewniają pewne wsparcie w celu ułatwienia zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Obejmuje ono ulgi podatkowe, obniżenie składek na ubezpieczenia społeczne lub obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne, subsydia płacowe lub inne, dotacje, kampanie uświadamiające i informacyjne, szkolenia lub doradztwo. Przykładowo w 2022 r. **Irlandia** rozpoczęła wdrażanie podejścia wczesnego angażowania mającego na celu poprawę usług zatrudnienia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia osobom z niepełnosprawnościami poszukującym pracy dzięki aktywnemu oferowaniu i świadczeniu usług zatrudnienia i wsparcia na jak najwcześniejszym etapie. Na **Litwie** w ramach reformy z 2023 r. rozszerzono zakres stosowania środków aktywnej polityki rynku pracy i usług socjalnych w celu objęcia osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im dostęp do otwartego rynku pracy, a także zlikwidowano wsparcie dla przedsiębiorstw społecznych, które prowadziły wydzielone miejsca pracy. W 2022 r. **Niderlandy** wprowadziły szereg środków mających na celu poprawę możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Wprowadzono między innymi koncepcję *proefplaats*, zapewniającą osobom z niepełnosprawnościami możliwość skorzystania z dwumiesięcznego okresu próbnego, za który nie otrzymują one wynagrodzenia, ale zachowują prawo do zasiłku dla bezrobotnych i mogą korzystać z różnych usług wsparcia.

Mimo że wskaźnik zatrudnienia jest wyższy w przypadku obywateli UE mieszkających w innym państwie członkowskim niż w przypadku obywateli danego kraju, są oni zazwyczaj nadreprezentowani w zawodach podstawowych. Po znacznym spadku związanym z pandemią COVID-19 w 2022 r. wskaźnik zatrudnienia obywateli UE w wieku produkcyjnym mieszkających w innym państwie członkowskim powrócił do poziomu 77,1%¹⁷⁴, czyli był o 1,7 p.p. wyższy niż średni wskaźnik zatrudnienia obywateli (75,4%) i o 15,2 p.p. wyższy niż w przypadku obywateli państw trzecich. Zarówno obywatele UE mieszkający w innym państwie członkowskim, jak i obywatele państw trzecich byli nadreprezentowani w stosunku do obywateli w zawodach podstawowych, takich jak pracownicy usług i sprzedawcy, a także w zawodach rzemieślniczych i pokrewnych¹⁷⁵. Krótkoterminowi pracownicy mobilni, tacy jak pracownicy sezonowi, zazwyczaj są szczególnie narażeni na złe warunki pracy i wyzysk, ponieważ fakt, że kraj zamieszkania i pracy są różne, stwarza trudności w egzekwowaniu równych praw¹⁷⁶. Ogólnie rzecz biorąc, choć poziom integracji na rynku pracy osób urodzonych poza UE również się poprawia, wydaje się, że potrzebne są dalsze starania w tym zakresie. Wskaźnik zatrudnienia osób urodzonych poza UE (w grupie wiekowej 20–64 l.) wzrósł z 63,4% w 2021 r. do 65,9% w 2022 r., a różnica między tym wskaźnikiem zatrudnienia a wskaźnikiem zatrudnienia osób urodzonych w danym kraju zmniejszyła się z 10,7 p.p. w 2021 r. do 9,7 p.p. w 2022 r. Różnica ta była największa w Bułgarii (ponad 20 p.p.), Niemczech, Szwecji, Belgii i Niemczech (ponad 16 p.p.), podczas gdy w Rumunii, Czechach, Polsce, na Malcie i w Słowacji była nawet ujemna.

¹⁷⁴ Brak dostępnych danych za 2022 r. dla BG, PL i RO. Zob. Eurostat [[lfsa_ergaedn](#)], BAEL.

¹⁷⁵ Komisja Europejska, *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility* [Sprawozdanie roczne na temat mobilności pracowników wewnątrz UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023 (w przygotowaniu).

¹⁷⁶ Komisja Europejska, *Report on seasonal workers and intra-EU labour mobility* [Sprawozdanie na temat pracowników sezonowych i mobilności pracowników wewnątrz UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

Sytuacja na rynku pracy osób urodzonych za granicą różni się w zależności od poziomu wykształcenia tych osób i kraju ich urodzenia. Średnio w UE zatrudnionych było 77 % osób urodzonych w innym państwie UE w porównaniu z 75,6 % rodowitych mieszkańców. Wśród osób z wykształceniem średnim I stopnia lub niższym wskaźnik zatrudnienia osób urodzonych poza UE wyniósł 57,3%, czyli jest o 1 punkt procentowy wyższy niż w przypadku osób urodzonych w kraju zamieszkania, podczas gdy wskaźnik zatrudnienia wśród osób o niskich umiejętnościach zawodowych urodzonych w innym państwie UE wyniósł 68,3%, czyli jest o 11 p.p. wyższy niż w przypadku osób urodzonych w kraju zamieszkania. Wśród osób z wykształceniem wyższym najwyższy wskaźnik zatrudnienia w 2022 r. odnotowano wśród osób urodzonych w kraju zamieszkania – 87,3%, w porównaniu z 85,7% wśród osób urodzonych w innym państwie UE i 74,5% wśród osób urodzonych poza UE. Rozbieżność między poziomem kwalifikacji a poziomem zatrudnienia jest znacznie wyższa w przypadku obywateli spoza UE, czego wynikiem jest wskaźnik nadmiernych kwalifikacji w 2022 r. na poziomie 39,4 % w porównaniu z 21,1 % w przypadku obywateli UE¹⁷⁷.

¹⁷⁷ Źródło: Eurostat [[lfsa_eoqgan](#)].

2.2.2 Działania podjęte przez państwa członkowskie

Państwa członkowskie nadal zwiększają dostęp do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, a w szczególności koncentrują się na dzieciach znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci. Przy wsparciu Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) piętnaście państw członkowskich zobowiązało się do realizacji istotnych reform i inwestycji w tym obszarze polityki o wartości prawie 8 mld EUR. Od roku akademickiego 2023/2024 **Bulgaria** wprowadziła trzyletnią obowiązkową edukację przedszkolną od czwartego roku życia, która jest stopniowo wdrażana w ramach strategicznych ram rozwoju kształcenia, szkolenia i uczenia się na lata 2021–2030. W **Słowacji** w ramach nowej zmiany legislacyjnej ustanowiono prawo do miejsca w przedszkolu dla czterolatków od września 2024 r., a dla trzylatków – od września 2025 r. Od stycznia 2023 r. rodziny korzystające z rejestrowanej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem w **Irlandii** kwalifikują się do otrzymania zwiększonej dotacji godzinowej w ramach krajowego programu opieki nad dziećmi. W **Szwecji** gminy muszą zapewnić miejsce w placówkach wczesnej edukacji i opieki dzieciom, które mieszkają w Szwecji od niedawna, nawet jeśli ich rodzice lub opiekunowie prawni nie złożyli wniosku. W **Słowacji** Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) wspiera ukierunkowane działania mające na celu zwiększenie uczestnictwa dzieci ze środowisk defaworyzowanych, w tym dzieci z niepełnosprawnościami i dzieci romskich. W 2023 r. **Portugalia** rozszerzyła zakres bezpłatnej wczesnej edukacji i opieki na dzieci w wieku poniżej 3 lat. Dotyczy to wszystkich dzieci, które zaczynają pierwszy rok w żłobku, i tych, które rozpoczynają drugi rok, w tym dzieci uczęszczające do prywatnych żłobków, w przypadku gdy brak jest podaży ze strony organizacji nienastawionych na zysk. Od 2024 r. prawo do bezpłatnej wczesnej edukacji i opieki będzie obejmować wszystkie dzieci w wieku do 3 lat, problemem pozostaje jednak niewystarczająca dostępność żłobków. W **Chorwacji** ustalenia dotyczące finansowania między państwem a gminami są poddawane przeglądowi w celu zwiększenia trwałości nowej infrastruktury i zapewnienia równych szans. W **Austrii** w ramach nowelizacji dotyczącej finansowania opieki nad dziećmi przewidziano łączną kwotę 200 mln EUR rocznie w formie dotacji celowych dla krajów związkowych na lata 2022/2023 do 2026/2027 w celu przyspieszenia rozwoju podstawowych usług edukacyjnych w zakresie opieki nad dziećmi, w uzupełnieniu działań mających na celu zwiększenie dostępu do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem przewidzianych w krajowym planie odbudowy i zwiększania odporności (RRP).

W **Belgii** Region Waloński przewiduje finansowanie z RRF na budowę i modernizację infrastruktury wczesnej opieki nad dziećmi w celu zwiększenia jej dostępności. Wsparcie zostanie przeznaczone na lokalizacje o niskiej dostępności placówek opieki nad dziećmi oraz niskim wskaźniku zatrudnienia kobiet, wysokim udziale osób samotnie wychowujących dzieci i niskim dochodzie na mieszkańca. **Węgry**, dzięki RRF i funduszom polityki spójności, planują utworzyć nowe miejsca w placówkach wczesnej edukacji i opieki dla dzieci poniżej trzeciego roku życia, aby do końca 2026 r. zapewnić 60 000 miejsc, a w 2026 r. przeprowadzona zostanie ocena potrzeb. Nowe miejsca mają powstać na osiedlach (w szczególności tych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji), na których wcześniej nie było żłobków. W **Rumunii** edukacja przedszkolna od trzeciego roku życia staje się obowiązkowa, począwszy od roku szkolnego 2030/2031, a w ramach RRP realizowane są inwestycje w budowę, wyposażenie i uruchomienie 110 żłobków i 412 dodatkowych placówek dla dzieci z grup defaworyzowanych.

W ramach polityki kładzie się coraz większy nacisk na poprawę jakości usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, również w świetle niedoboru wykwalifikowanego personelu.

Pod koniec 2022 r. **Irlandia** wprowadziła podwyżki wynagrodzeń dla ponad 70% pracowników placówek wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, obejmujące około 27 000 pracowników, a także wspiera profesjonalizację pracowników zajmujących się opieką nad dziećmi poprzez wprowadzenie sektorowych stawek płacy minimalnej powiązanej z różnymi rolami i poziomami kwalifikacji. W **Danii** na początku 2024 r. wejdzie w życie nowa ustawa o minimalnych standardach dotyczących stosunku liczby dzieci do liczby pracowników. **Niemcy** nadal wspierają kraje związkowe w zwiększaniu jakości świadczonych usług, koncentrując się m.in. na takich obszarach jak stosunek liczby pracowników do liczby dzieci, rekrutacja i utrzymanie wykwalifikowanej kadry, przywództwo i nauka języków. **Estonia** zamierza opracować zintegrowany system wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem obejmujący wspólne standardy jakości, w tym wspólny program nauczania. Na **Litwie** przyjęto nowe wytyczne dotyczące treści programów edukacji przedszkolnej, jak przewidziano w RRP. W **Grecji** wzmocniono ustawiczne doskonalenie zawodowe pracowników wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Dzięki wsparciu UE w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego **Czechy** opracowują system monitorowania i oceny jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, który będzie służył ukierunkowaniu i wspieraniu obecnej ekspansji sektora finansowanego z RRF i funduszy polityki spójności. W **Belgii** Region Flamandzki zainwestuje dodatkowe 270 mln EUR we wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem, aby stworzyć 5 000 dodatkowych miejsc i zmniejszyć stosunek liczby dzieci do liczby pracowników. W lipcu 2023 r. **Malta** uruchomiła „Ramy zapewniania jakości edukacji (0–16 lat)” oraz „Krajowe standardy jakości w edukacji (3–16 lat)”, aby wprowadzić większą jakość w kwestii zapewniania jakości w instytucjach edukacyjnych i zapewnić edukatorom narzędzia do refleksji nad przywództwem, nauczaniem i etosem szkolnym.

Nadal istnieje możliwość intensyfikacji starań na rzecz zwiększenia atrakcyjności zawodu nauczyciela, w szczególności przez poprawę warunków pracy w kontekście niedoborów kadrowych. W ostatnich latach wdrożono szeroki wachlarz środków, ale w większości krajów ich wpływ nie jest jeszcze widoczny. W **Bulgarii**, w następstwie znacznych podwyżek wynagrodzeń od 2016 r. (w wyniku których wynagrodzenia początkowe wzrosły ponad dwukrotnie), liczba studentów na studiach licencjackich w dziedzinie edukacji wzrosła o 24,5%, a liczba studentów na kierunkach magisterskich w tej dziedzinie w latach 2018–2022 wzrosła o 40%. **Niderlandy** i **Estonia** przyjęły niedawno plany działania dla nauczycieli, które dotyczą m.in. wynagrodzeń nauczycieli, warunków pracy, możliwości rozwoju zawodowego i szkoleń, alternatywnych ścieżek wejścia do zawodu, a także ściślejszej współpracy między różnymi zainteresowanymi stronami i szkołami. Niektóre kraje o szczególnie niskich wynagrodzeniach nauczycieli wprowadziły znaczne podwyżki wynagrodzeń i wyznaczyły cele na poziomie średniego krajowego wynagrodzenia. Przykładem są **Litwa, Czechy, Bulgaria** i **Estonia**. W czerwcu 2023 r. **Rumunia** podjęła decyzję o podwyższeniu wynagrodzeń nauczycieli średnio o 25 %. Oprócz ogólnych podwyżek wynagrodzeń wprowadzono również dodatkowe zachęty finansowe. Na przykład **Niderlandy** wprowadziły tzw. dodatek rynkowy (*arbeidsmarkttoelage*) dla nauczycieli, którzy pracują w szkołach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. W **Szwecji** organizatorzy szkół mogą otrzymywać dodatkowe dotacje w celu mianowania i wynagradzania szczególnie wykwalifikowanych nauczycieli. Szkoły liczące wielu uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji otrzymują więcej środków finansowych. Niektóre kraje koncentrują się na warunkach pracy i możliwościach rozwoju kariery zawodowej. **Grecja** opracowała krajowe ramy rozwoju kariery zawodowej i wprowadziła system oceny nauczycieli. **Szwecja** i **Niderlandy** wprowadziły polityki ukierunkowane na zmniejszenie obciążenia pracą, które umożliwiają na przykład zatrudnianie dodatkowych asystentów dydaktycznych. **Belgia, Czechy, Rumunia** i **Słowacja** opracowują programy mentorskie przeznaczone w szczególności dla początkujących nauczycieli. **Malta** wprowadziła szereg środków mających na celu zwiększenie wynagrodzeń nauczycieli zgodnie z obecnym układem zbiorowym, w tym zwiększenie wynagrodzeń i dodatków wychowawczych, możliwość przyspieszenia awansu, zmniejszenie obciążenia dydaktycznego oraz zmniejszenie liczby uczniów w klasie w celu ukierunkowania na zatrzymywanie nauczycieli.

Państwa członkowskie dążą do przyciągnięcia na poziomie strukturalnym większej liczby kandydatów do zawodu nauczyciela i jednocześnie wprowadzają natychmiastowe działania mające na celu rozwiązanie problemu niedoborów. Aby zaradzić poważnym niedoborom nauczycieli, wiele państw członkowskich w coraz większym stopniu korzysta z usług nauczycieli zastępczych lub niewykwalifikowanych, co może mieć potencjalny wpływ na jakość kształcenia. W **Słowenii** nowe przepisy umożliwiają tymczasowe zatrudnianie osób nieposiadających kwalifikacji do wykonywania zadań dydaktycznych, przy czym procedura zatrudniania jest uproszczona. **Belgia** uruchomiła pilotażowe platformy dla nauczycieli zastępczych w roku szkolnym 2022/2023 oraz bazy takich nauczycieli, aby walczyć z niedoborem nauczycieli. W **Irlandii** ogłoszono pilotażowy program wymiany nauczycieli między szkołami. Podobnie w nowej ustawie o edukacji przeduniwersyteckiej w **Rumunii** przewidziano możliwość współdzielenia zasobów, w tym nauczycieli. W **Niderlandach** Ministerstwo Edukacji zezwoliło szkołom w pięciu największych miastach na eksperymentowanie z tygodniowymi harmonogramami. Szkoły mogą organizować edukację w inny sposób przez jeden dzień w tygodniu, na przykład zapraszając zewnętrznych specjalistów do prowadzenia zajęć w ramach niewielkiej części programu nauczania i mogą zdecydować o dniach wolnych podczas eksperymentu. Podsumowując, około dwie trzecie krajów ustanowiło już alternatywne ścieżki dostępu do zawodu. Niedawno na **Łotwie** wprowadzono nowe przyspieszone inicjatywy umożliwiające zdobycie kwalifikacji nauczycielskich młodym specjalistom, w szczególności z obszarów nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), a także stworzono możliwości dla nauczycieli, aby mogli poszerzać swoje kwalifikacje w innych dziedzinach. W **Szwecji** pilotażowo wprowadzono nowe, skrócone programy uzupełniającego kształcenia pedagogicznego, aby zapewnić szybszy dostęp do zawodu nauczyciela. W **Austrii** nauczyciele mogą ukończyć studia magisterskie, jednocześnie pracując już jako nauczyciele. W **Czechach** absolwenci, którzy posiadają tytuły magisterskie odpowiadające przedmiotom szkolnym, mogą przystąpić do zawodu na maksymalnie trzy lata, podczas których muszą uzyskać wymagane kwalifikacje. Na **Litwie** uelastyczniono wymogi dotyczące kwalifikacji nauczycieli, aby zachęcić do późniejszego rozpoczynania pracy w zawodzie. **Belgia** uznaje 10 lat stażu pracy w przypadku osób przychodzących z sektora prywatnego w celu przyciągnięcia większej liczby kandydatów na nauczycieli (niedawno zaproponowano wydłużenie tego okresu do 15 lat we Flandrii, co czeka na zatwierdzenie przez parlament). W **Estonii, Finlandii, Irlandii i Luksemburgu** tworzone są dodatkowe miejsca na studiach nauczycielskich, a w **Bulgarii, Chorwacji, Estonii, na Litwie i w Słowenii** wprowadzono stypendia, aby zachęcić osoby młode do studiowania na kierunkach pedagogicznych.

Państwa członkowskie nadal wdrażają środki mające na celu ograniczenie zjawiska wczesnego kończenia nauki i szkolenia i rozwiązanie problemu nierówności w edukacji.

Przykładowo w 2022 r. **Rumunia** uruchomiła krajowy program na rzecz ograniczenia wczesnego przerywania nauki przy dużym wsparciu finansowym z RRF i EFS+ (od 2024 r.). Od tego czasu 37 % szkół podstawowych i średnich I stopnia otrzymało dotacje na ograniczenie wczesnego przerywania nauki i zapobieganie temu zjawisku, w tym przez dodatkowe wsparcie pedagogiczne, środki wsparcia społecznego i zajęcia pozaszkolne. Nowa ustawa o edukacji przewiduje kontynuację tych działań w ramach kilku programów krajowych. W **Hiszpanii** program poradnictwa, rozwoju i wzbogacenia w zakresie edukacji realizowany w ośrodkach o szczególnej złożoności edukacyjnej (PROA+) na lata 2021–2023, finansowany z EFS+ i RRF, ma na celu zwiększenie sukcesów w szkole dzięki zapewnieniu uczniom ukierunkowanego wsparcia. Ośrodki te znajdują się na obszarach o wysokim odsetku osób młodych narażonych na zagrożenia i szczególnie narażonych oraz osób młodych z trudnościami w nauce lub innymi zaburzeniami, które mogą utrudniać osiągnięcie sukcesu edukacyjnego. W **Luksemburgu** w lipcu 2023 r. podwyższono wiek obowiązku szkolnego z 16 do 18 lat, aby ograniczyć zjawisko wczesnego kończenia nauki i zmniejszyć bezrobocie młodzieży. Ustawa wejdzie w życie, począwszy od roku szkolnego 2026/2027. W 2023 r. w **Słowacji** utworzono sieć około 160 placówek doradczych i profilaktycznych, które będą współpracować z zespołami ds. włączenia społecznego w szkołach. Będą one pomagać nauczycielom i innym pracownikom w zapewnianiu specjalistycznego wsparcia m.in. dzieciom z autyzmem lub niepełnosprawnościami. Podobnie **Polska** utworzyła 23 ośrodki wsparcia edukacji włączającej i zwiększyła liczbę zespołów ds. włączenia społecznego w szkołach, co przyczyni się również do poprawy integracji uczniów z niepełnosprawnościami. Od kwietnia 2023 r. **Szwecja** zwiększa wsparcie finansowe na rzecz nauczycieli kształcenia specjalnego i świadczeń zdrowotnych dla uczniów. W 2023 r. **Malta** opublikowała zmienioną strategię dotyczącą wczesnego kończenia nauki, której podstawę stanowią zapobieganie, interwencja i kompensacja. We wrześniu 2022 r. **Irlandia** rozszerzyła swój program wspierania szkół na obszarach mniej uprzywilejowanych (DEIS). Skorzystało z niego 361 szkół. Szkoły te otrzymały dodatkowe środki, takie jak wsparcie finansowe i dodatkowy personel. Program obejmuje obecnie ponad 1 200 szkół i wspiera około 240 000 uczniów. **Portugalia** zatwierdziła plan 21|23 Escola+ mający na celu rozwiązanie problemów uczniów oraz asymetrii społecznych i edukacyjnych spowodowanych zamknięciem szkół i warunkami wynikającymi z pandemii.

Jednym z priorytetów pozostaje wspieranie nabywania umiejętności podstawowych i przejście na nauczanie i uczenie się oparte na kompetencjach. W ostatnich latach kilka państw członkowskich zainicjowało poważne reformy programów nauczania, które mogłyby przyczynić się do odwrócenia pogarszającej się tendencji w zakresie efektów uczenia się. Aby wspierać nabywanie kompetencji kluczowych, **Słowacja** wdrożyła kompleksową reformę programów nauczania szkół podstawowych, wspieraną w ramach RRP. Reforma ta koncentruje się na zwiększeniu umiejętności cyfrowych, rozwijaniu krytycznego myślenia i kreatywności osób uczących się oraz poprawie włączającego charakteru edukacji i mentoringu dla nauczycieli. Od września 2022 r. **Niderlandy** wspierają około 2 200 szkół i 650 000 uczniów, począwszy od edukacji wczesnoszkolnej po szkolnictwo średnie i kształcenie zawodowe, w ramach „głównego planu umiejętności podstawowych”. Celem planu jest promowanie umiejętności czytania i pisanie w języku niderlandzkim, matematyki, edukacji obywatelskiej i umiejętności cyfrowych. W roku szkolnym 2023/2024 **Francja** wprowadzi jedną tygodniową godzinę zróżnicowanego nauczania języka francuskiego i matematyki dla wszystkich uczniów i rozszerzy program wsparcia na wszystkie szkoły (*Devoirs faits*) oraz zapewni nauczycielom doradztwo pedagogiczne. W następstwie reform programów nauczania na poziomie średnim **Irlandia** opublikowała w marcu 2023 r. nowe ramy programów nauczania na poziomie podstawowym, w których kładzie się większy nacisk na dziedziny STEM, dobrostan i nauczanie języków obcych na poziomie podstawowym. W listopadzie 2022 r. **Słowenia** ogłosiła zaproszenie do składania wniosków dotyczących projektów w ramach RRP w celu wdrożenia zakrojonych na szeroką skalę szkoleń dla pracowników oświaty w zakresie umiejętności cyfrowych, kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju środowiska i wiedzy finansowej, których celem jest przeszkolenie do czerwca 2026 r. do 20 000 nauczycieli i dyrektorów szkół. We wrześniu 2023 r. **Litwa** przyjęła szczegółowy plan poprawy wyników kształcenia w dziedzinie STEM. Kraj ten wspiera również edukację w dziedzinie STEM za pośrednictwem nowo utworzonych ośrodków wyposażonych w laboratoria. **Chorwacja** przygotowuje się do pilotażowej reformy całodziennych zajęć szkolnych w 2023 r., która zwiększyłaby liczbę godzin nauczania wszystkich przedmiotów z zakresu umiejętności podstawowych. **Malta** przedłużyła zajęcia wyrównawcze w okresie letnim i zimowym, mające na celu zapewnienie dodatkowego wsparcia akademickiego studentom znajdującym się w trudnej sytuacji.

Cyfrowa transformacja systemów edukacji nabiera tempa. Po pandemii na realizację reform i inwestycji mających na celu promowanie edukacji cyfrowej przeznaczono znaczne środki z RRF, a łączna alokacja na inwestycje w kapitał ludzki i cyfryzację wyniosła 29 mld EUR. W wielu państwach członkowskich cyfrowa transformacja edukacji jest przedmiotem różnych strategii dotyczących cyfryzacji edukacji i umiejętności cyfrowych. Przykładowo **Francja** przyjęła nową strategię dotyczącą edukacji cyfrowej (2023–2027), która ma na celu wzmocnienie współpracy między podmiotami krajowymi i lokalnymi, rozwijanie umiejętności cyfrowych uczniów oraz zapewnienie nauczycielom zasobów cyfrowych i ciągłego rozwoju zawodowego. **Austria** przyjęła ramy strategiczne „Uniwersytety i transformacja cyfrowa 2030”, w których określono zbiór zasad dla uniwersytetów i szereg działań mających na celu promowanie cyfryzacji szkolnictwa wyższego. W kontekście szkół uruchomiono ośmiopunktowy plan edukacji cyfrowej (2020–2024), obejmujący zarówno inicjatywy pedagogiczne, jak i środki infrastrukturalne. Wspólnota Flamandzka w **Belgii**, przy wsparciu z RRF, utworzyła fundusz rozwoju szkolnictwa wyższego w celu dostosowania systemu szkolnictwa wyższego do przyszłych wyzwań i jego cyfryzacji oraz wspierania uczenia się przez całe życie w instytucjach szkolnictwa wyższego. Ponadto wszystkie trzy belgijskie wspólnoty przewidują wykorzystanie RRF do wyposażenia szkół w sprzęt cyfrowy i infrastrukturę IT. W **Rumunii** zatwierdzono ramy legislacyjne dotyczące cyfryzacji procesów i treści edukacyjnych, w których to ramach określono również profil kompetencji cyfrowych nauczycieli. Na **Litwie** celem projektu EdTech jest wyposażenie instytucji edukacyjnych na wszystkich poziomach w narzędzia cyfrowe, testowanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie cyfrowego uczenia się i szkoleń online z zakresu umiejętności cyfrowych opracowanych zgodnie z unijnymi ramami cyfrowymi. Zgodnie z RRP do 2024 r. co najmniej 3 000 nauczycieli i nauczycieli akademickich musi ukończyć kurs z zakresu kompetencji informatycznych, a co najmniej 500 nauczycieli musi zdobyć dyplom magistra w dziedzinie ICT.

Państwa członkowskie podejmują działania mające na celu zwiększenie wkładu szkolnictwa wyższego w umiejętności istotne z punktu widzenia rynku pracy i wspieranie innowacji.

Większość z nich uruchomiła specjalne programy mające na celu zaktualizowanie oferty szkoleniowej i dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy, a wiele z nich koncentruje się na cyfrowej transformacji szkolnictwa wyższego i wprowadzeniu mikropoświadczeń. Inne wdrażają kompleksowe reformy, w tym poważne zmiany w zasadach zarządzania, akredytacji i mechanizmach zapewniania jakości, a także intensyfikują badania i promują umiędzynarodowienie. Na przykład **Bulgaria** wdraża zakrojony na szeroką skalę program modernizacji systemu szkolnictwa wyższego, współfinansowany z EFS. Jego celem jest wprowadzenie modelu kompetencji, wspieranie rozwoju wspólnych programów uniwersyteckich, ułatwianie rozwoju umiejętności przekrojowych oraz poprawa kompetencji kadry nauczycielskiej. Ponadto programy nauczania będą również aktualizowane przy wsparciu EFS+, aby zwiększyć ukierunkowanie na kompetencje w zakresie zielonej transformacji. W ramach krajowego planu rozwoju systemu edukacji na lata 2021–2027, przyjętego w marcu 2023 r., **Chorwacja** przeprowadza reformę systemu szkolnictwa wyższego mającą na celu promowanie doskonałości, poprawę przydatności na rynku pracy i umiędzynarodowienie, częściowo w ramach RRP. Kraj ten wprowadził umowy dotyczące wyników i zrewidował metody wewnętrznego zapewniania jakości i zewnętrznej oceny instytucji szkolnictwa wyższego, a także procedury akredytacji dla instytucji szkolnictwa wyższego i nowych programów studiów. **Rumunia** podpisała 61 umów o dotacje z uniwersytetami w celu sfinansowania zintegrowanych działań mających na celu poprawę infrastruktury cyfrowej i rozwój kompetencji cyfrowych studentów, a także rozwój umiejętności cyfrowych kadry dydaktycznej i naukowej przez udział w projektach badawczych i praktycznych. Reformy przeprowadzone niedawno w **Grecji** obejmują przyznanie większej autonomii instytucjom szkolnictwa wyższego, poprawę ich funkcjonowania, wprowadzenie celów i kryteriów dotyczących wyników związanych z finansowaniem oraz poprawę jakości. W ramach RRP **Słowenia** zainwestowała 56,5 mln EUR w 38 projektów pilotażowych, w ramach których przetestowane zostaną rozwiązania mające na celu włączenie kompetencji cyfrowych i zrównoważonego rozwoju do programów nauczania w szkolnictwie wyższym w celu poprawy wyników na rynku pracy. W ramach swojego RRP **Portugalia** uruchomiła inicjatywę Youth STEAM (nauka, technologia, inżynieria, sztuka i matematyka) („Impulso Jovem STEAM”), której celem jest zwiększenie liczby młodych ludzi w szkolnictwie wyższym w dziedzinach STEAM o 10 % w ciągu najbliższych 5 lat, zgodnie z potrzebami rynku pracy. W ramach inicjatywy zapewnia się wsparcie finansowe, a projekty realizowane są przez instytucje szkolnictwa wyższego we współpracy z przedsiębiorstwami, podmiotami publicznymi i szkołami średnimi. **Malta** zwiększyła wysokość stypendiów dla studentów podejmujących studia związane z gospodarką ekologiczną i dyscyplinami STEM, aby zachęcić do dalszych studiów w sektorach krytycznych.

Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do pojawiających się potrzeb w zakresie umiejętności jest ważnym elementem programu politycznego państw członkowskich. Wspólnota Francuska **Belgii** wprowadziła reformę mającą na celu lepsze dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do rynku pracy, która to reforma będzie obowiązywać od 2024 r. W **Bulgarii**, w ramach RRP, zmienia się ramy regulacyjne dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego w celu wsparcia dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. W ramach RRP **Estonia** inwestuje w aktualizację i rozwój nowych standardów zawodowych, w których określono efekty uczenia się związane z umiejętnościami ekologicznymi oraz zidentyfikowano konkretne dziedziny i umiejętności o największym potencjale w kontekście zielonej transformacji. Przyjęty w czerwcu 2022 r. środek ma na celu zachęcenie do wdrażania zielonych technologii przez transfer wiedzy oraz unowocześnienie treści i organizacji programów doskonalenia umiejętności w szkolnictwie wyższym oraz kształceniu i szkoleniu zawodowym, a także zapewnienie podnoszenia i zmiany kwalifikacji. **Szwecja** rozszerza swój program kształcenia zawodowego na poziomie wyższym, zarówno pod względem ilościowym, jak i dzięki elastyczniejszym ścieżkom zmiany i podnoszenia kwalifikacji, korzystając również z udanego programu HVE, aby w ścisłej współpracy ze światem pracy pilotować szkoły zawodowe dla dorosłych o niższych kwalifikacjach. W 2023 r. **Hiszpania** pracuje w ramach RRP nad transformacją cyfrową, innowacjami i umiędzynarodowieniem kształcenia i szkolenia zawodowego przez inwestowanie w cyfrowe i ekologiczne szkolenia nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego, dostosowanie sal lekcyjnych do potrzeb technologicznych i stworzenie sieci 50 centrów doskonałości wspierających badania naukowe i innowacje, co zostanie sfinalizowane w 2024 r. Środki przyjęte w kwietniu 2023 r. przez **Cypr** w ramach jego RRP są skierowane do osób zatrudnionych w zawodach lub sektorach związanych z zieloną i niebieską gospodarką oraz osób bezrobotnych, które chcą pracować w takich zawodach, i mają na celu zapewnienie im możliwości przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji w ośrodkach szkolenia zawodowego. Na podstawie krajowego RRP **Słowacja** zaktualizuje programy kształcenia i szkolenia, aby uwzględnić obecne potrzeby rynku pracy związane również z zieloną transformacją. Wiąże się to również z tworzeniem nowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego, szkoleniem nauczycieli, nowym sprzętem wykorzystywanym w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz szkoleniem pracowników. W 2023 r. **Malta** ustanowiła Dyрекcję ds. Programów STEM i VET ramach ministerstwa odpowiedzialnego za edukację w celu rozwijania kształcenia i szkolenia zawodowego pod kątem pojawiających się potrzeb w zakresie umiejętności oraz nadzorowania zaangażowania i wdrażania krajowego planu wdrażania zgodnie z deklaracją z Osnabrück z 2020 r.

Kilka państw UE promuje uczenie się w miejscu pracy i programy przygotowania zawodowego za pomocą nowych środków z zakresu polityki, w tym w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego. W Belgii Flandria wprowadziła we wrześniu 2022 r. kształcenie dualne w edukacji dorosłych, a we wrześniu 2023 r. wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw i uczniów uczestniczących w uczeniu się w miejscu pracy. Na Litwie, po przyjęciu systemu przygotowania zawodowego we wrześniu 2022 r., w ramach krajowego RRP ustanowiono system wsparcia przygotowania zawodowego ukierunkowany w szczególności na małe i średnie przedsiębiorstwa. Dzięki wsparciu ze środków UE program obejmuje zwrot kosztów ponoszonych przez pracodawców i współfinansowanie wynagrodzeń uczestników programów przygotowania zawodowego. We wrześniu 2022 r. Austria uruchomiła „Dualną Akademię”, w ramach której oferowane jest uczenie się w miejscu pracy połączone z kształceniem w szkole zawodowej oraz obowiązkowy okres mobilności za granicą, prowadzący do uzyskania wyższych kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. We wrześniu 2022 r. w ramach krajowego RRP Rumunia rozszerzyła kształcenie dualne na szkolnictwo wyższe (techniczne), co zacznie obowiązywać w roku akademickim 2024/2025. W rezultacie dostępna będzie pełna ścieżka dualna od szkoły średniej II stopnia do szkolnictwa wyższego. W okresie jesienno-zimowym 2022 r. Niemcy zaktualizowały ponadto swoją inicjatywę „Doskonałość w kształceniu i szkoleniu zawodowym”, będącą jednym z elementów strategii na rzecz wykwalifikowanej siły roboczej. Środki te dzielą się na trzy obszary działania: 1) promowanie możliwości dla utalentowanych osób w kształceniu i szkoleniu zawodowym, 2) stworzenie atrakcyjnej i innowacyjnej oferty kształcenia i szkolenia zawodowego oraz 3) zwiększenie międzynarodowej orientacji w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Nowe funkcje obejmują: lepsze możliwości wsparcia dla stażystów osiągających dobre wyniki, rozszerzenie orientacji zawodowej, w tym na formaty cyfrowe, kampanię mającą na celu zwiększenie widoczności kształcenia i szkolenia zawodowego, opracowanie i testowanie dalszych innowacyjnych koncepcji podnoszenia jakości międzyzakładowych szkoleń, opracowanie nowego portalu, który zapewni nauczycielom i osobom prowadzącym szkolenia przejrzysty dostęp do ofert dotyczących kwalifikacji, a także zachęty dla stażystów i młodych pracowników do wyjazdu za granicę w celu odbycia szkolenia zawodowego i uczenia się. Ponadto ustawa o umiejętnościach (*Aus- und Weiterbildungsgesetz*) będzie dalej rozwijać i rozszerzać instrumenty finansowania polityki rynku pracy dla osób poszukujących szkoleń, aby uniknąć bezrobocia spowodowanego zmianami strukturalnymi, szkolić pilnie potrzebnych wykwalifikowanych pracowników i zatrzymać wykwalifikowanych pracowników.

W państwach członkowskich wdrażane są nowe systemy i modele mające na celu przewidywanie przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności i szkoleń. W następstwie nowelizacji ustawy o służbach zatrudnienia w grudniu 2022 r. **Słowacja** wykorzysta fundusze EFS+ do wzmocnienia współpracy z radami sektorowymi w zakresie przewidywania popytu na wiedzę i umiejętności. W ramach Sojuszu Rad Sektorowych organy te będą miały za zadanie dostosowanie systemu uczenia się przez całe życie do konkretnych potrzeb rynku pracy. W 2023 r. w ramach krajowego RRP w **Finlandii** opracowywany jest system prognozowania potrzeb w zakresie pracy i kompetencji. W ramach tego modelu prognozowany będzie średnioterminowy popyt na pracę, edukację i umiejętności. Obejmuje to przewidywanie liczby kwalifikacji zdobytych na różnych poziomach kształcenia, a także ocenę przekwalifikowania zawodowego oraz potencjału zawodowego osób bezrobotnych i osób nieaktywnych zawodowo.

W wielu krajach wprowadzono środki służące poprawie umiejętności cyfrowych dorosłych w celu wsparcia przyspieszonej transformacji cyfrowej. W **Belgii** Walonia przyjęła w sierpniu 2022 r. ramy zapewniania podstawowych umiejętności cyfrowych na podstawie walońskiej ustawy o podstawowych szkoleniach cyfrowych. W lutym 2023 r. **Czechy** wprowadziły rezerwę na kursy doskonalenia umiejętności cyfrowych, jako nowe narzędzie aktywnej polityki zatrudnienia, który pokrywa 82% kosztów kursów nabywania umiejętności cyfrowych w ramach RRP. **Estonia** pracuje nad reformą na rzecz cyfrowej transformacji przedsiębiorstw w ramach RRP, która koncentruje się na zwiększeniu ich zdolności na poziomie zarządzania do kierowania transformacją cyfrową i wspierania jej, a także na zapewnieniu dostępności odpowiedniej liczby specjalistów w dziedzinie ICT. Reforma, przyjęta w 2022 r. i trwająca do 2026 r., ma również na celu zapewnienie nowych możliwości rozwoju kariery oraz zwiększenie udziału kobiet w szkoleniach i zawodach związanych z ICT.

W 2023 r. **Cypr** zainwestował w portal internetowy Akademia Cyfrowa dla Obywateli, który obejmuje narzędzie, dzięki któremu użytkownicy mogą ocenić swój poziom umiejętności cyfrowych i potrzeby w tym zakresie, opracować plan rozwoju i skorzystać z bezpłatnego wyboru kursów. Ponadto Cypr w ramach RRP zainwestował również w programy szkoleniowe umożliwiające zdobywanie umiejętności cyfrowych w ośrodkach szkolenia zawodowego.

W krajowym RRP **Łotwa** uwzględniła kilka środków służących poprawie umiejętności cyfrowych. Obejmują one wspieranie identyfikacji i planowania potrzeb szkoleniowych na podstawie wspólnej oceny podstawowych umiejętności cyfrowych. Wiele z tych środków jest zgodnych z przepisami europejskich ram kompetencji cyfrowych. W lutym 2023 r. **Polska** przedstawiła nowy Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych mający na celu zwiększenie poziomu kompetencji cyfrowych ogółu społeczeństwa i specjalistów w dziedzinie ICT. Aby wyeliminować luki w umiejętnościach cyfrowych, w grudniu 2022 r. **Słowacja** przyjęła krajową strategię w zakresie umiejętności cyfrowych oraz plan działania obejmujący szereg środków skierowanych do specjalistów w dziedzinie ICT, kobiet w sektorze ICT, nauczycieli na wszystkich poziomach kształcenia, pracowników, osób poszukujących pracy i grup defaworyzowanych, a także osób starszych.

W 2023 r. **Bulgaria** opracowała moduły elektroniczne służące do składania wniosków i dostarczania bonów szkoleniowych, a także do egzaminowania i certyfikacji umiejętności cyfrowych w środowisku elektronicznym. Dostarczanie elektronicznych bonów na szkolenia osobom zatrudnionym i bezrobotnym w celu zdobycia podstawowych i średnich umiejętności cyfrowych rozpoczęło się w grudniu 2023 r., a szkolenia realizowane rozpoczęły się na początku 2024 r. W grudniu 2022 r. **Portugalia** wprowadziła Portugalską Akademię Cyfrową, której celem jest popularyzowanie kompetencji cyfrowych, inwestowanie we włączenie społeczne i umiejętności cyfrowe, edukację nowych pokoleń, kwalifikacje ludności aktywnej zawodowo, zaawansowane i specjalistyczne szkolenie kadry kierowniczej wyższego szczebla i badania naukowe. W ramach programu „Portugal Emprego+ Digital 2025” Portugalia zapewnia bezpłatne szkolenia cyfrowe dla pracowników, osób zarządzających i kadry kierowniczej przedsiębiorstw, podmiotów gospodarki społecznej i osób prowadzących szkolenia.

Kilka państw członkowskich UE wprowadziło środki mające na celu wzmocnienie rozwoju umiejętności za pomocą mikropoświadczeń. Na **Malcie** środek strategiczny w ramach krajowej strategii uczenia się przez całe życie na lata 2023–2030 wprowadza mikropoświadczenia w celu zapewnienia dostępu do programów edukacji wyrównawczej. Na **Węgrzech** w drodze nowelizacji ustawy o szkoleniu dorosłych z 2023 r. wprowadzono definicję prawną kluczowych terminów i procedur dotyczących zapewniania krótkich kursów (głównie internetowych) oraz ich certyfikacji. Latem 2023 r. na **Węgrzech** w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego uruchomiono projekt wspierający ustanowienie nadrzędnych ram prawnych i bazy danych dotyczących mikropoświadczeń obejmujących wszystkie poziomy kształcenia i szkolenia. Po ustanowieniu tych ram środki finansowe z RRF i EFS+ zostaną wykorzystane do wprowadzenia zachęt do opracowywania i stosowania mikropoświadczeń. W **Estonii** do ustawy o kształceniu dorosłych wprowadzane są obecnie zmiany mające na celu włączenie elementów zapewniania jakości do procesu zdobywania mikrokwalifikacji. Wdrażanie będzie wspierane ze środków UE (EFS+, RRF, FST). Jako pierwszy kraj w UE Irlandia ustanowiła spójne krajowe ramy dla akredytowanych mikropoświadczeń o gwarantowanej jakości. Odbyna się to za pośrednictwem pięcioletniego (2020–2025) projektu MicroCreds o budżecie 12,3 mln EUR, realizowanego przez Stowarzyszenie Irlandzkich Uniwersytetów we współpracy z kilkoma uniwersytetami i w ścisłej współpracy z przedsiębiorstwami. Projekt jest finansowany przez Departament Kształcenia Ustawicznego i Szkolnictwa Wyższego, Badań, Innowacji i Nauki. W **Hiszpanii**, w ramach krajowego RRP, nowy krajowy katalog standardów kompetencji zastąpi obecny krajowy katalog kwalifikacji zawodowych oraz umożliwi wprowadzenie mikroszkoleń i mikropoświadczeń, zgodnie z ustawą organiczną o kształceniu i szkoleniu zawodowym z 2022 r. Hiszpania promuje również mikropoświadczenia uniwersyteckie za pośrednictwem specjalnego planu działania, w ramach którego utworzonych zostanie około 1 000 nowych kursów, a rocznie przyznawanych będzie 60 000 mikropoświadczeń w wymiarze 15 ECTS.

Zwiększanie uczestnictwa dorosłych w uczeniu się jest celem realizowanym przez wszystkie państwa członkowskie, który wymaga wprowadzenia natychmiastowych środków z zakresu polityki w kilku państwach UE, w których wskaźniki uczestnictwa pozostają na stosunkowo niskim poziomie. Główny cel UE w zakresie edukacji dorosłych wymaga, aby do 2030 r. co najmniej 60 % dorosłych w UE uczestniczyło co roku w procesie uczenia się. Zwiększenie uczestnictwa dorosłych w uczeniu się było również jednym z głównych celów zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych, które jak dotąd wdraża 15 państw członkowskich, również w ramach działań finansowanych z EFS+ i RRF¹⁷⁸. W **Belgii** stosuje się kompleksowe podejście określone w krajowym RRP, obejmujące opracowanie specjalnego systemu informacyjnego i konkretnych dostosowań prawnych. W tym kontekście rząd federalny wprowadził od 2023 r. prawo do czterech dni (pięciu od 2024 r.) płatnego urlopu szkoleniowego rocznie dla pracowników firm zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Takie przedsiębiorstwa powinny ponadto identyfikować możliwości szkoleniowe dla swoich pracowników. W 2023 r. trzy państwa członkowskie zakończyły projekty mające na celu stworzenie podstaw do uruchomienia lub przeglądu strategii w zakresie umiejętności, przy wsparciu technicznym OECD lub współfinansowaniu z Instrumentu Wsparcia Technicznego. Priorytety **Luksemburga** obejmują możliwości dla dorosłych związane z rozwijaniem umiejętności przydatnych na rynku pracy, lepsze poradnictwo i zatrzymywanie talentów z zagranicy. W 2016 r. **Irlandia** uruchomiła krajową strategię rozwoju umiejętności, obejmującą cele na 2025 r., na podstawie której w ocenach określono dalsze działania priorytetowe, w tym potrzebę bardziej zrównoważonej i zróżnicowanej podaży umiejętności oraz lepszego wykorzystania umiejętności do wspierania innowacji. Irlandia zakończyła podjęty we współpracy z OECD przegląd swojej strategii na rzecz umiejętności w 2023 r. Od października 2022 r. **Bulgaria** zajmuje się planem działania w zakresie umiejętności (przy wsparciu z Instrumentu Wsparcia Technicznego) ukierunkowanym na potrzeby osób młodych i dorosłych w zakresie umiejętności, a także na potrzebę lepszego wykorzystania dostępnych umiejętności.

¹⁷⁸

Są to BE, BG, CY, CZ, EE, EL, FR, HR, HU, LT, LV, PL, PT, RO, SK.

Dzięki wzmocnionej gwarancji dla młodzieży w dalszym ciągu zwiększane są szanse młodych ludzi na zatrudnienie. Jeśli chodzi o działania podejmowane w ostatnim czasie przez państwa członkowskie w ramach wzmocnionej gwarancji dla młodzieży i wspierane ze środków EFS+, **Hiszpania** pracuje nad zmianą przepisów dotyczących krajowego systemu gwarancji dla młodzieży, która ma na celu wyeliminowanie niedociągnięć w procedurach rejestracji młodzieży NEET w ramach gwarancji dla młodzieży. W październiku 2022 r. **Słowacja** przyjęła krajowy plan dotyczący gwarancji dla młodzieży, który ma na celu zwiększenie wsparcia na rzecz pracy z młodzieżą, zindywidualizowanego poradnictwa i doradztwa, mentoringu, kampanii informacyjnej, narzędzi do profilowania młodych osób poszukujących pracy oraz dalszego kształcenia oraz rozwoju i oceny umiejętności (w szczególności umiejętności cyfrowych i ekologicznych oraz umiejętności w zakresie przedsiębiorczości), a także wsparcia na rzecz tworzenia miejsc pracy, staży dla absolwentów i samozatrudnienia. **Grecja**, w ramach krajowego planu dotyczącego gwarancji dla młodzieży, przyjęła „Krajową strategię na rzecz zatrudnienia młodzieży na lata 2021–2027”, która ma na celu walkę z bezrobociem młodzieży przez ułatwianie młodym ludziom dostępu do rynku pracy dzięki rozwijaniu ich umiejętności i zdolności do zatrudnienia, również przy wsparciu z EFS+ i RRF. W czerwcu 2022 r. **Bulgaria** przyjęła wspieraną w ramach EFS+ Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, która ma na celu zwiększenie szans młodych osób na zatrudnienie i ułatwienie im przejścia z etapu kształcenia na rynek pracy, m.in. dzięki stażom, szkoleniom w miejscu pracy oraz, bardziej ogólnie, nabywaniu umiejętności zbywalnych i miękkich. Projekt ma na celu wsparcie 15 200 osób biernych zawodowo i osób bezrobotnych, w tym osób długotrwale bezrobotnych. W ramach programu „Trajetos” **Portugalia** dąży do promowania dostępu młodzieży NEET do kształcenia, szkolenia, zatrudnienia lub przedsiębiorczości.

Państwa członkowskie dążą do ułatwienie osobom młodym przechodzenia z etapu kształcenia na rynek pracy, często przy wsparciu z RRF. Hiszpania włączyła do swojego RRP inicjatywę pt. „Inwestycje na rzecz walki z bezrobociem młodzieży”, która składa się z trzech programów. Program „Tandem” ma na celu zapewnienie kompetencji zawodowych dzięki szkoleniom powiązanim z zatrudnieniem, przy czym co najmniej 25 % programu koncentruje się na umiejętnościach związanych z klimatem, a 25 % na umiejętnościach cyfrowych. Drugi program nosi nazwę „Pierwsze doświadczenie” i ułatwia zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego, przy czym co najmniej 20 % programu poświęcono umiejętnościom związanym z klimatem, a 20 % – umiejętnościom cyfrowym; Ponadto w ramach programu „*Investigo*” oferowane jest zatrudnienie związane z realizacją projektu badawczego. Na **Cyprze** Ministerstwo Edukacji, Sportu i Młodzieży planuje rozszerzyć pilotażowy mechanizm monitorowania losów absolwentów na wszystkie instytucje szkolnictwa wyższego do 2023 r. W **Portugalii** w maju 2023 r. przyjęto ponadto dwie reformy, w ramach których wprowadzono wymóg comiesięcznego dodatku na okres próbný w wysokości nie mniejszej niż 80% ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz umożliwiono młodym pracującym studentom (w wieku poniżej 27 roku życia) pobieranie zasiłku rodzinnego i stypendiów naukowych wraz z wynagrodzeniem. **Szwecja** uruchomiła również dwie inicjatywy, z których pierwsza obejmuje badanie ścieżek do życia zawodowego wśród osób młodych w szkołach średnich II stopnia, które zaplanowano na 2024 r. W ramach drugiej inicjatywy w 2023 r. gminy o wysokim wskaźniku bezrobocia mogą uzyskać dostęp do 150 mln SEK (ok. 12,8 mln EUR) w formie dotacji na działania związane z tworzeniem miejsc pracy dla osób młodych i tymczasowych miejsc pracy w okresie letnim.

Niektóre państwa członkowskie uruchomiły i rozszerzyły inicjatywy mające na celu poprawę integracji starszych pracowników na rynku pracy, które mają pomóc sprostać wyzwaniu związanemu ze starzeniem się społeczeństwa i obecnie znacznym niedoborem siły roboczej i kwalifikacji. W **Luksemburgu** przedłużono w marcu 2023 r. okres obowiązywania ustawy łagodzącej przepisy ograniczające zatrudnienie za wynagrodzeniem dla osób, które przeszły na wcześniejszą emeryturę, aby zaspokoić zapotrzebowanie na pracowników w różnych sektorach, w szczególności w sektorze opieki zdrowotnej, w związku z niedoborem wykwalifikowanego personelu. W styczniu 2023 r. w **Finlandii** weszła w życie zmiana legislacyjna mająca na celu zwiększenie zatrudnienia osób w wieku powyżej 55 roku życia o 10 000 osób do 2029 r., zniesienie dodatkowych dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych i wprowadzenie nowej ukierunkowanej ochrony dostosowawczej dla osób w wieku powyżej 55 roku życia.

Państwa członkowskie przyjęły środki mające na celu poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w wielu przypadkach w celu transpozycji dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Przykładowo w **Rumunii** urlop ojcowski został wydłużony we wrześniu 2022 r. z 5 do 10 dni roboczych (i o kolejne 5 dni dla ojców, którzy uzyskali zaświadczenie o ukończeniu kursu opieki nad dzieckiem). Wprowadzono również nowe przepisy dotyczące obowiązku zatwierdzania przez pracodawców urlopu ojcowskiego, zakazu zwalniania pracownika podczas urlopu ojcowskiego, a także sankcji w przypadku nieprzestrzegania przepisów. W **Słowenii** zmiany w ustawie o ochronie rodziców i dodatkach rodzinnych wejdą w życie w kwietniu 2024 r. i dotyczą prawa do urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych (każdy rodzic ma teraz prawo do 160 dni urlopu rodzicielskiego w porównaniu z dotychczasowymi 130 dniami, przy czym 60 dni nie podlega przenoszeniu w przypadku obojga rodziców), prawa do urlopu ojcowskiego, płatności/wynagrodzenia podczas takich urlopów oraz elastycznej organizacji pracy. W **Finlandii** od września 2022 r. oboje rodzice mają prawo do wyższego limitu wynoszącego 160 dni zasiłku rodzicielskiego, z czego maksymalnie 63 dni zasiłku rodzicielskiego można przekazać drugiemu rodzicowi. W **Polsce** w ramach nowelizacji kodeksu pracy i innych ustaw z kwietnia 2023 r. wprowadzono przepisy dotyczące urlopu opiekuńczego (do 5 dni w roku), urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych, który musi być dzielony między obojga rodziców, urlopu ojcowskiego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. W kwietniu 2023 r. **Portugalia** wprowadziła zmiany w kodeksie pracy, które obejmują wydłużenie wyłącznego urlopu ojcowskiego do 28 dni zamiast obecnych 20, a także możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych w niepełnym wymiarze. W ustawie budżetowej na 2023 r. **Włochy** przyznały dodatkowy miesiąc nieobowiązkowego urlopu macierzyńskiego lub, alternatywnie, urlopu ojcowskiego, płatnego w wymiarze 80%, do szóstego roku życia dziecka. **Cypr** wprowadził do ustawodawstwa krajowego w grudniu 2022 r. prawo do płatnego urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych, do elastycznego korzystania z urlopu rodzicielskiego, do urlopu opiekuńczego, a także prawo dla pracujących rodziców (posiadających dzieci w wieku do lat 8) i „opiekunów” do ubiegania się o elastyczną organizację pracy. Każdemu pracującemu rodzicowi z dzieckiem do lat 8 przysługuje indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych w wymiarze osiemnastu tygodni. W **Hiszpanii** w czerwcu 2023 r. prawa do urlopu rozszerzono na pary niepozostające w związku małżeńskim, co przyczynia się do transpozycji dyrektywy UE w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Dotyczą one: (i) urlopu z powodu poważnego wypadku lub poważnej choroby; (ii) urlopu z powodu śmierci; (iii) prawa do skróconego lub dostosowanego wymiaru czasu pracy; (iv) urlopu związanego z rejestracją związku partnerskiego oraz (v) urlopów osobistych (*excedencias*) na opiekę.

Państwa członkowskie wprowadziły środki mające na celu wspieranie zatrudnienia kobiet i zwalczanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami. W Estonii, w ramach RRP, Ministerstwo Spraw Społecznych we współpracy z Uniwersytetem Tallińskim i urzędem statystycznym Estonii opracowało prototyp narzędzia do badania luki płacowej między kobietami a mężczyznami o nazwie „Pay Mirror”. Narzędzie to zostanie wdrożone do 31 marca 2024 r., a jego celem jest zapewnienie pracodawcom łatwego sposobu otrzymywania i analizowania danych i informacji dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i jego możliwych przyczyn w ich organizacjach, co pomoże im w podejmowaniu świadomych decyzji i skutecznych działań w celu wdrożenia zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W **Hiszpanii** środki z RRF zostaną przeznaczone na wsparcie zatrudnienia kobiet w trzech głównych obszarach: a) szkolenia w zakresie umiejętności cyfrowych, ekologicznych, opieki długoterminowej, przedsiębiorczości i gospodarki społecznej; b) ścieżki integracji dla kobiet będących ofiarami przemocy lub handlu ludźmi; c) uwzględniania aspektu płci we wszystkich elementach rocznych planów zatrudnienia publicznych służb zatrudnienia. **Austria** ogłosiła zaproszenie do składania wniosków dotyczących projektów mających na celu wzmocnienie pozycji dziewcząt i kobiet w świecie cyfrowym oraz dywersyfikację ścieżek kształcenia i wyboru zawodu, ze szczególnym uwzględnieniem dziedziny STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka). We **Francji** nowa ustawa z lipca 2023 r. zwiększa do 50% obowiązkowy udział kobiet w nowych nominacjach na wyższe i kierownicze stanowiska w sektorze publicznym. Wprowadza też wskaźnik równości zawodowej kobiet i mężczyzn w służbach publicznych, wzorowany na rozwiązaniach stosowanych w sektorze prywatnym i mający zastosowanie do organów mających powyżej 50 pracowników. W **Belgii** rząd federalny uruchomił w kwietniu 2023 r. projekt „Chleb i róża”, który dotyczy zatrudnienia kobiet, w szczególności kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji. W **Niemczech**, w ramach programu „Kurs integracyjny dla osób z dziećmi: podstawy na przyszłość” („Integrationskurs mit Kind – Bausteine für die Zukunft”), rząd federalny zapewnia wsparcie w zakresie opieki nad dziećmi dla uczestników kursów integracyjnych posiadających dzieci poniżej wieku obowiązku szkolnego w przypadku braku wystarczającej liczby miejsc w zwykłych gminnych placówkach opieki nad dziećmi. W **Szwecji** rząd i szwedzkie stowarzyszenie władz lokalnych i regionów uzgodniły wspólną inicjatywę mającą na celu wsparcie urodzonych za granicą kobiet z dziećmi w wieku do 6 roku życia. Umowa opiewa na kwotę nieco poniżej 20 mln SEK (ok. 1,7 mln EUR) i obejmuje lata 2023–2025. Na **Malcie** Krajowa Komisja ds. Promowania Równości (NCPE) uruchomiła w listopadzie 2023 r. narzędzie na rzecz równości wynagrodzeń. Narzędzie to służy do sprawdzania „równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za pracę o takiej samej wartości” certyfikowanych organizacji (powyżej 50 pracowników), identyfikując wszelkie nieuzasadnione rozbieżności w wynagrodzeniach lub świadczeniach pracowniczych.

Kilka państw członkowskich przyjmuje środki mające na celu poprawę integracji ich systemów edukacji i poprawę dostępu do uczenia się przez całe życie dla osób z niepełnosprawnościami. W Irlandii realizowany jest projekt pilotażowy, którego celem jest zwiększenie zdolności szkół do opracowywania i wdrażania specjalistycznych rozwiązań wspierających edukację włączającą w placówkach ogólnodostępnych, podnoszenie kwalifikacji nauczycieli w celu zapewnienia wysokiej jakości edukacji włączającej, a także podnoszenie świadomości zainteresowanych stron w zakresie edukacji włączającej. Projekt jest wspierany ze środków Instrumentu Wsparcia Technicznego i będzie realizowany przez dwa lata szkolne, a jego zakończenie zaplanowano na czerwiec 2025 r. Co więcej, w ramach czwartego krajowego planu na rzecz dostępu do szkolnictwa wyższego kontynuowane będzie wspieranie osób ze słabszych grup, w tym studentów z niepełnosprawnościami, w podejmowaniu studiów i ich pomyślnym ukończeniu. W 2022 r. **Belgia** przyjęła nową ustawę federalną, która nakłada na pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników obowiązek corocznego sporządzania w porozumieniu z radą reprezentacji pracowników, przedstawicielstwem związków zawodowych lub pracownikami zakładowego planu szkoleń, w którym określone będą grupy docelowe pracowników. Plany te mają w szczególności uwzględniać grupy ryzyka określone w układach zbiorowych pracy (w tym osoby z niepełnosprawnościami) oraz profile zawodów, w których występuje niedobór pracowników. **Francja** przyjęła ustawę, która ma na celu poprawę warunków pracy personelu pomocniczego dla uczniów z niepełnosprawnościami i asystentów edukacyjnych dzięki zwiększeniu dostępu do umów na czas nieokreślony. W ramach krajowego RRP **Malta** rozpoczęła reformę mającą na celu poprawę ścieżek edukacyjnych prowadzących do włączającej edukacji wysokiej jakości.

Kilka państw członkowskich przyjęło środki mające na celu wsparcie integracji na rynku pracy wysiedleńców z Ukrainy. W okresie od marca 2022 r. do kwietnia 2024 r. **Austria** umożliwiła zatrudnianie nauczycieli z Ukrainy na podstawie specjalnej umowy uwzględniającej ich kwalifikacje i tymczasowo zawiesiła wymóg posiadania co najmniej podstawowej znajomości języka niemieckiego. **Bulgaria** wprowadziła ukierunkowane wsparcie w wysokości 6,9 mln EUR ze środków REACT-EU w celu promowania szybkiej integracji na rynku pracy ponad 3 220 uchodźców z Ukrainy. W **Szwecji** od marca 2023 r. gminy mogą uzyskać dostęp do 100 mln SEK (ok. 8,5 mln EUR) w formie dotacji państwowych na zapewnienie gminnych kursów języka szwedzkiego dla dorosłych dla osób chronionych na podstawie dyrektywy w sprawie tymczasowej ochrony. Od czerwca 2022 r. uchodźcy z Ukrainy, którzy złożyli wniosek o zezwolenie na pobyt w **Niemczech** na podstawie dyrektywy w sprawie tymczasowej ochrony i nie znaleźli pracy, są uprawnieni do dostępu do regularnej pomocy społecznej i świadczeń dla osób poszukujących pracy, w tym dostępu do kursów integracyjnych i językowych, ofert pracy i wsparcia w organizowaniu opieki nad dziećmi.

2.3 Wytyczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz zwiększenie skuteczności dialogu społecznego

Niniejsza sekcja jest poświęcona wdrażaniu wytycznej dotyczącej zatrudnienia nr 7, w której zaleca się państwom członkowskim poprawę funkcjonowania rynku pracy i zwiększenie skuteczności dialogu społecznego. Obejmuje ona m.in. zapewnienie równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem w polityce rynku pracy, zwalczanie pracy nierejestrowanej, zapobieganie segmentacji rynku pracy i wspieranie przechodzenia na umowy na czas nieokreślony, jak również zapewnianie skuteczności aktywnej polityki rynku pracy. Cele te są zgodne z zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych nr 4 (aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia), 5 (bezpieczne i elastyczne zatrudnienie), 7 (informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień), 8 (dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników), 10 (zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy) oraz 13 (świadczenia dla bezrobotnych). Na podstawie istniejących praktyk krajowych omówiono również promowanie dialogu społecznego i nawiązywanie współpracy z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. Sekcja 2.3.2 zawiera informacje na temat środków z zakresu polityki stosowanych przez państwa członkowskie w tych obszarach.

2.3.1 Kluczowe wskaźniki

Choć różne ustalenia umowne również odpowiadają na rozmaite indywidualne preferencje i potrzeby, ponieważ oferują większą elastyczność, segmentacja rynków pracy pozostaje jedną z wielu przyczyn nierówności. Dotyczy to w szczególności sytuacji, w której umowy o pracę na czas określony nie stanowią kroku w kierunku zatrudnienia na czas nieokreślony. Takie umowy (zwłaszcza te krótkoterminowe) często wiążą się z mniej korzystnymi warunkami pracy, mniejszymi zachętami do korzystania z kształcenia ustawicznego i szkoleń zawodowych lub inwestowania w nie oraz lukami w ochronie socjalnej w porównaniu ze stałym zatrudnieniem¹⁷⁹. Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników są również narażone na wyższe ryzyko niepewności, a w niektórych przypadkach za samozatrudnieniem może się kryć stosunek pracy o ekonomicznej zależności („fikcyjne samozatrudnienie”), a także może ono być powiązane z utrzymującymi się lukami w ochronie socjalnej¹⁸⁰. W szerszym ujęciu powszechne stosowanie niestandardowych form zatrudnienia może sprawić, że dane sektory i zawody będą mniej atrakcyjne dla pracowników, a tym samym przyczynić się do zwiększenia niedoborów siły roboczej¹⁸¹. Szeroki wybór ustaleń umownych musi iść w parze z odpowiednim dostępem do ochrony socjalnej oraz możliwości uczenia się i rozwoju, co pozwoli przygotować pracowników na nadchodzące zmiany. Zapobieganie stosunkom pracy, które prowadzą do niższego bezpieczeństwa zatrudnienia i większej niepewności oraz nadużywania nietypowych umów, sprzyja wdrażaniu zasady 5 Europejskiego filaru praw socjalnych dotyczącej bezpiecznego i elastycznego zatrudnienia.

¹⁷⁹ Eurofound, *Labour market segmentation, Observatory* [Segmentacja rynków pracy. Obserwatorium], 2019.

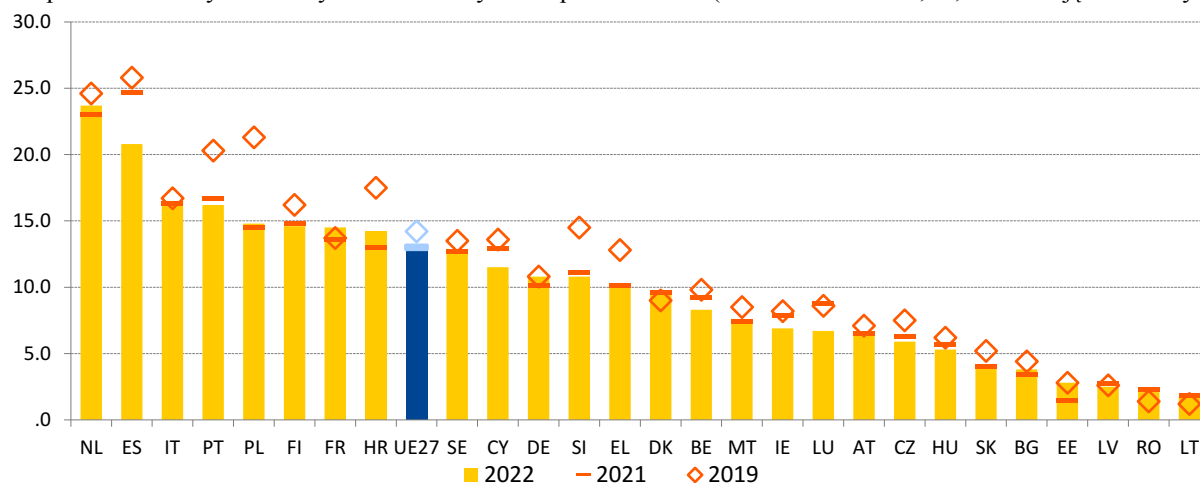
¹⁸⁰ Zob. sprawozdanie Komisji dla Rady na temat wdrożenia zalecenia Rady z 2019 r. w sprawie dostępu do ochrony socjalnej, COM(2023) 43 final.

¹⁸¹ Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie, roczny przegląd z 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

Stały wzrost zatrudnienia po kryzysie związanym z COVID-19 nie doprowadził do zwiększenia udziału pracowników tymczasowych w UE. Odsetek osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony w UE wśród wszystkich pracowników w grupie wiekowej 20–64 l. utrzymał się na zasadniczo stabilnym poziomie 12,9% w 2022 r., czyli o 1,3 p.p. poniżej najwyższego poziomu z 2019 r.¹⁸² Między państwami członkowskimi nadal występują jednak znaczne rozbieżności, a różnica między najwyższymi i najniższymi udziałami wynosi 22 p.p. Podczas gdy w Niderlandach, Hiszpanii, Włoszech, Portugalii, Polsce i Finlandii udział pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony wynosi co najmniej 15%, w Bułgarii, Estonii, na Łotwie, w Rumunii i na Litwie wynosi on poniżej 4% (zob. wykres 2.3.1). Jak wynika z najnowszych danych kwartalnych, udział pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony (w grupie wiekowej 20–64 l.; po korekcie sezonowej) wyniósł 12,3% w drugim kwartale 2023 r. w UE, czyli o 1 punkt procentowy mniej niż w pierwszym kwartale 2022 r. W okresie między drugim kwartałem 2020 r. a drugim kwartałem 2023 r. w Hiszpanii i Polsce odnotowano znaczne spadki udziału pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony (odpowiednio o 5,2 p.p. i 3,9 p.p.), podczas gdy we Francji i Włoszech zaobserwowano jego wzrost (o ponad 2 punkty procentowe).

Wykres 2.3.1: Zatrudnienie na czas określony pozostaje nadal poniżej poziomu sprzed kryzysu, choć różnice między państwami członkowskimi są znaczne

Udział pracowników tymczasowych wśród wszystkich pracowników (w wieku 20–64 lat, %, dane w ujęciu rocznym).



Uwaga: Definicja różni się w Hiszpanii i we Francji w 2021 r. i 2022 r. (zob. metadane).

Źródło: Eurostat, [lfsi_pt_a], BAEL UE.

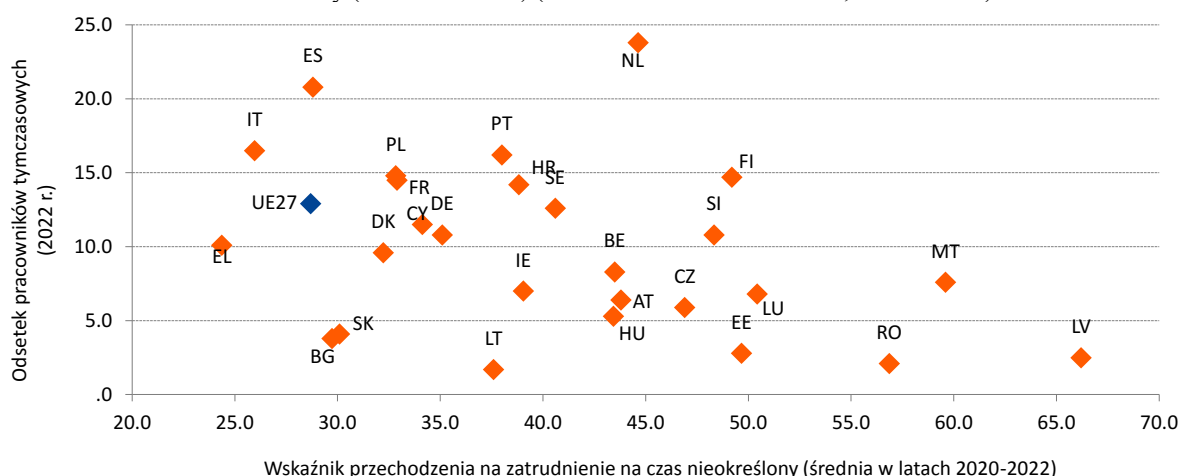
¹⁸² Jest to określane jako niestandardowa organizacja czasu pracy (np. umowy elastyczne, tymczasowe, na wezwanie i zerogodzinowe), umowa z agencją pracy tymczasowej lub praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (wskaźniki Eurostatu [lfsi_pt_a] i [lfsi_pt_q]).

W niektórych państwach członkowskich wysoki udział zatrudnienia na czas określony łączy się z niskimi wskaźnikami przechodzenia na umowy na czas nieokreślony, co stanowi wyzwanie dla dobrze funkcjonujących rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu.

W 2022 r. w Hiszpanii i we Włoszech odnotowano wysokie wskaźniki umów o pracę na czas określony (powyżej 15%, a w Hiszpanii nawet powyżej 20%) w połączeniu z niskimi wskaźnikami przechodzenia na stałe zatrudnienie (poniżej 30%) (średnie UE wynoszą odpowiednio 12,9% i 28,7% w przypadku tych dwóch statystyk – zob. wykres 2.3.2). W innych państwach członkowskich, takich jak Niderlandy, Portugalia, Polska, Finlandia, Francja i Chorwacja, wskaźniki zatrudnienia na czas określony nadal były powyżej średniej UE, ale towarzyszyły im stosunkowo wysokie wskaźniki przechodzenia na umowy na czas nieokreślony (między 32% a 50%). Z kolei w przypadku Łotwy, Rumunii i Estonii odsetek umów o pracę na czas określony był niski (poniżej 4%), czemu towarzyszyły bardzo wysokie wskaźniki przechodzenia na stałe zatrudnienie (blisko lub powyżej 50%).

Wykres 2.3.2: W niektórych przypadkach umowom o pracę na czas określony towarzyszy niski wskaźnik przechodzenia na stałe zatrudnienie

Pracownicy tymczasowi jako odsetek ogółu pracowników (w wieku 20–64 lat) w 2022 r. oraz wskaźnik przechodzenia na zatrudnienie na czas nieokreślony (wiek 15–64 lat) (wartość średnia dla lat 2020, 2021 i 2022).



Uwaga: W przypadku wskaźników przechodzenia z umów o pracę na czas określony na umowy na czas nieokreślony pod uwagę brana jest szersza kohorta wiekowa 15–64 lata. Wskaźnik przechodzenia na rynek pracy w przypadku DE, FR, LT, AT, PT i średnia UE-27 dotyczą 2020 r.; wartości dotyczące IE, SK i SE odnoszą się do 2021 r. W przypadku zatrudnienia na czas określony zastosowano kohortę wiekową 20–64 lata, zgodnie z wskaźnikiem głównym tablicy wskaźników społecznych dotyczącym zatrudnienia i powiązaną analizą przedstawioną w tej sekcji. W 2022 r. różne definicje w przypadku ES i FR.

Źródło: Eurostat, [lfsa_etpgan], BAEL UE i [ilc_lvhl32], EU-SILC.

Niektórzy pracownicy są zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony, ponieważ nie mogą znaleźć stałej pracy lub stanowisko jest dostępne tylko w ramach tego rodzaju umowy, przy czym występują znaczne różnice między poszczególnymi państwami UE. Odsetek osób, na których wymusza się zatrudnienie na czas określony, jest ważnym wskaźnikiem segmentacji rynku pracy, który nie odpowiada preferencjom dotyczącym większej elastyczności po stronie pracowników. W 2022 r. odsetek pracowników (w grupie wiekowej 20–64 l.), którzy są zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony nie z własnej woli, wynosił w UE 7,3%, czyli był o 0,6 p.p. niższy niż w 2021 r. W poszczególnych państwach członkowskich utrzymują się jednak znaczne różnice – wartości wahają się od ponad 10% w Hiszpanii, Włoszech, Portugalii, Finlandii i na Cyprze do 3% lub mniej w Austrii, Bułgarii, Danii, na Węgrzech, w Rumunii i na Litwie¹⁸³. Udział wymuszonego zatrudnienia na czas określony jest zasadniczo wyższy wśród zatrudnionych kobiet (z pewnymi wyjątkami, takimi jak Bułgaria, Litwa i Luksemburg), choć różnica jest ogólnie stosunkowo niewielka (poniżej 1,5 p.p.), z wyjątkiem Cypru, Grecji, Hiszpanii i Finlandii, w których przekracza 4 punkty procentowe.

Odsetek pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony pozostaje wysoki wśród osób młodych, kobiet i migrantów. W 2022 r. wskaźnik ten wyniósł 50% wśród osób młodych (w grupie wiekowej 15–24 l.) w UE (wzrost o 1 punkt procentowy w porównaniu z 2021 r.). Wartość ta jest o 39,1 p.p. wyższa od wartości dotyczącej osób w wieku 25–59 lat. W 2022 r. najwyższy odsetek osób młodych zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony odnotowano w Niderlandach, Słowenii, Portugalii, Włoszech i Hiszpanii (w każdym z tych krajów wynosił on około 60% lub więcej), natomiast najniższy odsetek odnotowano w Rumunii i na Litwie (poniżej 10%, zob. wykres 2.3.3). Odsetek kobiet (w grupie wiekowej 20–64 l.) zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony w UE wyniósł 14 % i zasadniczo nie zmienił się w porównaniu z 2021 r. Różnica w traktowaniu kobiet i mężczyzn w przypadku pracy na czas określony wzrosła z 1,5 p.p. w 2021 r. do 2 p.p. w 2022 r., ze znacznymi rozbieżnościami pod tym względem w poszczególnych państwach członkowskich. Największy udział kobiet wśród pracowników zatrudnionych na czas określony odnotowano w Niderlandach, Hiszpanii, Finlandii i we Włoszech (około lub powyżej 18%), a następnie w Chorwacji, Portugalii, Polsce, Francji, na Cyprze i w Szwecji (wszystkie nadal powyżej średniej UE). W Rumunii, na Litwie, w Estonii, na Łotwie i w Bułgarii odsetek ten wynosił około 4% lub mniej. W 2021 r. co piąty migrant był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, w porównaniu z około jednym na ośmiu pracowników będących rodowitymi mieszkańcami¹⁸⁴. Ogólnie rzecz biorąc, w 2022 r. pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony również byli bardziej zagrożeni ubóstwem (12,2 %, na podstawie dochodów w 2021 r.) niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas nieokreślony (5,2 %)¹⁸⁵.

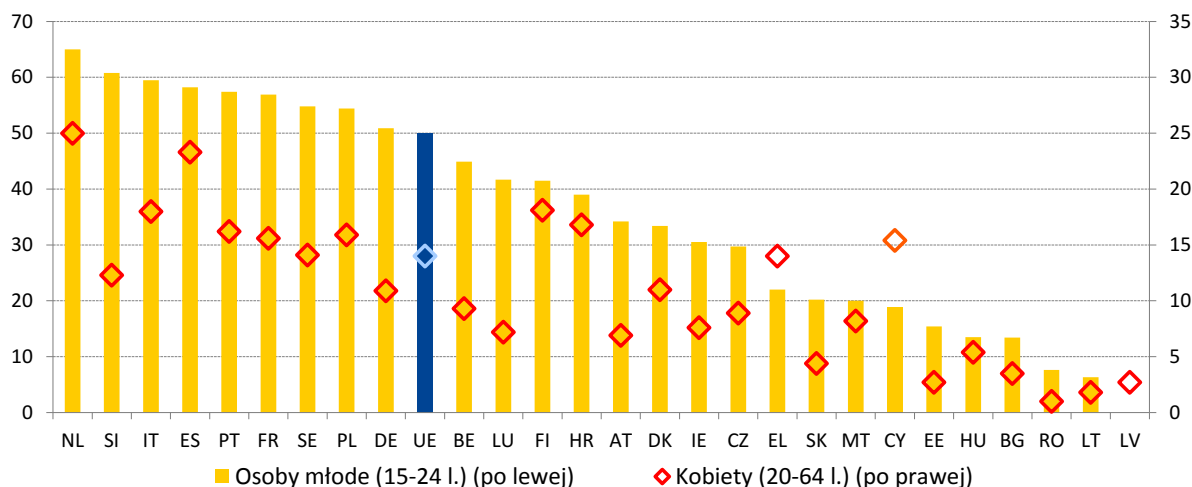
¹⁸³ Eurostat [[lfsa_etgar](#)]. Niska wiarygodność w przypadku EE, LV i SK w 2022 r. Różne definicje w przypadku ES i FR.

¹⁸⁴ Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie, roczny przegląd z 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

¹⁸⁵ Eurostat [[ilc_iw05](#)].

Wykres 2.3.3: Częstotliwość występowania zjawiska pracy na czas określony wśród osób młodych i kobiet różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich

Udział pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony wśród wszystkich zatrudnionych kobiet (%; 2022 r., prawa oś) i udział młodych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony (w grupie wiekowej 15–24 l.) wśród wszystkich pracowników w tej kohorcie wiekowej (%; 2022 r., prawa oś).



Uwaga: Brak danych dotyczących LV.

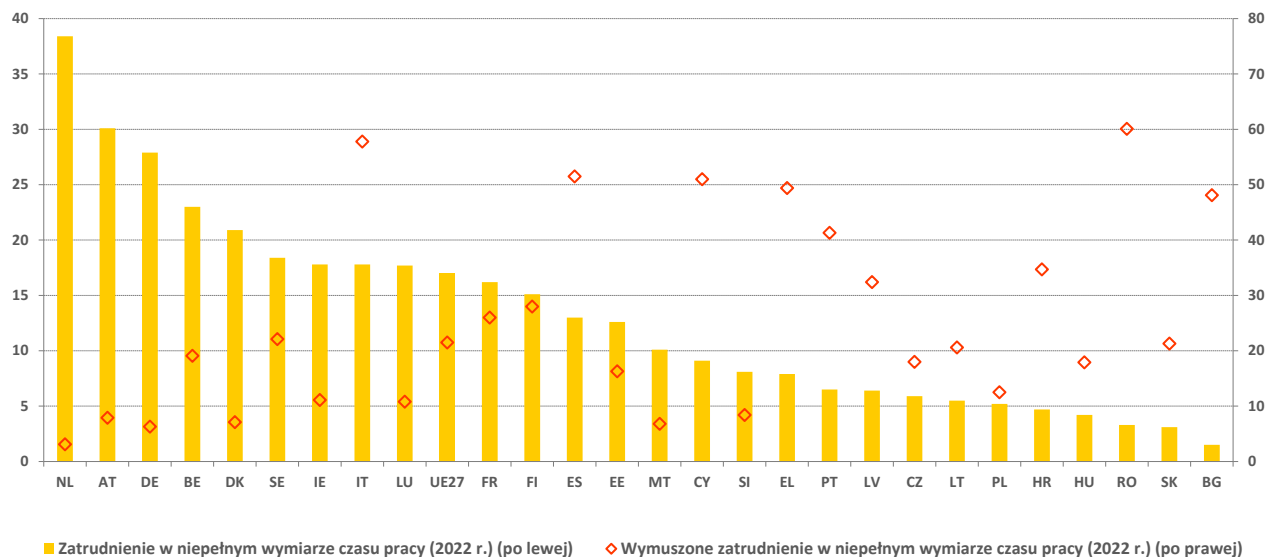
• Źródło: Eurostat, [lfsi_pt_a], BAEL UE.

W 2022 r. udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nadal powoli, ale systematycznie spadał w UE, jednak w kilku państwach członkowskich ten rodzaj zatrudnienia miał charakter wymuszony. W 2022 r. około 32,8 mln osób zatrudnionych (w grupie wiekowej 20–64 l.) pracowało w UE w niepełnym wymiarze czasu pracy (o 2,7 mln mniej niż w 2019 r.). Przełożyło się to na udział na poziomie 17% w 2022 r. (o 1,7 p.p. mniej niż w 2019 r.). Ta tendencja spadkowa może również w znacznym stopniu przyczynić się do przynajmniej częściowego rozwiązania problemu znacznych niedoborów siły roboczej i kwalifikacji w Unii. Niemniej jednak różnice między państwami członkowskimi pozostają istotne. W Niderlandach, Austrii, Niemczech, Belgii i Danii odsetek pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przekraczał 20%, natomiast w Bułgarii, Słowacji, Rumunii, na Węgrzech i w Chorwacji odsetek ten wynosił 5% (zob. wykres 2.3.4). W 2022 r. w UE udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wymuszonym w całkowitym zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy spadł o 2,5 p.p. do 21,5 % w UE, przy czym w tym przypadku również występują znaczne różnice między państwami¹⁸⁶. W Rumunii, Włoszech, Hiszpanii, na Cyprze, w Grecji i Bułgarii odnotowano wartości na poziomie około 50% lub powyżej, podczas gdy w Niderlandach, Austrii, Niemczech, Danii, na Malcie i w Słowenii odnotowano wartości poniżej 10%.

¹⁸⁶ Eurostat [lfsa_eppgai], BAEL UE.

Wykres 2.3.4: Udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nadal powoli spada, przy czym w poszczególnych państwach członkowskich występują znaczne różnice pod względem wymuszonego elementu tej formy zatrudnienia

Udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w całkowitym zatrudnieniu (w grupie wiekowej 20–64 lat) oraz zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wymuszonym jako procent całkowitego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (w grupie wiekowej 20–64 lat) (%), dane w ujęciu rocznym).



Uwaga: Definicja różni się w Hiszpanii i we Francji w 2021 r. i 2022 r. (zob. metadane).

Źródło: Eurostat, [lfsi_pt_a] oraz [lfsa_eppgai], BAEL UE.

Odsetek osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników jest stosunkowo wysoki w kilku państwach członkowskich, przy czym osoby młode często polegają w większym stopniu na jednym głównym lub wyłącznym kliencie. W 2022 r. osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników stanowiły 9 % całkowitej liczby zatrudnionych w UE (w grupie wiekowej 20–64 l.), czyli około 17,5 mln osób¹⁸⁷. Po wyraźnym spadku w 2020 r. udział ten nie powrócił jeszcze do poziomu sprzed kryzysu (9,4% w 2019 r.). Najwyższe wskaźniki (powyżej 14%) odnotowano w Grecji, Polsce i we Włoszech, a następnie w Czechach, Niderlandach, w Słowacji, Malcie, w Belgii, na Litwie i w Rumunii (powyżej 10%). Z kolei najniższe udziały (poniżej 6%) odnotowano w Niemczech, Danii, Szwecji i Luksemburgu. W 2022 r. około 770 000 osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników w UE (lub około 4% całkowitej liczby takich osób) było zagrożonych tak zwanym „samozatrudnieniem ekonomicznie zależnym” (tj. osób, które pracowały w ciągu ostatnich 12 miesięcy tylko na rzecz jednego lub głównego klienta, który decydował o ich godzinach pracy). Ze sprawozdania Europejskiego Urzędu ds. Pracy wynika, że cechy takiego samozatrudnienia ekonomicznie zależnego mogą występować częściej wśród młodych samozatrudnionych (6% osób w grupie wiekowej 15–34 l.). Jeśli chodzi o rodzaje zawodów, takie cechy zależności ekonomicznej i organizacyjnej są częściej spotykane w przypadku operatorów maszyn i urządzeń oraz monterów i w zawodach podstawowych (9,8 %), w sektorach edukacji, zdrowia i opieki społecznej (5,8 %) oraz w branży informacyjno-komunikacyjnej, finansowej i ubezpieczeniowej oraz działalności związanej z nieruchomościami (4,1 %) ¹⁸⁸.

¹⁸⁷ Porównanie z wartościami sprzed 2021 r. nie jest możliwe, ponieważ w 2021 r. następuje przerwa w szeregu czasowym dotyczącym tego wskaźnika dla wszystkich państw członkowskich [z powodu wejścia w życie nowych ram regulacyjnych dotyczących europejskich statystyk społecznych](#). Eurostat, [[lfsa_esgais](#)] oraz [[lfsa_egaps](#)], BAEL UE. Zob. również Milasi, Santo, i in., *Solo self-employment and lack of paid employment: an occupational perspective across EU countries* [Praca na własny rachunek bez zatrudniania pracowników i brak płatnego zatrudnienia: perspektywy zawodowe w państwach UE], 2022.

¹⁸⁸ Dane te mogą nie być zgodne z definicjami stosowanymi w ustawodawstwie krajowym i dlatego należy interpretować je z ostrożnością. Zob.: Williams, C. i in., [Extent of dependent self-employment in the European Union](#) [Zakres samozatrudnienia ekonomicznie zależnego w Unii Europejskiej]. Europejski Urząd ds. Pracy: europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, 2023.

Poprawa sytuacji na rynkach pracy w UE wiązała się ze wzmocnieniem roli gospodarki platformowej, która przyczynia się do tworzenia możliwości na rynku pracy, ale może stanowić wyzwanie dla warunków pracy i ochrony socjalnej. Średnio 2,4 % respondentów w UE zgłosiło, że w 2022 r. świadczyło pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy on-line, a 1,9 % respondentów zgłosiło wykonywanie pracy w terenie za pośrednictwem cyfrowych platform pracy w terenie¹⁸⁹. Na wykresie 2.3.5 przedstawiono znaczne różnice między krajami pod względem odsetka respondentów, którzy zadeklarowali, że świadczyli pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy – aż 8,5% na Malcie i 7,5% w Słowacji i Portugalii, w porównaniu z 2,5% w Niderlandach i 1,4% w Danii. Odsetek mężczyzn i kobiet, którzy świadczą pracę za pośrednictwem platform, jest wprawdzie stosunkowo podobny, to występują różnice między płciami pod względem motywacji do podejmowania tego rodzaju pracy (tj. kobiety podejmują pracę za pośrednictwem platform, aby uzyskać dodatkowy dochód i zapewnić sobie elastyczność w godzeniu obowiązków rodzinnych, natomiast mężczyzn przyciąga możliwość pracy na skalę globalną i poszerzania bazy klientów)¹⁹⁰. Ogólnie rzecz biorąc, wyzwania związane z pracą za pośrednictwem platform dotyczą braku przejrzystości systemów zarządzania algorytmicznego i ich wpływu na przydział zadań, a tym samym zarobków pracowników platform internetowych (co szczegółowo przeanalizowano w ramce nr 5 dotyczącej odpowiedniego filaru), a także ryzyka błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia tych pracowników (którzy mogą zostać niesłusznie określani jako osoby samozatrudnione, a tym samym pozbawieni praw pracowniczych i ochrony). Co więcej, dostęp do reprezentacji związkowej i rokowań zbiorowych pozostaje nadal ograniczony w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych¹⁹¹.

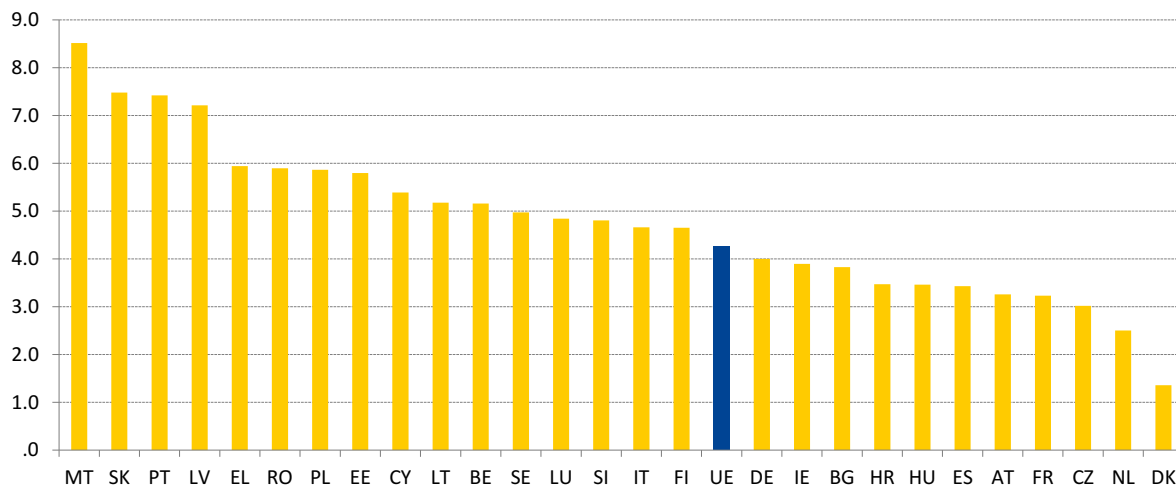
¹⁸⁹ Cyfrowe platformy pracy on-line i cyfrowe platformy pracy w terenie to przykłady konkretnych rodzajów platform internetowych. Niewyczerpująca lista cyfrowych platform on-line obejmuje Upwork, Freelancer, Clickworker lub PeoplePerHour; Uber, Deliveroo, Handy lub TaskRabbit to przykłady platform oferujących pracę w terenie. Zob.: Fernandez Macias, E., i in., [The platformisation of work](#) [Platformizacja pracy], Urząd Publikacji Unii Europejskiej; oraz [baza danych dotyczących gospodarki platformowej Eurofound](#), 2023.

¹⁹⁰ Zob.: Eurofound, [Gender differences in motivation to engage in platform work](#) [Różnice między płciami pod względem motywacji do podejmowania pracy za pośrednictwem platform internetowych], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

¹⁹¹ Komisja Europejska, *Joint Employment Report 2023 – As adopted by the Council on 13 March 2023* [Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu z 2023 r. – przyjęte przez Radę 13 marca 2023 r.], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/372552>.

Wykres 2.3.5: Różna intensywność pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy w poszczególnych państwach członkowskich

Odsetek respondentów, którzy kiedykolwiek świadczyli pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy w UE, czerwiec 2023 r.



Źródło: e-badanie Eurofound, 2023.

Badania nad sztuczną inteligencją (AI) wskazują na potencjalnie duży wpływ uczenia maszynowego na rynki pracy, przy czym oczekuje się, że pracownicy umysłowi i osoby pracujące w zawodach kreatywnych odczują większe skutki, niż to miało miejsce w przypadku wcześniejszych zmian technologicznych. Według OECD w 2019 r. ogółem 26,7% siły roboczej w państwach członkowskich pracowało w miejscach pracy, w których istnieje wysokie ryzyko automatyzacji, przy czym najbardziej dotknięte tym zjawiskiem na poziomie zagregowanym w UE były Węgry, Słowacja, Czechy i Polska, w których zatrudnienie w takich zawodach wynosiło około 35% (zob. wykres 2.3.6)¹⁹². W tym kontekście dialog społeczny i rokowania zbiorowe mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia partycypacyjnego podejścia do zarządzania zmianami wynikającymi z rozwoju technologicznego, rozwiązywania potencjalnych problemów (związanych z możliwą utratą pracy, utratą przydatnych umiejętności lub ograniczonym tworzeniem miejsc pracy) przy jednoczesnym wspieraniu przystosowania pracowników (w tym przez zapewnianie umiejętności). Ponadto takim zmianom koniecznie muszą towarzyszyć skuteczne aktywne polityki rynku pracy, w tym systemy podnoszenia i zmiany kwalifikacji, i służby zatrudnienia, co zapewni szeroko rozumiane korzyści dla całego społeczeństwa, również – gdy jest to konieczne – poprzez skuteczne wsparcie w zmianie pracy. Jeśli chodzi o generatywną AI, pracownicy objęci badaniem Eurofound ogólnie pozytywnie postrzegają wykorzystanie uczenia maszynowego, ponieważ może ono pomóc im zaoszczędzić czas na rutynowych zadaniach i bardziej skoncentrować się na zadaniach o wyższej wartości dodanej¹⁹³. AI mogłaby również wspierać na rynku pracy osoby z niepełnosprawnościami poprzez tworzenie bardziej włączających i odpowiednio dostosowanych środowisk pracy¹⁹⁴.

¹⁹² OECD, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* [Perspektywy zatrudnienia na rok 2023: sztuczna inteligencja i rynek pracy], OECD Publishing, 2023, oraz Gmyrek, P. i in., *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* [Generatywna AI a miejsca pracy: globalna analiza potencjalnego wpływu na ilość i jakość miejsc pracy], dokument roboczy MOP 96, 2023.

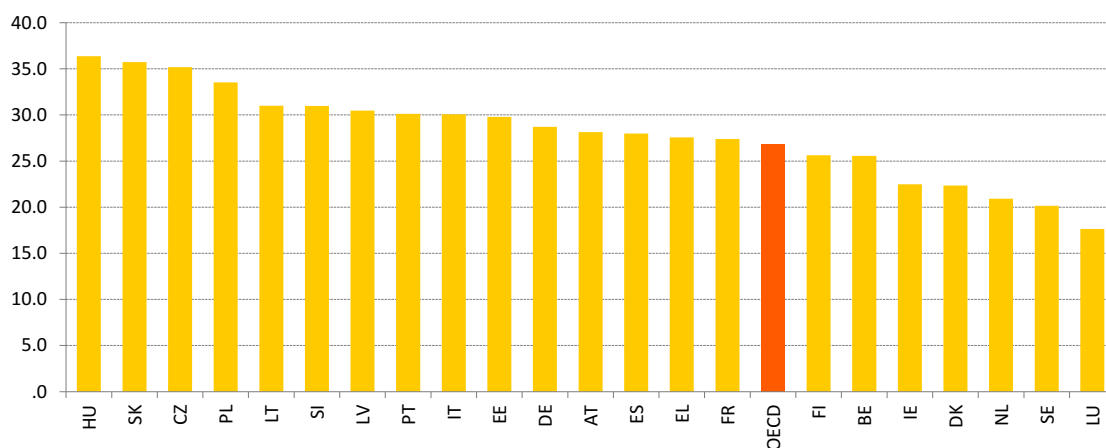
¹⁹³ Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* [Etyczna cyfryzacja w pracy: od teorii do praktyki], 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace* [Etyka w cyfrowym miejscu pracy], 2022; oraz Eurofound, *Digitisation in the workplace* [Cyfryzacja w miejscu pracy], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2021.

¹⁹⁴ Touzet, C., *Using AI to support people with disability in the labour market: [Korzystanie z AI ku wsparciu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy] Opportunities and challenges, OECD Artificial Intelligence Papers*, [Szanse i wyzwania – publikacje OECD na temat sztucznej inteligencji] No. 7, OECD Publishing, Paryż, 2023.

Ogólnie rzecz biorąc, choć AI i modele uczenia maszynowego, zwłaszcza te oparte na wstępnie wytrenowanych transformatorach generatywnych (takich jak ChatGPT), niosą za sobą ogromne możliwości, mogą one mieć w przyszłości duży wpływ na pracowników umysłowych¹⁹⁵, a nawet wpływać negatywnie na zawody kreatywne¹⁹⁶. Szybkie postępy w rozwoju tych technologii wymagają ścisłego nadzoru w celu wykorzystania płynących z nich korzyści, a jednocześnie przewidywania potencjalnych negatywnych skutków oraz opracowywania adekwatnych rozwiązań politycznych, w tym dotyczących rynków pracy i odpowiedniego udziału pracowników we wzroście wydajności generowanym przez AI. W tym kontekście AI stanowi wyzwanie pod względem przejrzystości, odpowiedzialności oraz jej ewentualnego wpływu na prawa i dochody pracowników. Na przykład w proponowanym akcie w sprawie sztucznej inteligencji określa się systemy AI wykorzystywane do rekrutacji pracowników i zarządzania nimi jako systemy wysokiego ryzyka i nakłada się wymogi dotyczące przejrzystości, bezpieczeństwa, dokładności i nadzoru ze strony człowieka.

Wykres 2.3.6: W poszczególnych krajach odnotowano różnice w zakresie przewidywanego wpływu automatyzacji na zatrudnienie

Udział zatrudnienia w zawodach narażonych na największe ryzyko automatyzacji; %, 2019.



Uwaga: Wyniki opierają się na ankiecie przeprowadzonej wśród ekspertów, którzy ocenili stopień automatyzacji w odniesieniu do wielu umiejętności i kompetencji w poszczególnych zawodach. Państwa OECD należące do UE-27.

Źródło: OECD, *OECD Employment Outlook 2023* [Perspektywy zatrudnienia na rok 2023], OECD Publishing, 2023.

¹⁹⁵ Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* [Generatywna AI a miejsca pracy: globalna analiza potencjalnego wpływu na ilość i jakość miejsc pracy], dokument roboczy MOP 96 (Genewa, MOP), 2023, <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

¹⁹⁶ Zob. na przykład porozumienie zawarte między związkiem scenarzystów amerykańskich (ang. Writers Guild of America) a stowarzyszeniem producentów filmowych i telewizyjnych (ang. Alliance of Motion Picture and Television Producers), w którym odniesiono się do bieżących obaw dotyczących wpływu AI na przemysł filmowy. Nowa umowa zawiera regulacje dotyczące wykorzystania AI w projektach filmowych i telewizyjnych, ustalone pod koniec jednego z najdłuższych strajków w Hollywood.

Ramka nr 5 dotycząca filaru: Wpływ zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy, w tym w kontekście cyfrowych platform pracy

Promowanie uczciwych warunków pracy i integracyjnych miejsc pracy ma zasadnicze znaczenie, zwłaszcza biorąc pod uwagę przyspieszone wykorzystanie algorytmów i sztucznej inteligencji. Zarządzanie algorytmiczne oznacza wykorzystanie algorytmów i technik sztucznej inteligencji (AI) (tj. uczenia maszynowego i innych metod obliczeniowych). Choć zarządzanie algorytmiczne pierwotnie kojarzone było z gospodarką platformową, obecnie zyskuje na znaczeniu także w tradycyjnych sektorach gospodarki, takich jak finanse, handel detaliczny czy logistyka. Jego głównym celem jest koordynacja nakładów pracy i zarządzanie nimi, na przykład w celu sporządzania prognoz i optymalizacji decyzji biznesowych, takich jak alokacja zasobów, przydzielanie zadań, planowanie i ocena wyników pracowników. Niektóre z zasad Europejskiego filaru praw socjalnych są szczególnie ważne w kontekście opracowywania i wykorzystywania technik zarządzania algorytmicznego i sztucznej inteligencji w sposób skoncentrowany na człowieku, przejrzysty i odpowiedzialny. Przykładowo zasada 10 koncentruje się na znaczeniu zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy, w tym praw pracowników do prywatności, zarządzania danymi i ich ochrony. Zasada 3 ma na celu zapobieganie dyskryminacji przez ustanowienie prawa do równego traktowania i równych szans, między innymi w odniesieniu do zatrudnienia, w tym przy użyciu algorytmów.

Można oczekiwać, że zarządzanie algorytmiczne przyczyni się do zwiększenia efektywności i poprawy ogólnej jakości usług w gospodarce platformowej. Cyfrowe platformy pracy wykorzystują zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji, wspomagane przez algorytmy i technologie oparte na danych, w celu zapewnienia koordynacji i optymalizacji przydziału zadań dla pracowników¹⁹⁷. Algorytmy te uwzględniają czynniki takie jak lokalizacja, dostępność i umiejętności oraz historyczne dane dotyczące wyników, aby w czasie rzeczywistym dopasować zadania do najodpowiedniejszych pracowników, co przekłada się na poprawę efektywności. Monitorowanie wyników pracowników w ramach zarządzania algorytmicznego za pomocą ocen i innych wskaźników umożliwia uzyskiwanie w czasie rzeczywistym informacji zwrotnych, które mogą być wykorzystywane do egzekwowania standardów platform. Dynamiczne ustalanie cen i zachęty (np. premie) w ramach zarządzania algorytmicznego mogą również umożliwić platformom przyciąganie pracowników w okresach największego zapotrzebowania.

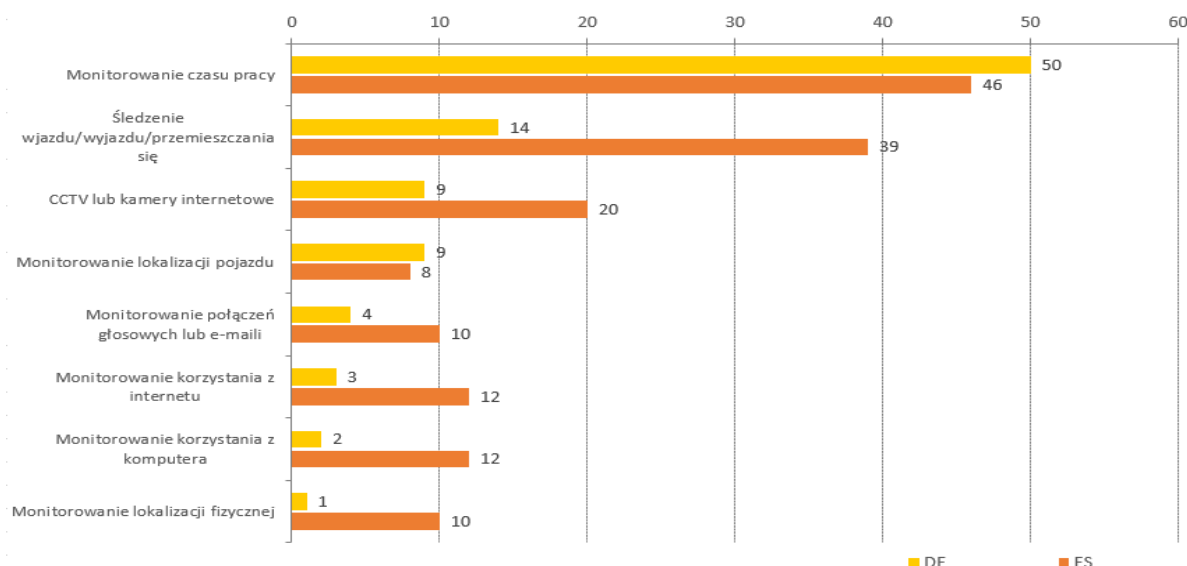
Jednocześnie zarządzanie algorytmiczne wiąże się również z pewnymi wyzwaniami dla pracowników, takimi jak kwestie etyczne i wpływ na warunki pracy. Przyjęcie zarządzania algorytmicznego przez przedsiębiorstwa może prowadzić do częstszego poddawania pracowników nadzorowi i ocenie, co może mieć wpływ na ich prawo do dobrego stanu psychicznego. Przykładowo uprawnienia decyzyjne związane z algorytmami na cyfrowych platformach pracy, w tym w zakresie rozwiązywania umów, mogą mieć negatywny wpływ na pracowników. Integracja sztucznej inteligencji w ramach zarządzania algorytmicznego stwarza ryzyko umocnienia istniejących uprzedzeń i praktyk dyskryminacyjnych. Zależność zarządzania algorytmicznego od przetwarzania i przechowywania danych dodatkowo naraża pracowników na potencjalne naruszenia danych. W tym kontekście niezbędne są zabezpieczenia i środki ograniczające ryzyko, które pozwolą przeciwdziałać konsekwencjom potencjalnych naruszeń i zapewnią ochronę osobom fizycznym. Ponadto zautomatyzowane mechanizmy kontroli w ramach zarządzania algorytmicznego mogą osłabić autonomię pracowników, ograniczając ich uprawnienia decyzyjne i kontrolę nad wykonywanymi zadaniami, co ostatecznie może mieć wpływ na ich efekty psychospołeczne i zdrowotne.

¹⁹⁷ Trzecia edycja COLLEEM została rozszerzona i przemianowana na [AMPWork: Algorithmic Management and Platform Work Survey](#) [AMPWork: zarządzanie algorytmiczne i badanie dotyczące pracy za pośrednictwem platform internetowych]. Poprzednie [badania COLLEEM \(edycje I i II\)](#) zapewniły przybliżone dane ilościowe dotyczące rozpowszechnienia i warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych w Europie.

Zarządzanie algorytmiczne w miejscach pracy jest stosunkowo nowatorską koncepcją, a dane dotyczące polityki w poszczególnych państwach członkowskich i sektorach są nadal dość ograniczone. Badanie przeprowadzone niedawno przez Wspólne Centrum Badawcze Komisji Europejskiej zapewnia szczegółowe informacje na temat przyjęcia i rozpowszechnienia zautomatyzowanych narzędzi monitorowania i podejmowania decyzji w Niemczech i Hiszpanii¹⁹⁸. Z tego badania wynika, że odpowiednio około 20% i 35% niemieckich i hiszpańskich pracowników miało styczność z co najmniej jednym zautomatyzowanym systemem decyzyjnym. Systemy te wykorzystują algorytmy do automatyzacji przydziału zadań, wydawania poleceń lub oceny wyników za pomocą zautomatyzowanych rankingów (zob. przykłady i rozpowszechnienie rodzajów cyfrowych narzędzi do monitorowania przedstawione na wykresie). Z badania wynika również, że tylko odpowiednio 5% i 15% niemieckich i hiszpańskich pracowników było świadomych polityki swojej organizacji w zakresie gromadzenia informacji cyfrowych na ich temat lub na temat ich zadań.

Okolo połowa wszystkich pracowników biorących udział w badaniu w Niemczech i Hiszpanii zgłosiła śledzenie czasu pracy

Wykorzystanie rodzajów narzędzi cyfrowych do monitorowania i nadzoru pracy, % respondentów wskazujących poszczególne rodzaje.



Źródło: Fernández-Macias, E., i in., The platformisation of work. Evidence from the JRC [Platformizacja pracy. Dane z badania JRC].

Do tej pory tylko kilka państw członkowskich przyjęło środki z zakresu polityki w celu zapewnienia, aby zarządzanie algorytmiczne przyczyniało się do zwiększenia efektywności w miejscu pracy bez uszczerbku dla dobrego stanu psychicznego pracowników. W Portugalii ustawa nr 13/2023 przewiduje wymóg informowania pracowników o parametrach algorytmów mających wpływ na decyzje podejmowane przez pracodawcę. Podobnie w Hiszpanii w ustawie nr 12/2021 przyznano przedstawicielom pracowników prawo do otrzymywania informacji o parametrach, zasadach i poleceniach algorytmów mających wpływ na warunki pracy. Proponowana dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych przyczyni się do ograniczenia potencjalnych zagrożeń związanych z algorytmami dla osób zatrudnionych za pośrednictwem cyfrowych platform pracy. Ustanawia się w niej również zbiorowe prawa do informacji dla przedstawicieli pracowników. Te nowe prawa nie tylko zapewnią większą przejrzystość zautomatyzowanych systemów dla pracowników platform internetowych, ale także wprowadzą wymóg, aby cyfrowe platformy pracy systematycznie oceniały wpływ takich systemów na warunki pracy. Ponadto dzięki tym prawom istotne zautomatyzowane decyzje będą objęte kontrolą przez człowieka w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych.

¹⁹⁸ Fernandez Macias, E., i in., *The platformisation of work* [Platformizacja pracy], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023.

Widoczne są oznaki malejącego zjawiska pracy nierejestrowanej w UE, aczkolwiek różnice między poszczególnymi krajami są znaczne. Z najnowszych danych szacunkowych¹⁹⁹ wynika, że w 2019 r. 9,7% całkowitego nakładu pracy w sektorze prywatnym UE stanowiło pracę nierejestrowaną (w porównaniu z 10,2% w 2013 r.). W 2019 r. praca nierejestrowana stanowiła 14,6% wartości dodanej brutto w sektorze prywatnym w UE, w porównaniu z 14,9% w 2013 r. Wydaje się, że w latach 2013–2019 nastąpił spadek w 19 państwach członkowskich (z 26, ponieważ dane szacunkowe dotyczące Malty w 2013 r. nie są dostępne), z wyjątkiem Bułgarii, Francji, Niemiec, Włoch, Litwy, Niderlandów i Rumunii. Może to odzwierciedlać postępy poczynione w przeciwdziałaniu pracy nierejestrowanej między innymi dzięki zmianom w przepisach prawa pracy, zwiększonym zasobom inspektoratów pracy, a także działaniom mającym na celu wyeliminowanie naruszeń i zapewnienie zgodności z przepisami (zob. sekcja 2.3.2). Jak wynika z danych Eurofound,²⁰⁰ zasoby przydzielone instytucjom odpowiedzialnym za egzekwowanie prawa rzeczywiście wzrosły w ciągu ostatniego dziesięciolecia w większości państw UE. W 2021 r. w wielu państwach członkowskich liczba inspektorów na 10 000 zatrudnionych osób była jednak nadal niższa od zalecanej. Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej wspiera wymianę najlepszych praktyk między państwami UE, w tym opracowywanie i monitorowanie kluczowych wskaźników efektywności (KPI) w celu oceny skuteczności inspektoratów pracy²⁰¹.

¹⁹⁹ Szacunkowe dane dotyczące rzeczywistej wielkości gospodarki nierejestrowanej należy interpretować z ostrożnością. Zob. Franic, J., *Extent of undeclared work in the European Union* [Skala zjawiska pracy nierejestrowanej w Unii Europejskiej] Europejski Urząd ds. Pracy: europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, 2023.

²⁰⁰ Sieć korespondentów europejskich Eurofound. Zob.: Eurofound, *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across the EU* [Płace minimalne: niezgodność z przepisami i egzekwowanie przepisów w całej UE], 2023 (w przygotowaniu).

²⁰¹ Williams, C., i in., *Key Performance Indicators measuring the effectiveness of labour inspectorates* [Kluczowe wskaźniki efektywności służące do pomiaru skuteczności działania inspektoratów pracy], Europejski Urząd ds. Pracy: Europejski Urząd ds. Pracy: europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, 2023.

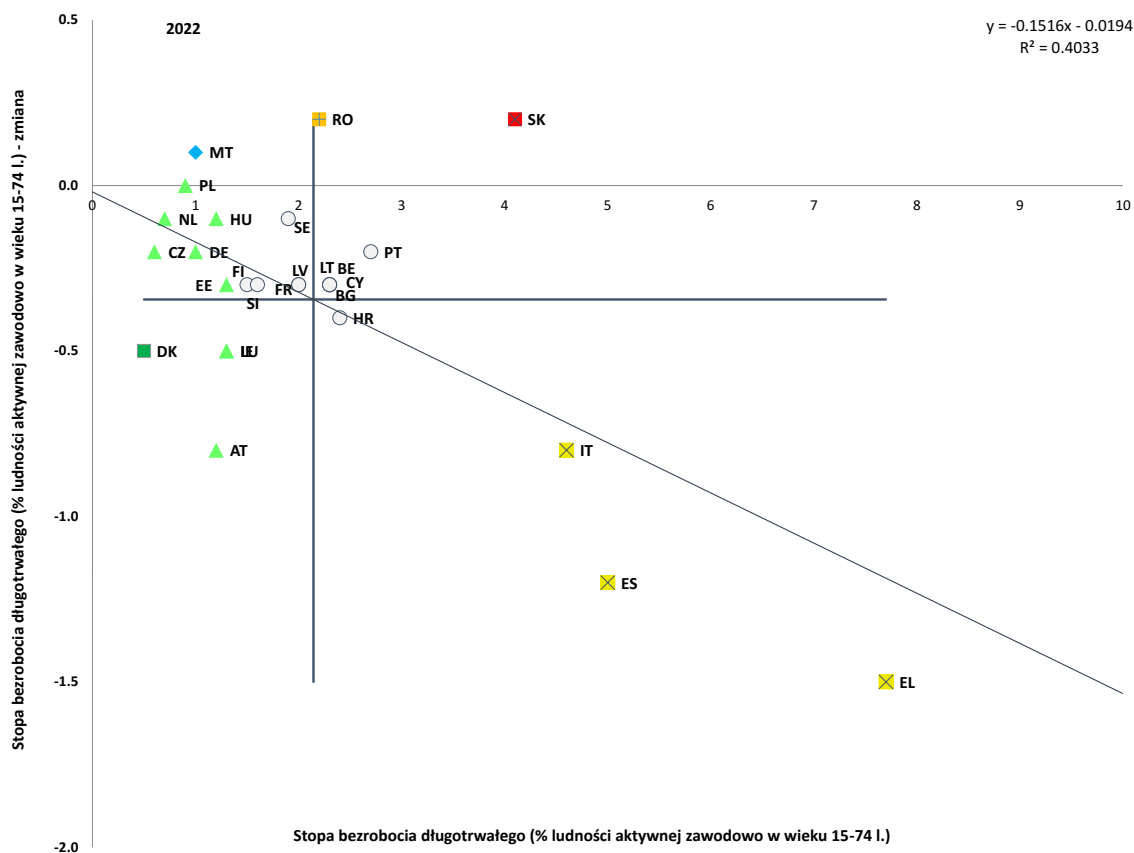
W wyniku ożywienia gospodarczego po pandemii COVID-19 nastąpił spadek bezrobocia długotrwałego, choć niektóre państwa członkowskie nadal stoją w obliczu poważnych wyzwań. W 2022 r. stopa bezrobocia długotrwałego w UE wyniosła 2,4%, czyli o 0,4 p.p. mniej niż rok wcześniej, co oznacza, że spadła w niemal wszystkich państwach członkowskich (zob. wykres 2.3.7). Różnica między najwyższymi i najniższymi wskaźnikami w państwach UE zmniejszyła się z 8,4 p.p. w 2021 r. do 7,2 p.p. w 2022 r., co jest oznaką pozytywnej konwergencji, dzięki temu, że państwa członkowskie o najwyższych wskaźnikach w 2022 r. odnotowały największą roczną poprawę. Dotyczy to Grecji (1,5 p.p. do 7,7%), Hiszpanii (1,2 p.p. do 5%) i Włoch (0,8 p.p. do 4,6%). W Austrii również odnotowano znaczny spadek tego wskaźnika (0,8 p.p.), ale przy stosunkowo niskim poziomie (1,2% w 2022 r.). Z drugiej strony stopa bezrobocia długotrwałego wzrosła w Słowacji, która obecnie znajduje się w „sytuacji krytycznej”, w Rumunii, która obecnie „wymaga obserwacji” i na Malcie, w przypadku której odnotowano „wyniki dobre, ale wymagające monitorowania”. Z kolei w przypadku Danii, Austrii, Czech, Niemiec, Estonii, Irlandii, Luksemburga, Węgier, Niderlandów i Polski w 2022 r. odnotowano „wyniki lepsze od średniej” oraz niskie i ogólnie malejące stopy bezrobocia długotrwałego. W 2022 r. różnica między kobietami i mężczyznami pod względem stopy bezrobocia długotrwałego była niska (poniżej 0,5 p.p.) w większości państw członkowskich, z wyjątkiem Grecji, Hiszpanii i Łotwy (odpowiednio 5 p.p., 2 p.p. i 1,2 p.p.). Odnotowano również znaczne rozbieżności regionalne (zob. wykres 7 w załączniku 5), przy czym największe dysproporcje w stopach bezrobocia długotrwałego na poziomie NUTS-II odnotowano w Austrii (79,7 %), Włoszech (69,9 %), Bułgarii (67,9 %) i Belgii (64,1 %) ²⁰². Postępy państw członkowskich we wdrażaniu zalecenia Rady z 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych mają zasadnicze znaczenie dla sprostania temu wyzwaniu ²⁰³.

²⁰² Eurostat [[lfst_r_lmdltu](#)].

²⁰³ [COM\(2019\) 169 final](#) dotyczący oceny zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy.

Wykres 2.3.7: Spadek stopy bezrobocia długotrwałego w prawie wszystkich państwach członkowskich, w szczególności w tych o najwyższych poziomach

Stopa bezrobocia długotrwałego, poziomy z 2022 r. i zmiany w stosunku do 2021 r. (%), wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



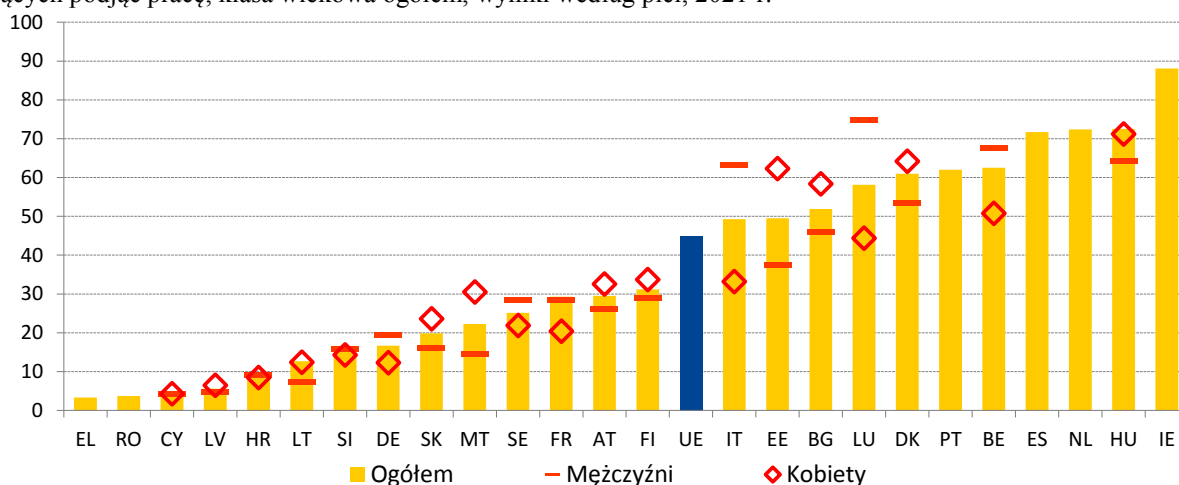
Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Różne definicje w przypadku ES i FR.

Źródło: Eurostat [tesem130], BAEL UE.

Wskaźniki dotyczące korzystania ze środków aktywizacji zawodowej różnią się w poszczególnych państwach członkowskich, nawet przy uwzględnieniu różnic w stopach bezrobocia długotrwałego w poszczególnych krajach. W 2021 r. odsetek osób bezrobotnych chętnych do podjęcia pracy, które korzystały ze środków aktywnej polityki rynku pracy, różnił się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich. Z jednej strony państwa takie jak Grecja, Rumunia, Cypr, Łotwa i Chorwacja odnotowały wartości poniżej 10 %. Z drugiej strony wskaźnik ten wynosił prawie 90% w Irlandii i ponad 70% na Węgrzech, w Niemczech i Hiszpanii. W niektórych krajach (Luksemburg, Włochy, Estonia, Belgia, Malta) różnice w poziomie korzystania z tych środków między kobietami i mężczyznami są znaczne (tj. sięgają lub znacznie przekraczają 15 p.p., zob. wykres 2.3.8)²⁰⁴. W państwach członkowskich o stosunkowo wysokich, ale malejących stopach bezrobocia długotrwałego, zasadnicze znaczenie dla sprostania temu wyzwaniu ma ściślejsze monitorowanie poziomu korzystania ze środków aktywizacji zawodowej oraz ocena jakości i skuteczności interwencji, z uwzględnieniem powiązań z ochroną socjalną.

Wykres 2.3.8: Zróżnicowane wskaźniki uczestnictwa w aktywnych politykach rynku pracy w poszczególnych państwach członkowskich, przy znacznych różnicach między kobietami i mężczyznami w przypadku niektórych z nich

Uczestnicy regularnych interwencji w ramach polityki legalnego rynku pracy (kategorie 2–7) na 100 osób bezrobotnych chcących podjąć pracę, klasa wiekowa ogółem, wyniki według płci, 2021 r.



Uwaga: szereg czasowy niedostępny w przypadku CZ. Najnowsze dostępne dane dotyczące kobiet w IE, NL, PT, PL (2019). Dla DK, EL, NL i SE szeregi czasowe są szacunkowe. Mała wiarygodność danych dla LT. Brak podziału na płeć na poziomie UE. Dane o wartości powyżej 100% mogą wskazywać, że w ramach korzystania z różnych kategorii instrumentów lub ze względu na uczestników, którzy nie są zarejestrowani jako osoby poszukujące pracy, uczestnicy interwencji wielokrotnie rejestrują się w zbiorze danych dotyczącym aktywnej polityki rynku pracy.

Źródło: Eurostat [[lmp_ind_actsup](#)].

²⁰⁴ W środkach z zakresu polityki rynku pracy (kategorie 2–7) uwzględniono między innymi zapewnianie szkoleń (2), zachęty do podejmowania zatrudnienia (4), zatrudnienie wspomagane i rehabilitację (5), bezpośrednie tworzenie miejsc pracy (6) oraz rozpoczynanie własnej działalności (7). Wskaźnik ten należy jednak interpretować z pewną dozą ostrożności, ponieważ odzwierciedla on jedynie skalę uczestnictwa w politykach rynku pracy (a nie ich skuteczność).

Jednym z kluczowych celów zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy jest zapewnienie umów w sprawie integracji na rynku pracy wszystkim osobom zarejestrowanym przez co najmniej 18 miesięcy. W 2021 r. na rynek pracy powróciło 54,4% wszystkich osób długotrwale bezrobotnych w UE, którym zaoferowano przeznaczone dla nich umowy w sprawie integracji na rynku pracy. Liczba ta wzrasta do 61,1% w przypadku osób długotrwale bezrobotnych uczestniczących w zindywidualizowanych planach działania obejmujących szczegółową ocenę. Odsetek długotrwale bezrobotnych objętych regularnymi zindywidualizowanymi planami działania, które zakończyły się zatrudnieniem, był jednak niższy i wyniósł 47,7%, czyli poniżej średniej z 2021 r. wynoszącej 49,9%. Podczas gdy połowa państw członkowskich osiągnęła poziom objęcia tymi umowami na poziomie co najmniej 95% w 2021 r., siedem lat po przyjęciu zalecenia Rady w dziewięciu państwach nadal co najmniej co trzecia osoba długotrwale bezrobotna zarejestrowana przez 18 miesięcy lub dłużej nie uzyskiwała umowy w sprawie integracji na rynku pracy. Uwydatnia to konieczność zintensyfikowania ukierunkowanych działań w państwach członkowskich, które nie osiągnęły odpowiedniego poziomu objęcia takimi umowami²⁰⁵.

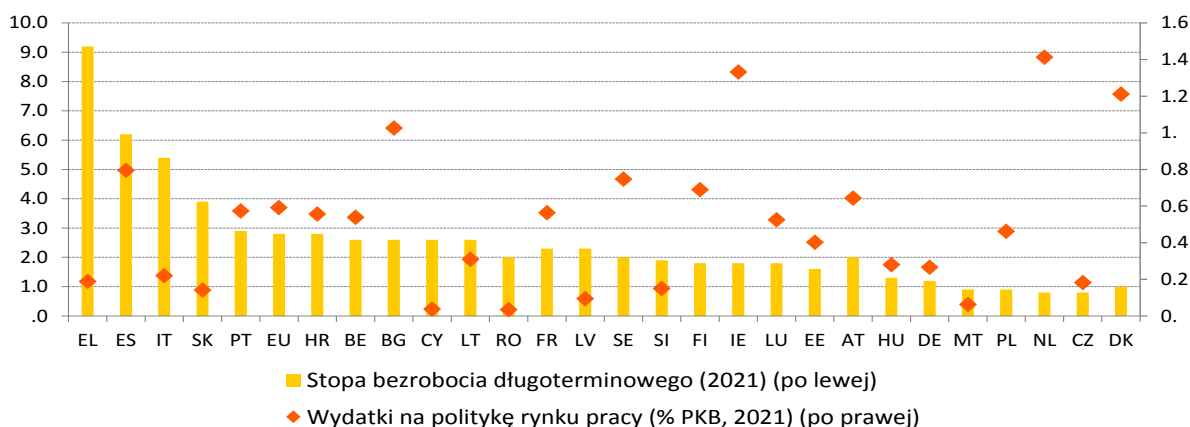
Skuteczne aktywne polityki rynku pracy odgrywają kluczową rolę w zwiększaniu wskaźników zatrudnienia, wspieraniu przekwalifikowania zawodowego i przeciwdziałaniu niedoborom siły roboczej i kwalifikacji w UE, przy czym występują znaczne różnice w wydatkach w poszczególnych państwach członkowskich. Analiza wydatków na instrumenty rynku pracy jako procent PKB może służyć jako wskaźnik zastępczy dla działań państw członkowskich mających na celu sprostanie wyzwaniom związanym z integracją na rynku pracy, w szczególności w połączeniu z analizą stopy bezrobocia długotrwałego²⁰⁶. Przykładowo w 2021 r. wydatki Hiszpanii na interwencje w ramach aktywnej polityki rynku pracy były stosunkowo wyższe (tj. 0,8% PKB), przy czym stopa bezrobocia długotrwałego w tym kraju była stosunkowo wysoka i wynosiła ponad 6% (zob. wykres 2.3.9). Z kolei w Grecji, we Włoszech i na Słowacji, gdzie stopa bezrobocia długotrwałego jest wyższa od średniej UE (odpowiednio powyżej 9%, 5% i około 4%), wydatki na instrumenty rynku pracy były stosunkowo niskie (tj. były na poziomie 0,2% PKB lub były zbliżone do tej wartości). W Niderlandach, Irlandii i Danii wydatki na instrumenty rynku pracy były stosunkowo wysokie, na poziomie 1,2% PKB lub wyższym w 2021 r., ale przy niskim udziale osób długotrwale bezrobotnych (tj. poniżej 2%). Co więcej, w państwach takich jak Portugalia, Chorwacja i Belgia poziom wydatków był zbliżony do średniej UE, podobnie jak odpowiednie stopy bezrobocia długotrwałego.

²⁰⁵ Komisja Europejska, *Gromadzenie danych na potrzeby monitorowania zalecenia w sprawie osób długotrwale bezrobotnych: 2021*, 2022.

²⁰⁶ Jeśli chodzi o skuteczność aktywnych polityk rynku pracy finansowanych z EFS, z przeprowadzonej niedawno metaanalizy ewaluacji wpływu EFS opartej na metodach kontrfaktycznych wynika, że średnio mają one pozytywny wpływ na prawdopodobieństwo podjęcia zatrudnienia przez uczestników.

Wykres 2.3.9: Występuje znaczne zróżnicowanie między państwami członkowskimi pod względem wydatków na aktywizację

Wydatki na interwencje w ramach aktywnej polityki rynku pracy (kategorie 2–7, wyrażone jako odsetek PKB, 2021 r.) i bezrobocie długotrwale wyrażone jako odsetek ludności (w przedziale wiekowym 15–74 lat) aktywnej zawodowo (% , 2021 r.)



Uwaga: Szacunkowe dane na temat wydatków w ramach polityki rynku pracy dla DK, DE, EL, HR, NL, PL i SE. Definicje długotrwałego bezrobocia są inne dla ES i FR.

Źródło: Eurostat [lmp_expsumm], baza danych dotyczących polityki rynku pracy i [tesem130], BAEL UE.

Publiczne służby zatrudnienia dokonały dalszej cyfryzacji swoich usług i zacieśniły współpracę z pracodawcami. Po pandemii COVID-19 publiczne służby zatrudnienia stopniowo rozwijały swoje usługi (tj. rejestrację, profilowanie, kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia oraz poradnictwo i doradztwo, a także szkolenia) za pośrednictwem platform cyfrowych. W ramach swojej działalności w większym stopniu wykorzystują również narzędzia do gromadzenia informacji na temat umiejętności²⁰⁷. Publiczne służby zatrudnienia zacieśniły współpracę z pracodawcami, w tym w niektórych przypadkach przez rozwój nowych usług dla pracodawców w zakresie budowania marki, public relations i zarządzania zasobami ludzkimi. Ogólnie rzecz biorąc, zacieśniono współpracę z władzami lokalnymi i regionalnymi, na przykład w odniesieniu do słabszych grup. Na fali rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie publiczne służby zatrudnienia odegrały kluczową rolę we wspieraniu integracji osób przesiedlonych z Ukrainy na rynku pracy. W kwietniu 2023 r. łączna liczba tych osób zarejestrowanych w publicznych służbach zatrudnienia wyniosła 344 000. Z danych przekazanych przez 19 publicznych służb zatrudnienia wynika, że w poszczególnych krajach zatrudnionych jest około 1,5 mln wysiedleńców²⁰⁸.

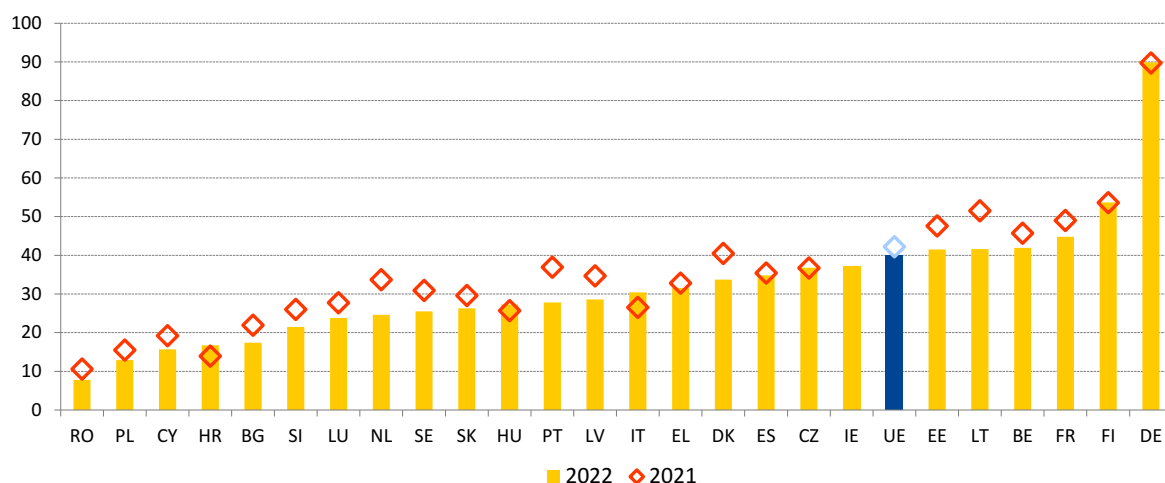
²⁰⁷ Zob. Komisja Europejska, *Sprawozdanie roczne: Europejska sieć publicznych służb zatrudnienia*, 2022; Komisja Europejska, *Główne wyniki trzeciego cyklu uczenia się opartego na analizie porównawczej publicznych służb zatrudnienia*, sieć publicznych służb zatrudnienia, 2022. oraz Komisja Europejska, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2022* [Sprawozdanie oceniające potencjał publicznych służb zatrudnienia: 2021], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2022.

²⁰⁸ Na porównywalność danych dotyczących zatrudnienia może wpływać korzystanie z różnych źródeł w poszczególnych państwach. Należy zatem zachować ostrożność przy interpretacji tych danych statystycznych. Zob. Komisja Europejska, DG EMPL, *kwestionariusz sieci publicznych służb zatrudnienia przeznaczony dla publicznych służb zatrudnienia* (aktualności) i Europejski Urząd ds. Pracy, *Overview of the measures taken by EU and EFTA countries regarding employment and social security of displaced persons from Ukraine* [Przegląd środków wdrożonych przez państwa UE i EFTA w odniesieniu do zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego wysiedleńców z Ukrainy], luty 2023.

W 2022 r. w UE i w prawie wszystkich państwach członkowskich zaobserwowano nieznaczny spadek liczby krótkotrwale bezrobotnych objętych świadczeniami dla bezrobotnych. Udział tych osób zmniejszył się z 42,2% w 2021 r. do 40% w 2022 r. (zob. wykres 2.3.10)²⁰⁹. Takie ujęcie nie pokazuje jednak znaczących różnic między poszczególnymi państwami członkowskimi. Podczas gdy największy spadek odnotowano na Litwie (-9,9 p.p.), w Niderlandach (-9,1 p.p.) i Portugalii (-9,1 p.p.), liczba osób objętych świadczeniem wzrosła we Włoszech (3,9 p.p.) i w Chorwacji (2,8 p.p.). W 2022 r. najwyższe wskaźniki objęcia świadczeniami odnotowano w Niemczech (90%) i Finlandii (ponad 50%), a na dalszych pozycjach uplasowały się Francja, Belgia, Litwa i Estonia, gdzie wartości wskaźnika były niższe, ale nadal utrzymywały się na poziomie 40% lub wyższym. Najniższe wskaźniki zaobserwowano natomiast w Rumunii, Polsce oraz na Cyprze (poniżej 15 %). W 2022 r. w UE 35% bezrobotnych zarejestrowanych przez okres krótszy niż rok otrzymywało świadczenia lub pomoc w porównaniu z 37,8% w 2021 r.

Wykres 2.3.10: Niewielki spadek wskaźników objęcia świadczeniami dla bezrobotnych w prawie wszystkich państwach członkowskich przy utrzymujących się różnicach

Wskaźnik objęcia świadczeniami dla bezrobotnych w przypadku osób krótkotrwale bezrobotnych (krócej niż przez 12 miesięcy, grupa wiekowa 15–64 lat, %)



Uwaga: Brak dostępnych danych za 2021 r. w przypadku IE i MT. Brak dostępnych danych za 2022 r. w przypadku AT i MT.

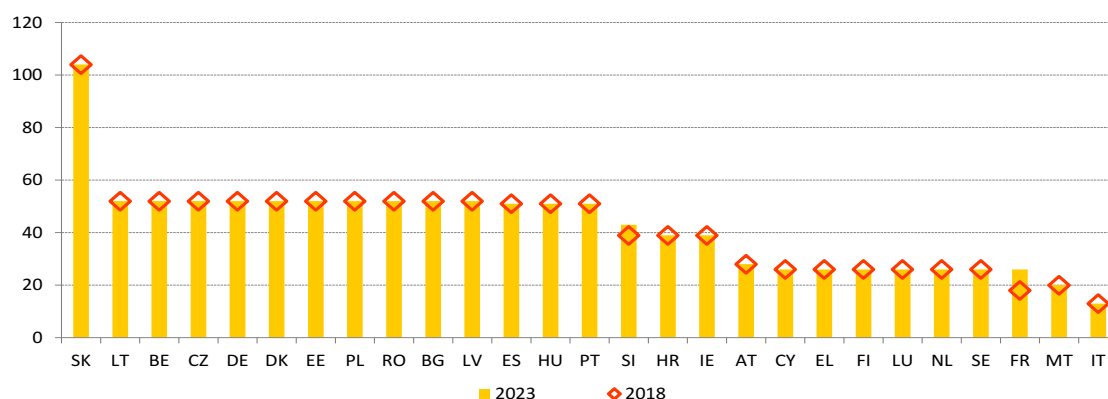
Źródło: Eurostat, [lfsa_ugadra], BAEL UE.

²⁰⁹ Krótkotrwale bezrobotni to osoby pozostające bez pracy przez okres krótszy niż 12 miesięcy.

W 2023 r. zarówno długość okresu uprawniającego do świadczeń dla bezrobotnych, jak i maksymalny okres uprawnienia do świadczeń utrzymywały się zasadniczo na stałym poziomie²¹⁰. Długość okresu uprawniającego do świadczeń pozostała stabilna prawie we wszystkich państwach członkowskich, przy czym okres opłacania składek na ubezpieczenie wynosi od 13 tygodni we Włoszech do 104 tygodni na Słowacji – zob. wykres 2.3.11. W 2023 r. we Francji maksymalny okres pobierania świadczeń zmniejszono ze 104 do 78 tygodni z możliwością dodatkowych 26 tygodni w przypadku pogarszających się warunków gospodarczych, natomiast na Łotwie okres ten skrócono z 39 do 35 tygodni w 2020 r. W przypadku wszystkich innych państw członkowskich długość tego okresu nie zmieniła się przez ostatnie 5 lat, przy czym między poszczególnymi państwami członkowskimi występują znaczące różnice (zob. wykres 2.3.12). Ogółem w 16 państwach UE świadczenia dla osób bezrobotnych z roczną historią zatrudnienia można pobierać maksymalnie przez 6 miesięcy (24 tygodnie). Kompensacja dochodów pozostaje ściśle związana z długością okresu bezrobocia. Na wykresie 2.3.13 porównano stopy kompensacji dochodów netto w przypadku pracowników nisko opłacanych (na poziomie 67% średniego dochodu krajowego) z krótką historią zatrudnienia (do 12 miesięcy opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne) w całej UE w drugim i dwunastym miesiącu okresu bezrobocia. Stopy kompensacji dochodów netto w drugim miesiącu wahają się od 7,9% poprzednich zarobków (netto) na Węgrzech do 90% w Belgii. W Luksemburgu, Danii, we Francji i w Finlandii stopa kompensacji dochodów (wynosząca we wszystkich przypadkach ponad 60%, a w niektórych znacznie więcej) w dwunastym miesiącu okresu bezrobocia pozostaje niezmienna.

Wykres 2.3.11: Z nielicznymi wyjątkami w ciągu ostatnich pięciu lat okres składkowy uprawniający do otrzymania świadczenia dla bezrobotnych utrzymywał się na stałym poziomie.

Długość wymaganego okresu uprawniającego do świadczeń (w tygodniach, lata 2023 i 2018)



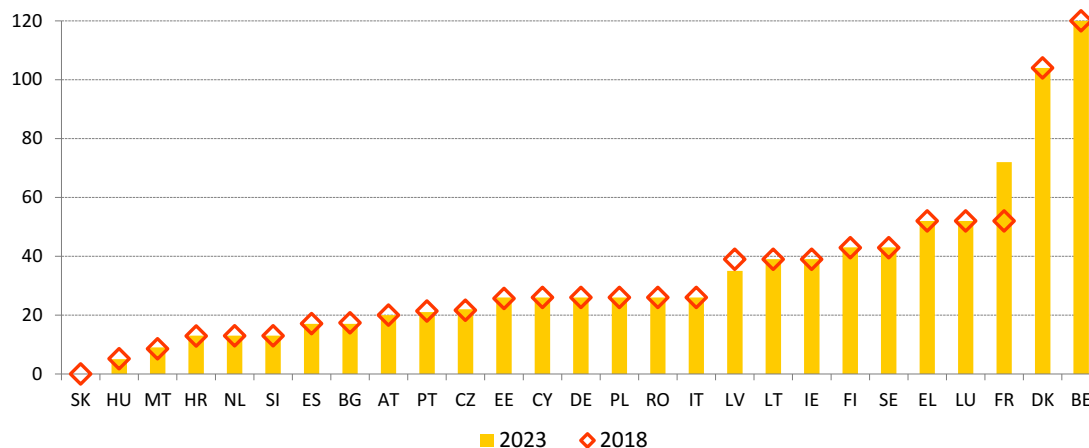
Uwaga: Na Malcie (lata 2018 i 2023) wymaga się co najmniej 50 opłaconych tygodniowych składek, z tego co najmniej 20 tygodni opłaconych lub uznanych w okresie ostatnich 2 lat kalendarzowych, od momentu podjęcia pierwszej pracy przez daną osobę; w Irlandii (lata 2018 i 2023) wymaga się co najmniej 104 opłaconych tygodniowych składek od momentu podjęcia pierwszej pracy przez daną osobę; w Austrii (2023 r.) wymaga się co najmniej 52 opłaconych tygodniowych składek w przypadku ubiegania się o świadczenia po raz pierwszy oraz co najmniej 28 opłaconych tygodniowych składek w przypadku ubiegania się o świadczenia po raz kolejny.

Źródło: baza danych MISSOC (styczeń 2018 r. i styczeń 2023 r.).

²¹⁰ Analiza dotyczy zasiłków dla bezrobotnych przyznawanych zwykle osobom rejestrującym się jako bezrobotne nie z własnej winy, przy czym nie uwzględnia się systemów tymczasowych, które mogły zostać wdrożone w odpowiedzi na kryzys wywołany COVID-19.

Wykres 2.3.12: W większości państw członkowskich przy rocznym stażu pracy zasiłek dla bezrobotnych przysługuje przez maksymalnie 6 miesięcy

Maksymalny okres pobierania świadczeń (w tygodniach) przy rocznym stażu pracy, (w tygodniach, 2023 r. i 2018 r.).

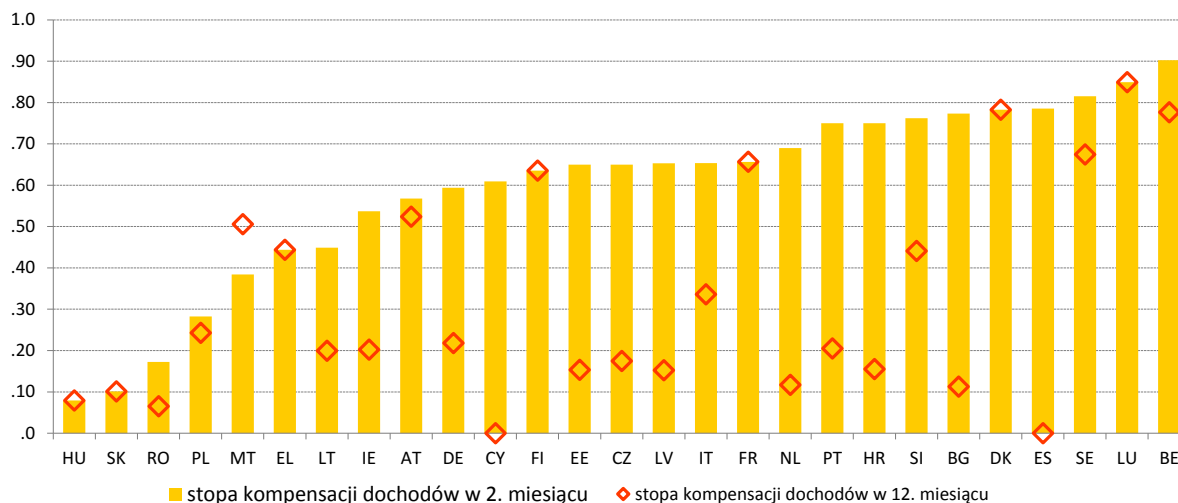


Uwaga: w Belgii okres pobierania świadczeń nie jest ograniczony w czasie. Na Cyprze tygodnie oblicza się na podstawie 6 dni roboczych w tygodniu. W Irlandii świadczenie wypłaca się przez 39 tygodni (234 dni) tylko osobom, które wykazują przynajmniej 260 tygodni opłacania składek na ubezpieczenie społeczne (PRSI). Na Słowacji osoba o rocznym stażu pracy nie kwalifikuje się do zasiłku dla bezrobotnych (wymaga się co najmniej 2 lat opłacania składek na ubezpieczenie od utraty pracy w ciągu ostatnich 4 lat). W Polsce okres ten zależy od wysokości stopy bezrobocia w danym regionie w stosunku do średniej krajowej.

Źródło: baza danych MISSOC (styczeń 2018 r. i styczeń 2023 r.) oraz ustawodawstwo krajowe.

Wykres 2.3.13: W większości państw członkowskich stopy kompensacji dochodów przez świadczenia dla bezrobotnych w drugim miesiącu bezrobocia utrzymują się na poziomie wyższym niż 60%.

Stopa kompensacji dochodów netto na poziomie 67% średniego wynagrodzenia przez świadczenia dla bezrobotnych w drugim i dwunastym miesiącu bezrobocia (2022 r.)



Uwaga: wskaźnik ten oblicza się dla przypadku bezdzietnej osoby stanu wolnego z krótkim stażem pracy (1 rok) w wieku 20 lat. Uwzględniane są różne składniki dochodu, świadczenia dla bezrobotnych i inne świadczenia (takie jak pomoc społeczna i dodatki mieszkaniowe).

Źródło: Obliczenia Komisji Europejskiej na podstawie wzoru podatek-swiadczenie opracowanego przez OECD.

W latach 2016–2022 ogólne liczby dotyczące mobilności wewnątrzunijnej utrzymywały się na stałym poziomie, podobnie jak struktura przepływów według obywatelstwa. W 2021 r. największy roczny odpływ netto obywateli Unii odnotowano z Polski, a na dalszych pozycjach uplasowały się Niemcy i Włochy. W przypadku wszystkich pozostałych państw członkowskich przepływy obywateli Unii do i z ich państwa były raczej zrównoważone. Mimo wzrostu transgranicznej mobilności pracowników w UE w latach 2021–2022, który wyniósł 8%, kierunek przepływów w ramach mobilności transgranicznej pozostał zasadniczo niezmienny. Ogólnie rzecz biorąc, odbywa się ona głównie między regionami UE, które sąsiadują geograficznie i między którymi różnice w średnich poziomach płac i warunkach pracy są bardziej widoczne²¹¹.

Kluczową rolę w opracowywaniu i wdrażaniu reform i polityk na szczeblu krajowym – wspierających zatrudnienie, jakość pracy, rozwój umiejętności i ochronę socjalną – mają do odegrania partnerzy społeczni. Na wykresie 2.3.14 przedstawiono udział partnerów społecznych w 440 przypadkach, w których rządy przyjęły przepisy lub wdrożyły inne (niewiążące) teksty, a także porozumienia trójstronne w okresie od stycznia 2022 r. do lipca 2023 r.²¹². Zgłoszony stopień zaangażowania różni się w zależności od obszaru tematycznego, nawet w odniesieniu do tego samego państwa. Najwyższy stopień zaangażowania partnerów społecznych odnotowano w obszarze ochrony i utrzymania zatrudnienia, a następnie ochrony dochodów i wspierania przedsiębiorstw w utrzymywaniu się na rynku. Ogólnie rzecz biorąc, w państwach członkowskich o ugruntowanych tradycjach dialogu społecznego jakość i intensywność zaangażowania były zgodnie z oczekiwaniami – na wyższym poziomie, w tym w odniesieniu do konsultacji w kontekście europejskiego semestru. We wnioskach Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) z corocznych przeglądów w ramach wielostronnego nadzoru zaznaczono, że chociaż w prawie wszystkich państwach członkowskich ramy instytucjonalne dialogu społecznego są odpowiednie, aby zaangażowanie partnerów społecznych nie było czysto formalne i aby zadbać o terminowe i konstruktywne konsultacje w trakcie całego procesu kształtowania polityki we wszystkich państwach członkowskich.

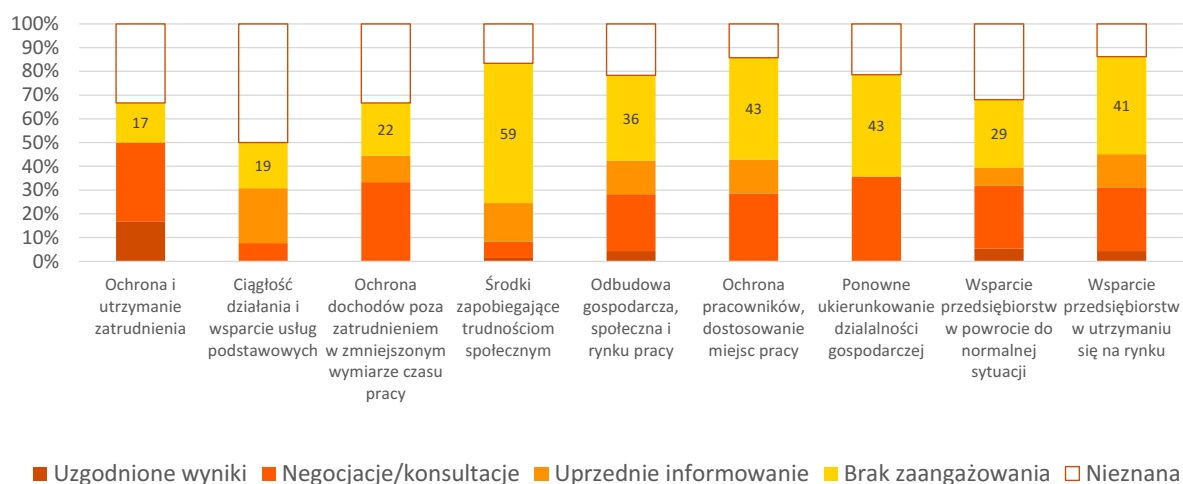
²¹¹ Zob. Komisja Europejska (2023), Annual report on intra-EU labour mobility [Sprawozdanie roczne na temat mobilności pracowników wewnątrz UE] (w przygotowaniu).

²¹² Zob. Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans [Udział partnerów społecznych we wdrażaniu krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności]*. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023. Informacje na temat głównych działań można znaleźć w [bazie danych EU PolicyWatch Eurofound](#).

W przeglądach podkreślono również, w jaki sposób jakość konsultacji może ulec poprawie, jeżeli ich podstawą są ustalenia oparte na dowodach i oceny skutków ex ante proponowanych przepisów²¹³. Ponad dwa lata po przyjęciu Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności w większości państw członkowskich odnotowano postępy w odniesieniu do procesów dialogu społecznego dotyczących wdrażania planów odbudowy i zwiększania odporności (RRP)²¹⁴. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Eurofound w czerwcu 2023 r., biorąc pod uwagę różne tempo wdrażania RRP, kilku partnerów społecznych uważa, że w niektórych państwach członkowskich nadal istnieje pole do poprawy²¹⁵.

Wykres 2.3.14: Stopień zaangażowania partnerów społecznych różni się w zależności od obszaru tematycznego.

Forma zaangażowania partnerów społecznych w projektowanie środków z zakresu polityki w dziedzinie odbudowy



Uwaga: Środki z zakresu polityki, układy zbiorowe i praktyki przedsiębiorstw wdrażane przez rządy, partnerów społecznych i inne podmioty zebrano w okresie od stycznia 2022 r. do lipca 2023 r. Na wykresie przedstawiono 440 przypadków ustawodawstwa lub tekstów niewiążących, co do których uznano, że wchodzą w zakres działania partnerów społecznych.

Źródło: [Baza danych EU PolicyWatch](#), Eurofound.

²¹³ [Opinia nr 9955/23](#) Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej.

²¹⁴ Komisja Europejska, [Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady – Sprawozdanie z przeglądu wdrażania Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności](#), COM(2022) 383 final, 2022.

²¹⁵ Wyniki trwającego badania Eurofound na temat zaangażowania krajowych partnerów społecznych we wdrażanie RRP. Podsumowanie opinii przedstawionych sieci korespondentów krajowych Eurofound przez 174 partnerów społecznych i przedstawicieli rządów. Zob. Eurofound, [Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans](#) [Udział partnerów społecznych we wdrażaniu krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2023.

W następstwie wniosku Komisji z 25 stycznia 2023 r. Rada przyjęła w czerwcu 2023 r. zalecenie w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej. W dokumencie tym zaleca się państwom członkowskim zapewnienie *otoczenia sprzyjającego* dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu, w tym rokowaniom zbiorowym, w sektorach publicznym i prywatnym, na wszystkich szczeblach, które to otoczenie (i) zapewnia poszanowanie podstawowych praw do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych; (ii) promuje silne, niezależne związki zawodowe oraz organizacje pracodawców na potrzeby wspierania konstruktywnego dialogu społecznego; (iii) obejmuje środki mające na celu wzmocnienie zdolności związków zawodowych i organizacji pracodawców; (iv) zapewnia dostęp do odpowiednich informacji niezbędnych w celu wzięcia udziału w dialogu społecznym; (v) wspiera zobowiązanie do podjęcia dialogu społecznego przez wszystkie strony; (vi) dostosowuje się do ery cyfrowej i wspiera rokowania zbiorowe w nowym świecie pracy oraz uczciwą i sprawiedliwą transformację w kierunku neutralności klimatycznej; oraz (vii) zapewnia odpowiednie wsparcie instytucjonalne w celu sprzyjania konstruktywnemu dialogowi społecznemu²¹⁶. Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi polityki zatrudnienia z 2023 r. w zaleceniu Rady wzywa się państwa członkowskie do zapewnienia *rzeczywistego i terminowego* zaangażowania partnerów społecznych. W zaleceniu wezwano też do *systematycznego* zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie polityki zatrudnienia i polityki społecznej oraz, w stosownych przypadkach, polityki gospodarczej i innych polityk publicznych.

Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) wymaga, aby państwa członkowskie, do których skierowano w ramach zaleceń dla poszczególnych krajów zalecenie dotyczące dialogu społecznego, przeznaczyły co najmniej 0,25% środków na wspieranie budowania zdolności partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Wszystkie pozostałe państwa członkowskie wzywa się do przydzielenia odpowiedniej kwoty środków z EFS+. Jak wynika ze wstępnych danych, 17 państw członkowskich zaprogramowało alokację w wysokości ponad 0,5% środków z EFS+ na wsparcie budowania zdolności partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego. Szacuje się, że całkowita alokacja wyniesie 1,07 mld EUR, czyli około 0,75 % całkowitego finansowania z EFS+ (w cenach bieżących)²¹⁷.

²¹⁶ Komunikat Komisji dotyczący *wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami* oraz zalecenie Rady w sprawie *wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej*.

²¹⁷ Alokaacja w podziale na państwa członkowskie na budowanie zdolności jako odsetek całkowitego finansowania z EFS+ w danym państwie na lata 2021–2027. Dane liczbowe zestawione przez DG EMPL w lipcu 2023 r. wyłącznie do celów informacyjnych. Rzeczywiste dane podlegają programowaniu i mogą się różnić.

Konsultacje i zaangażowanie organizacji społeczeństwa obywatelskiego mają zasadnicze znaczenie dla stymulowania zrównoważonych zmian sprzyjających włączeniu społecznemu.

W wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia organizacje społeczeństwa obywatelskiego uznano za kluczowych partnerów w kontekście odpowiednich przepisów i działań rządowych w dziedzinie zatrudnienia i w kwestiach społecznych. W oparciu o istniejące praktyki i tradycje krajowe starania na rzecz zwiększenia zaangażowania organizacji społeczeństwa obywatelskiego w kształtowanie odpowiedniej polityki mają istotne znaczenie, ponieważ umożliwiają pozyskanie cennych informacji na temat istniejących i pojawiających się wyzwań, a także na temat skuteczności interwencji politycznych w praktyce. Podobnie jak w przypadku partnerów społecznych stosowne konsultacje muszą być konstruktywne, przejrzyste i terminowe. Na szczeblu UE prowadzone są konsultacje z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego dotyczące priorytetów politycznych, w tym w kontekście europejskiego semestru; organizacje te uczestniczą we wdrażaniu polityki i otrzymują wsparcie w ramach programów finansowania unijnego, w tym EaSI – komponentu EFS+ – i programu „Obywatele, równość, prawa i wartości” (CERV).

2.3.2 Działania podjęte przez państwa członkowskie

Niektóre państwa członkowskie dokonały przeglądu przepisów i podjęły działania mające na celu wyeliminowanie przyczyn segmentacji rynku pracy. W Belgii nowy środek (tj. federalne porozumienie dotyczące rynku pracy) przyjęte w styczniu 2023 r. przewiduje, pod pewnymi warunkami, nowy system umożliwiający pracownikom podjęcie nowej pracy w okresie wypowiedzenia lub udział w środkach w zakresie wczesnej aktywizacji zawodowej przez jedną trzecią okresu wypowiedzenia, przy jednoczesnym utrzymaniu płacy i innych świadczeń. W maju 2023 r. **Włochy** zaktualizowały przepisy w celu wydłużenia okresu obowiązywania umów o pracę na czas określony, który może obecnie przekraczać 12 miesięcy, a pod pewnymi warunkami nawet 24 miesiące. **Włochy** przyjęły również ukierunkowany środek w celu przyznania w 2023 r. zwolnienia z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne (w ramach limitu wynoszącego 8 000 EUR) w odniesieniu do przedsiębiorstw, które zatrudniają pracowników na podstawie umów na czas nieokreślony lub które przekształcają umowy o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, na rzecz beneficjentów systemu dochodu minimalnego. W lipcu 2022 r. **Hiszpania** wprowadziła zmiany w przepisach mających zastosowanie do statutowej służby zdrowia w celu ograniczenia zatrudnienia na czas określony w sektorze zdrowia publicznego. W ramach szerszej reformy przewidzianej w RRP **Portugalia** wprowadziła zmiany w umowach o pracę na czas określony. Wraz z przyjęciem nowych przepisów w maju 2023 r. tymczasowe umowy o pracę na czas określony można przedłużać czterokrotnie (wcześniej istniała możliwość sześciokrotnego przedłużania). Maksymalny okres obowiązywania kolejnych umów o pracę na czas określony zawieranych z tym samym pracodawcą również powinien być krótszy niż cztery lata, a w przypadku przekroczenia tego okresu umowę taką należy przekształcić w umowę na czas nieokreślony. **Portugalia** przyjęła ponadto inne środki dotyczące rozwiązania umowy o pracę na czas określony i ustaliła wysokość wynagrodzenia na równoważną wynagrodzeniu podstawowemu za 24 dni rocznie (w porównaniu z 18 dniami wcześniej). Wprowadzono również nowe przepisy zmieniające okres próbny w przypadku umów o pracę na czas określony, w zależności od czasu trwania poprzedniego stosunku pracy. W kwietniu 2023 r. **Czechy** przyjęły nowe zmiany w prawie pracy w celu poprawy ochrony pracowników tymczasowych, aby osiągnęła ona poziom podobny do ochrony stałych pracowników, na przykład w przypadku niewypłacalności pracodawców. W 2023 r. **Grecja** uruchomiła program służący subsydiowaniu składek na ubezpieczenie dla prywatnych przedsiębiorstw w oparciu o niektóre przepisy, które zamieniły umowy o zatrudnieniu pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy na pełen wymiar.

Różne państwa członkowskie dostosowywały swoje przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia.

W ramach szerszej reformy Hiszpania przyjęła w czerwcu 2023 r. przepisy mające na celu uwzględnienie nowych przypadków obiektywnej nieważności zwolnień pracowników na nowym urlopie rodzicielskim lub korzystających z dostosowania ich czasu pracy. Przedłużono również do 31 grudnia 2023 r. okres obowiązywania zakazu zwolnień z przyczyn obiektywnych związanych ze wzrostem kosztów energii w odniesieniu do przedsiębiorstw korzystających z pomocy publicznej. W lutym 2023 r. **Hiszpania** przyjęła nowe przepisy dotyczące ochrony sygnalistów oraz walki z korupcją, aby zapobiec niekorzystnym lub szkodliwym konsekwencjom w stosunku pracy z punktu widzenia pracowników. Co więcej, we wrześniu 2022 r. przyjęto zmiany w krajowym prawie naukowym w celu poprawy warunków pracy i stworzenia lepszych perspektyw rozwoju kariery dla personelu badawczego (tj. podobnie jak w przypadku systemu „stanowisk z możliwością stałego zatrudnienia”). W lutym 2023 r. **Francja** przyjęła przepisy dotyczące nowej działalności w uregulowanych wolnych zawodach w przedsiębiorstwie. Przepisy te przyczyniają się do uproszczenia i wyjaśnienia ram prawnych mających zastosowanie do takiej działalności i staną się skuteczne 1 września 2024 r. W październiku 2022 r. w ramach RRP **Szwecja** zaktualizowała swój kodeks pracy w celu zwiększenia przewidywalności z punktu widzenia pracodawców i pracowników, wprowadzając zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu jako standard. Ramy czasowe regulujące moment, w którym zatrudnienie na czas określony zamienia się na zatrudnienie stałe skrócono z 24 do 12 miesięcy, co zapewnia szybszy dostęp do stałego zatrudnienia. We wrześniu 2023 r. **Grecja** wprowadziła szereg przepisów dotyczących okresów próbnych, równoległego zatrudnienia i zatrudnienia w ramach przewidywalnych modeli pracy, tak by zwiększyć przejrzystość i przewidywalność warunków pracy.

W kilku państwach członkowskich osiągnięto postępy we wprowadzaniu nowych i wdrażaniu istniejących środków na rzecz promowania zdrowego, bezpiecznego i odpowiednio dostosowanego środowiska pracy. W ramach szeroko zakrojonej reformy w marcu 2023 r. Dania przyjęła zmiany w ustawie o równym traktowaniu. Nowe przepisy obejmują wyjaśnienie odpowiedzialności pracodawcy za niektóre przestępstwa, w tym molestowanie. W czerwcu 2022 r. **Niemcy** przyjęły ukierunkowany środek mający na celu promowanie rynku pracy bardziej sprzyjającego włączeniu społecznemu ; środek obejmuje działania na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa i higieny pracy w drodze do miejsca pracy, z miejsca pracy oraz w samym miejscu pracy. W sierpniu 2022 r. **Grecja** przyjęła strategię na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2022–2027, a także towarzyszący jej plan działania na lata 2022–2023. Nowa strategia zapewnia – w oparciu o dialog społeczny – zrównoważone zaangażowanie pracowników i pracodawców w kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. W marcu 2023 r. **Hiszpania** przyjęła strategię na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2023–2027 w celu dalszej poprawy warunków zdrowotnych i warunków bezpieczeństwa w pracy, ograniczenia wypadków przy pracy oraz przewidywania ewentualnych zagrożeń i ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników z powodu cyfrowej, demograficznej i zielonej transformacji. Po raz pierwszy w strategii uwzględniono jako priorytet zdrowie psychiczne, a specjalne znaczenie w strategii nadano zapobieganiu nowotworom pochodzenia zawodowego. We wrześniu 2022 r. przepisy o zapobieganiu zostały zmienione, by uwzględnić pracowników domowych. W październiku 2022 r. w **Hiszpanii** był już ustanowiony nowy fundusz kompensacyjny (podlegający zarządzaniu Krajowego Instytutu Zabezpieczenia Społecznego) dla ofiar narażenia na działanie azbestu w miejscu pracy, w domu lub w środowisku. Później, w maju 2023 r. przyjęto ukierunkowany środek mający na celu ograniczenie zagrożeń zawodowych związanych z pracą na zewnątrz w ekstremalnych warunkach pogodowych. W tym kontekście przedsiębiorstwa muszą wdrożyć szereg środków w zależności od dotkliwości warunków (np. wysokie temperatury). Ponadto **Polska** opublikowała rozporządzenie mające na celu aktualizację istniejących minimalnych wymogów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w odniesieniu do stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, aby jeszcze bardziej poprawić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Różne państwa członkowskie przyjęły środki mające na celu zapewnienie pracownikom bardziej elastycznej organizacji pracy. W styczniu 2023 r. **Belgia** przyjęła reformę mającą na celu wprowadzenie większej elastyczności w zakresie godzin pracy i lepsze wsparcie na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Środek ten obejmuje prawo do czterodniowego tygodnia pracy (praca przez większą liczbę godzin dziennie), prawo do zmiany systemu pracy (tj. więcej godzin pracy w jednym tygodniu i mniej w drugim tygodniu) oraz wczesne informowanie o elastycznych systemach polegających na niepełnym wymiarze czasu pracy. W maju 2023 r. **Portugalia** przyjęła przepisy regulujące wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla osób, które przekraczają 100 godzin rocznie. Powyżej tego limitu w ramach środka określono kwoty do zapłaty za godzinę lub ułamek godziny w oparciu o różne kryteria. W ramach swojego RRP Portugalia przyjęła również w czerwcu 2023 r. program pilotażowy mający na celu wdrożenie czterodniowego tygodnia pracy w sektorze prywatnym. Projekt ten obejmuje okres próbny trwający 6 miesięcy, podczas którego liczbę godzin pracy w tygodniu skrócono by do 36, 34 lub 32 godzin, bez obniżania płac. Po zakończeniu okresu próbnego przedsiębiorstwo będzie miało miesiąc na podjęcie decyzji o kontynuacji nowego systemu lub rezygnacji z niego.

Niektóre państwa członkowskie przyjęły ponadto nowe przepisy lub zmieniły istniejące przepisy dotyczące czasu i organizacji pracy, aby uwzględnić tendencje związane z telepracą, pracą zdalną i prawem do bycia offline. W Chorwacji w ramach RRP zaktualizowano przepisy krajowe za pośrednictwem zmian w krajowej ustawie o prawie pracy, które weszły w życie w styczniu 2023 r. Oprócz tradycyjnej telepracy nowe przepisy wprowadziły możliwość pracy zdalnej, w ramach której pracownicy mogą swobodnie decydować o swoim miejscu pracy. W Rumunii zmieniono ustawę o telepracy nr 81/2018 w drodze rządowych rozporządzeń nadzwyczajnych w następstwie szybkiego wzrostu liczby rozwiązań w zakresie telepracy zaobserwowanych podczas pandemii COVID-19. We wrześniu 2022 r. Belgia wprowadziła wymóg, aby w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 20 pracowników układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa lub ogólne zasady pracodawcy uwzględniały postanowienia dotyczące prawa pracowników do bycia offline. Podobne przepisy zatwierdzono w odniesieniu do pracy wieczornej i nocnej w określonych warunkach. W kwietniu 2023 r. Polska wprowadziła zgodnie ze swoim RRP przepisy dotyczące pracy zdalnej. Zmiany w Kodeksie pracy i innych aktach obejmują nową definicję pracy zdalnej i dwie szczególne formy telepracy: pracę zdalną (tj. dla pracowników wykonujących zawody uznane za kwalifikujące się ze względu na ich charakter) i okazjonalną telepracę (tj. do 24 dni w roku dla każdego pracownika). W lipcu 2023 r. w Luksemburgu w ramach nowych przepisów wprowadzono prawo do bycia offline, podczas gdy w Rumunii nowe prawo zapewnia dostęp do pracy zdalnej dla pracowników z dziećmi. We Włoszech dokonano transpozycji „dekretu w sprawie pracy” do prawa wraz z wprowadzeniem nowych przepisów dotyczących inteligentnej organizacji pracy dla osób w trudnej sytuacji. W związku z wdrażaniem RRP Hiszpania planuje przyjęcie przepisów wykonawczych dotyczących praw i warunków w zakresie telepracy w sektorze publicznym. Cypr, ponownie w ramach RRP, przyjął w grudniu 2023 r. nową ustawę regulującą prawa i obowiązki pracodawców i pracowników korzystających z telepracy.

Kilka państw członkowskich podjęło działania mające na celu poprawę warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, przy czym skupiono się głównie na sektorach transportu i dostaw, w następstwie znacznego wzrostu gospodarki platformowej.

W październiku 2022 r. **Malta** przyjęła nową ustawę wprowadzającą domniemanie stosunku pracy w odniesieniu do pracowników platform cyfrowych. Przepisy zapewniają również, aby pracownicy platform internetowych otrzymywali wynagrodzenie równe lub wyższe od płacy minimalnej. We **Francji** wprowadzenie w 2021 r. ram zbiorowych i utworzenie organu ds. stosunków pracy dla platform cyfrowych umożliwiło przeprowadzenie w 2022 r. krajowych wyborów przedstawicieli pracowników. W kwietniu 2023 r. osiągnięto porozumienie pomiędzy platformami i przedstawicielami pracowników, ustanawiając dochód minimalny. W **Hiszpanii** „ustawa o dostawcach” uchwalona w ramach RRP w 2021 r. ustanawia prawne domniemanie stosunku pracy w sektorze dostaw. W ustawie przewidziano również prawo przedstawicieli pracowników do dostępu do informacji o parametrach algorytmów mających wpływ na warunki pracy. W **Belgii** wdrożonym w styczniu 2023 r. „porozumieniem dotyczącym pracy” wprowadzono prawne domniemanie zatrudnienia w odniesieniu do pracowników platform internetowych. W tym nowym akcie określono osiem kryteriów stosowanych przez sądy pracy w celu ustalenia, czy pracownik powinien zostać sklasyfikowany jako osoba samozatrudniona czy jako pracownik. W **Chorwacji** projekt ustawy przedstawiony w lutym 2023 r. w ramach RRP wprowadza wspólną odpowiedzialność cyfrowych platform pracy i agregatorów działających jako pośrednicy między pracownikami platform internetowych. Głównym celem jest rozwiązanie problemu błędnej klasyfikacji pracowników. W projekcie ustawy określono czynniki, które wskazują na stosunek pracy z platformami lub agregatorami, niezależnie od rodzaju umowy. W kwietniu 2023 r. **Portugalia** zmieniła swój kodeks pracy w drodze ustanowienia domniemania stosunku pracy w odniesieniu do pracowników platform internetowych, w oparciu o zestaw sześciu kryteriów. W prawie przewidziano ponadto obowiązek, aby pracodawcy zapewniaли informacje i przejrzystość w odniesieniu do stosowania algorytmów lub sztucznej inteligencji w procesach wyboru i zwalniania pracowników.

Niektóre państwa członkowskie podejmują działania w celu rozwiązania problemu pracy nierejestrowanej, aby lepiej chronić prawa pracowników i zagwarantować uczciwą konkurencję. W grudniu 2022 r. **Włochy** przyjęły w swoim RRP krajowy plan zwalczania pracy nierejestrowanej wraz z harmonogramem jego wdrażania. Podobnie w ramach szerszej reformy przewidzianej w RRP **Chorwacja** przyjęła nową ustawę o pracy dotyczącą pracy nierejestrowanej. Przyjęta w grudniu 2022 r. nowa ustawa zawiera definicję pracy nierejestrowanej i określenie wszystkich jej przejawów, zapewnia dodatkowe środki służące lepszemu wspieraniu inspekcji pracy, ustanawia przepisy dotyczące wykroczeń i reguluje proces przechodzenia pracowników z pracy nierejestrowanej do pracy rejestrowanej. W kwietniu 2023 r. **Czechy** wprowadziły zmiany prawne w celu zapewnienia, aby pracodawcy zgłaszali i rejestrowali zagranicznych pracowników uprawnionych do tymczasowej ochrony. Celem jest ochrona osób, które zgodziły się na wykonywanie pracy, przed niezgodnymi z prawem praktykami pracodawców oraz zwiększenie skuteczności wydatków związanych z zabezpieczeniem społecznym ma rzecz osób uprawnionych do tymczasowej ochrony. Również w kwietniu 2023 r. **Portugalia** znowelizowała swoją ustawę o naruszeniach podatkowych, zgodnie z którą niezgłoszenie pracowników do systemu ubezpieczeń społecznych w ciągu sześciu miesięcy, po zakończonym okresie określonym przepisami prawa, jest obecnie traktowane jako przestępstwo przeciwko temu systemowi i podlega karze więzienia do 3 lat lub grzywnie do 360 stawek dziennych. W ramach RRP **Rumunia** planuje ustanowienie funkcjonalnej platformy cyfrowej na potrzeby zarządzania wykorzystaniem bonów dla pracowników domowych i umożliwienia interoperacyjności działań związanych z bonami w publicznych bazach danych.

Różne państwa członkowskie przyjęły ukierunkowane środki w celu zapobiegania bezrobociu długotrwałemu i zapewnienia bardziej odpornego rynku pracy. Przy wsparciu ze środków unijnych **Belgia** uruchomiła w kwietniu 2023 r. projekt „Territoires zéro chômeurs de longue durée”, którego celem jest zmniejszenie liczby osób długotrwanie bezrobotnych i zagwarantowanie dodatkowych możliwości zatrudnienia w określonych obszarach Regionu Walońskiego.

W październiku 2022 r. **Cypr** rozpoczął w ramach działalności swoich publicznych służb zatrudnienia opracowywanie i wdrażanie czteromiesięcznych zindywidualizowanych programów wsparcia prowadzonych przez doradcę ds. zatrudnienia, przy czym w każdym z nich uczestniczy co najmniej 40 osób bezrobotnych znajdujących się w trudnej sytuacji. Programy te opierają się na częstych spotkaniach i skierowaniach, działaniach następczych i ocenie. Jednocześnie **Hiszpania** w ramach RRP od sierpnia 2021 r. zapewnia finansowanie na rzecz nowych projektów terytorialnych dotyczących zindywidualizowanych kierunków rozwoju dla osób długotrwanie bezrobotnych, w tym wsparcie dla projektów w zakresie przedsiębiorczości i mikroprzedsiębiorstw. Publiczne służby zatrudnienia w Szwecji mają za zadanie priorytetowe traktowanie długoterminowo bezrobotnych. W marcu 2023 r. służby te przedstawiły działania służące wzmocnieniu ich pracy na rzecz zredukowania długoterminowego bezrobocia poprzez położenie większego nacisku na obszary i wysiłki, na których skuteczność wskazują badania i dowody. Niektóre środki obejmują bardziej ukierunkowane interwencje lub mają na celu wzmocnienie zdolności publicznych służb zatrudnienia.

Szereg państw członkowskich wprowadziło zmiany w aktywnej polityce rynku pracy, aby poprawić skuteczność w łączeniu osób poszukujących pracy z dostępnymi możliwościami.

W lipcu 2022 r. **Belgia** przyjęła ukierunkowaną reformę mającą na celu większą aktywizację osób bezrobotnych i biernych zawodowo oraz zmianę stanowisk przez pracowników w regionie Flandrii. Środek ten jest wynikiem porozumienia między rządem regionalnym a flamandzkimi partnerami społecznymi. W sierpniu 2022 r. **Grecja** przyjęła w swoim RRP krajową strategię na rzecz aktywnej polityki rynku pracy na lata 2022–2030. Strategia ta zapewnia kompleksowe podejście do opracowywania i wdrażania działań na rzecz aktywizacji w połączeniu z innymi politykami. Działania w ramach strategii są również finansowane z RRF i EFS+. W ramach szerszej reformy **Litwa** ustanowiła w lipcu 2022 r. odrębny status osoby przygotowującej się do wejścia na rynek pracy. Celem jest identyfikacja i wspieranie osób stojących w obliczu wyzwań związanych z dostępem do zatrudnienia. Poprzez konsultacje indywidualne, które obejmują usługi psychologiczne i doradztwa prawnego, służby zatrudnienia przyczyniają się do łagodzenia okoliczności, które stanowią przeszkodę w zatrudnieniu, oraz do przygotowania na rynek pracy. W styczniu 2023 r. Litwa, w ramach RRP, rozszerzyła istniejące ramy w celu ułatwienia aktywizacji i przejścia do zatrudnienia osób znajdujących się w trudnej sytuacji. Dzieje się to w drodze zalecenia dla wszystkich gmin, by wdrażały gminne programy zatrudnienia poprzez zapewnianie usług poszczególnym osobom w ramach podejścia oznaczającego zarządzanie poszczególnymi przypadkami. Działania te łączą zapewnianie doradztwa zawodowego i różnych konsultacji z bezpośrednim wsparciem dochodu w koordynacji z usługami społecznymi. W ramach RRP do końca 2024 r. **Hiszpania** ma stworzyć sieć 20 centrów orientacji, przedsiębiorczości i innowacji na rzecz zatrudnienia. Oczekuje się, że centra te zostaną rozmieszczone na całym terytorium (tj. jedno centrum na szczelbu rządu centralnego i po jednym centrum w każdym regionie) w celu poprawy koordynacji między regionalnymi publicznymi służbami zatrudnienia. W ramach szerszej reformy **Francja** planuje reorganizację systemu publicznych służb zatrudnienia „Pôle Emploi”, aby zwiększyć koordynację między zainteresowanymi stronami oraz udoskonalić doradztwo i wsparcie zapewniane osobom poszukującym pracy. W projekcie ustawy „na rzecz pełnego zatrudnienia” wprowadzono również bardziej rygorystyczne warunki otrzymywania wsparcia dochodu minimalnego, w tym uczestnictwo w cotygodniowych obowiązkowych działaniach. W ramach RRP **Łotwa** planuje zmianę ram aktywnej polityki rynku pracy oraz aktualizację oferty podnoszenia i zmiany kwalifikacji, aby zwrócić większą uwagę na umiejętności cyfrowe. **Cypr** – w kontekście swojej strategii na rzecz aktywnej polityki rynku pracy na lata 2023–2025 – ma na celu poprawę uczestnictwa w działaniach aktywizujących, zwłaszcza w przypadku słabszych grup, oraz skuteczności administracyjnej i długoterminowych zdolności publicznych służb zatrudnienia

Niektóre państwa członkowskie wprowadziły środki związane z publicznymi służbami zatrudnienia, aby uczynić je bardziej dostępnymi i skutecznymi, również w świetle zmieniającego się rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności. W Belgii w ramach programu okresu próbnego prowadzonego przez walońskie publiczne służby zatrudnienia (Forem) zarejestrowane osoby poszukujące pracy mają dostęp do różnych stanowisk przed podjęciem decyzji o wyborze konkretnej pracy lub szkolenia, co przyczynia się do zmniejszenia ryzyka związanego z nadmiernymi kwalifikacjami²¹⁸. W 2022 r. **Austria** zwiększyła wkład finansowy na rzecz wsparcia aktywacji kobiet na rynku pracy (o 4 % w porównaniu z 2021 r.). Działanie to umożliwiło objęcie około 239 000 kobiet środkami wsparcia zatrudnienia, przy czym 137 000 z tych przypadków odnosiło się do nabywania kwalifikacji. We **Francji** program publicznych służb zatrudnienia na rzecz zaangażowania przedsiębiorstw (*Les Entreprises s'engagent*) oferuje obecnie interfejs, za pośrednictwem którego pracodawcy mogą poprosić o skontaktowanie się z nimi w sprawie procedur zatrudniania osób wysiedlonych z Ukrainy²¹⁸. W ramach RRP **Finlandia** zaktualizowała swój nordycki model służb zatrudnienia w drodze ustanowienia różnych celów w zakresie zindywidualizowanego wsparcia na rzecz osób poszukujących pracy (tj. liczby rozmów kwalifikacyjnych w ciągu roku). W 2022 r. **Szwecja** zmieniła funkcję publicznych służb zatrudnienia, których zadaniem jest obecnie wzmacnianie powiązań z pracodawcami, dalsze wspieranie osób poszukujących pracy oddalonych od rynku pracy oraz zintensyfikowanie działań w celu zwiększenia liczby uczestników pośrednictwa pracy, szkoleń i subsydiowanych systemów zatrudnienia. W sierpniu 2022 r. w ramach RRP **Litwa** wprowadziła nowe przepisy mające na celu reformę systemu poradnictwa i doradztwa zawodowego, w których to przepisach określono ramy systemu doradztwa i poradnictwa zawodowego, zarządzanie tymi usługami i zapewnianie ich jakości. W przepisach zdefiniowano funkcje i podstawowe wymagania dotyczące kompetencji w odniesieniu do specjalistów ds. kariery zawodowej oraz zaangażowanych instytucji, w tym partnerów społecznych. W grudniu 2022 r. **Grecja**, w swoim RRP, ustanowiła rejestr cyfrowy dla DYPA (greckich publicznych służb zatrudnienia) w celu usprawnienia rejestracji osób poszukujących pracy i zapewnienia im lepszego dostępu do świadczeń i usług społecznych za pośrednictwem interoperacyjnego systemu. **Grecja** zaktualizowała również swoje ramy wzajemnych zobowiązań między DYPA a zarejestrowanymi osobami poszukującymi pracy, aby skuteczniej śledzić i egzekwować zobowiązania wszystkich stron. Ponadto są w toku reformy: narzędzia profilowania stosowanego przez publiczne służby zatrudnienia, opracowania ram oceny opartej na wynikach dla organizatorów kształcenia oraz świadczeń dla bezrobotnych.

²¹⁸ Przykłady najlepszych praktyk zebrane przez sieć publicznych służb zatrudnienia w kontekście uczenia się tych służb opartego na analizie porównawczej. Aby uzyskać więcej informacji, zob. również [centrum wiedzy publicznych służb zatrudnienia](#).

W lutym 2023 r. **Hiszpania**, w ramach swojego RRP, przyjęła nowe przepisy mające na celu wzmocnienie systemu zatrudnienia. Obejmują one środki służące zwiększeniu uczestnictwa prywatnych i lokalnych podmiotów oraz poprawie ram oceny, a także nowy katalog gwarantowanych usług, zarówno dla pracodawców, jak i dla osób poszukujących pracy. Oczekuje się, że do końca 2023 r. państwo zakończy modernizację (związaną z systemami zarządzania wewnętrznego i cyfryzacji) swoich centralnych publicznych służb zatrudnienia. W marcu 2023 r. **Dania** dokonała przeglądu istniejących ram w celu ograniczenia procesów administracyjnych w urzędach pracy, między innymi w drodze rozszerzenia wykorzystania narzędzi cyfrowych i uproszczenia procedur następczych. W czerwcu 2023 r. **Dania** przyjęła również ukierunkowany środek, który wejdzie w życie 1 stycznia 2024 r., w celu zwiększenia odpowiedzialności publicznych służb zatrudnienia za kontaktowanie się z osobami pobierającymi świadczenie dla bezrobotnych w trakcie pierwszych trzech miesięcy trwania programu. W lipcu 2023 r. **Irlandia** przyjęła strategię dotyczącą „ścieżek do pracy” na lata 2021–2025. Jednym z głównych celów tej strategii jest usprawnienie działania Intreo (irlandzkich publicznych służb zatrudnienia) w drodze rozwinięcia zdolności tej instytucji i podejścia ukierunkowanego na klienta. Strategia ta obejmuje działania wspierane w ramach RRP i EFS+. **Łotwa**, ze wsparciem TSI, modernizuje swoje publiczne służby zatrudnienia, wprowadzając nowe narzędzia cyfrowe dla klientów tych służb i ulepszając system profilowania.

W kontekście skutecznej aktywnej polityki rynku pracy duże znaczenie ma współpraca między publicznymi służbami zatrudnienia a służbami społecznymi. W marcu 2023 r. **Szwecja** zleciła przeprowadzenie wewnętrznego studium w Kancelarii Rządu, by przeanalizować wymianę informacji między publicznymi służbami zatrudnienia a gminami państwa – i zaproponować jej usprawnienie – w celu przeciwdziałania ryzyku wykluczenia z rynku pracy i w celu ułatwienia przejścia od bezrobocia do edukacji dorosłych. W czerwcu 2023 r. **Dania** przyjęła tymczasowy środek mający na celu przywrócenie prawa do szkolenia lub podnoszenia kwalifikacji przy zwiększonym świadczeniu dla bezrobotnych wynoszącym 110% w przypadku zawodów borykających się z niedoborem siły roboczej. W ramach tego środka planuje się utworzenie dalszych synergii między doradztwem zapewnianym na rzecz osób bezrobotnych przez urzędy pracy a towarzyszącymi środkami wsparcia w trakcie podnoszenia kwalifikacji.

Państwa członkowskie podjęły pewne ukierunkowane działania w celu ułatwienia mobilności pracowników i przyciągnięcia zagranicznych talentów do zawodów deficytowych.

W listopadzie 2022 r. **Belgia** przyjęła „federalne porozumienie dotyczące rynku pracy”, w ramach którego różnym komitetom sektorowym partnerów społecznych powierzono zadanie sporządzenia wykazu wszystkich profili zawodowych, w których brakuje pracowników, wraz z analizą przyczyn tych braków i propozycją działań, które należy podjąć. Oczekuje się, że zapewni to wytyczne na potrzeby działań służących zwiększeniu atrakcyjności niektórych zawodów, w tym pod względem warunków pracy. W lipcu 2023 r. publiczne służby zatrudnienia (Forem) w **Belgii** (w regionie Walonii) zaktualizowały wykaz zawodów w których brakuje pracowników, w tym na przykład 56 profili w budownictwie, a następnie w przemyśle. Pomoże to w nakłanianiu osób bezrobotnych do podejmowania pracy w ramach tych profili i lepszym ukierunkowaniu różnych zachęt finansowych. Podobnie w lutym 2023 r. region flamandzki zaktualizował wykaz zawodów, w których brakuje pracowników, przy użyciu specjalnej metody wskazującej trzy potencjalne przyczyny braków – ilościową, jakościową lub związaną ze szczególnymi okolicznościami wykonywania pracy. Wykaz obejmuje 234 zawody, w których brakuje pracowników, z czego 1/3 to zawody o charakterze przemysłowym i rzemieślniczym. W czerwcu 2023 r. **Niemcy** zaktualizowały ramy prawne, aby usprawnić migrację wykwalifikowanej siły roboczej z państw trzecich, w tym bez wcześniejszego uznawania kwalifikacji nabytych za granicą w zawodach nieregulowanych. W lipcu 2022 r. **Hiszpania** przyjęła środki mające na celu wzmocnienie dróg do legalnej migracji i poprawę zarządzania procedurami migracyjnymi. Hiszpania rozszerzyła również system prawny dotyczący wysoko wykwalifikowanych migrantów na osoby, które ukończyły VET wyższego stopnia, i zniósła pewne wymogi dotyczące zatrudniania pracowników zagranicznych przez przedsiębiorstwa. W związku z rosnącym niedoborem siły roboczej w sektorze opieki zdrowotnej i usług społecznych **Słowenia** podjęła działania w celu uproszczenia procedur zatrudniania pracowników zagranicznych, w tym umożliwienia im łatwiejszej zmiany pracodawców, co przyczynia się do większej elastyczności i bardziej sprawiedliwych warunków pracy.

W pierwszej połowie 2023 r. niektóre państwa członkowskie podjęły działania służące lepszemu dostosowaniu systemów świadczeń dla bezrobotnych do kontekstu społeczno-gospodarczego. W listopadzie 2022 r. **Belgia** podjęła decyzję o podniesieniu minimalnego świadczenia dla bezrobotnych o 1,3 p.p., oprócz automatycznej indeksacji związanej z inflacją. W grudniu 2022 r. **Estonia**, w ramach RRP, przedłużyła okres obowiązywania ubezpieczenia od utraty pracy począwszy od lipca 2023 r. W grudniu 2022 r. **Francja** przyjęła tymczasowe skrócenie okresu wypłacania świadczeń dla bezrobotnych (do grudnia 2023 r.) oraz zniesienie dostępu do świadczeń dla bezrobotnych w razie zaprzestania pracy lub odmowy zawarcia umowy na czas nieokreślony. Środek ten ma na celu przyspieszenie powrotu do zatrudnienia w sprzyjających okolicznościach i przy braku siły roboczej. We wrześniu 2022 r. **Hiszpania** przyjęła nowe zmiany w celu zapewnienia pracownikom domowym prawa do składkowych świadczeń dla bezrobotnych, a od lipca 2023 r. przyznaje specjalne świadczenia bezrobotnym artystom. W czerwcu 2023 r. **Szwecja** zmieniła swoją ustawę o ubezpieczeniu od utraty pracy w drodze złagodzenia wymagań dotyczących dostępu do świadczeń dla bezrobotnych (tj. z 80 godzin do co najmniej 60 godzin przez co najmniej sześć miesięcy w okresie 12 miesięcy). Okres uprawniający do świadczeń skrócono z sześciu do dwóch dni. W ramach RRP **Chorwacja** planuje przyjęcie w grudniu 2023 r. nowej ustawy zmieniającej ustawę o rynku pracy, zwiększającej kwotę świadczeń dla bezrobotnych i wydłużającej okres ich wypłacania, łagodzącej wymogi dla pracowników w trudnej sytuacji oraz przewidującej cyfryzację procesu ubiegania się o świadczenie dla bezrobotnych. **Finlandia** ogłosiła zmiany w systemie świadczeń dla bezrobotnych w celu poprawy zachęt do pracy, w szczególności w drodze nałożenia bardziej rygorystycznego okresu uprawniającego do świadczeń. Oczekuje się również zmian w prawie do dziennego dodatku dla bezrobotnych. Warunki ubiegania się o świadczenia zostaną określone za pośrednictwem nowych warunków w zakresie limitu dochodu, a kwota świadczeń dla bezrobotnych ma również zostać rozłożona z obecnego poziomu do 80% pierwotnego poziomu po ośmiu tygodniach bezrobocia i do 75% po 34 tygodniach bezrobocia. Począwszy od stycznia 2024 r. **Malta** wprowadza wyższe stawki świadczeń dla bezrobotnych. Świadczenia będą wypłacane przez maksymalny okres 26 dni, a stawki świadczeń będą zmniejszone do poziomu 60 % poprzedniego uposażenia z tytułu zatrudnienia przez pierwsze 6 tygodni, do poziomu 55 % przez kolejnych 10 tygodni i do poziomu 50 % przez ostatnich 10 tygodni. Maksymalna stawka wypłacanego świadczenia będzie obliczana na podstawie 175 % najniższego krajowego wynagrodzenia.

Kilka państw członkowskich podejmuje działania w celu wzmocnienia dialogu społecznego i współpracy z partnerami społecznymi przy okazji opracowywania polityk związanych z zatrudnieniem. W grudniu 2022 r. **Rumunia**, w ramach swojego RRP, przyjęła nową ustawę o dialogu społecznym w celu wyeliminowania niedociągnięć w procesie dialogu społecznego, zgodnie z odpowiednimi zaleceniami krajowymi przyjętymi przez Radę i zaleceniami MOP. Nowa ustawa obejmuje pewne zmiany w definicji sektorów gospodarki będące podstawą kolejnych sektorowych układów zbiorowych. W maju 2023 r. **Węgry** powołały (jako część warunków podstawowych związanych z finansowaniem w ramach polityki spójności) podkomitet ad hoc trójstronnego forum (tj. Stałego Forum Konsultacyjnego) w celu zapewnienia, aby opracowywanie, wdrażanie, monitorowanie i przegląd strategicznych ram aktywnej polityki rynku pracy były prowadzone we współpracy z partnerami społecznymi. Oczekuje się, że powołanie tego podkomitetu zwiększy częstotliwość i jakość merytoryczną dyskusji.

2.4: Wytyczna 8: Promowanie równych szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa

W niniejszej sekcji skupiono się na wdrażaniu wytycznej dotyczącej polityki zatrudnienia nr 8, w ramach której zaleca się, aby państwa członkowskie promowały równość szans dla wszystkich, wspierały włączenie społeczne i zwalczały ubóstwo, zgodnie z zasadami filaru 2 (równouprawnienie płci), 3 (równe szanse), 11 (opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci), 12 (ochrona socjalna), 14 (minimalny dochód), 15 (świadczenie emerytalne i renty), 16 (opieka zdrowotna), 17 (integracja osób niepełnosprawnych), 18 (opieka długoterminowa), 19 (mieszkalnictwo i pomoc dla bezdomnych) i 20 (dostęp do usług kluczowych). W sekcji 2.4.1 przedstawiono analizę kluczowych wskaźników, natomiast w sekcji 2.4.2 – środki z zakresu polityki wprowadzone przez państwa członkowskie.

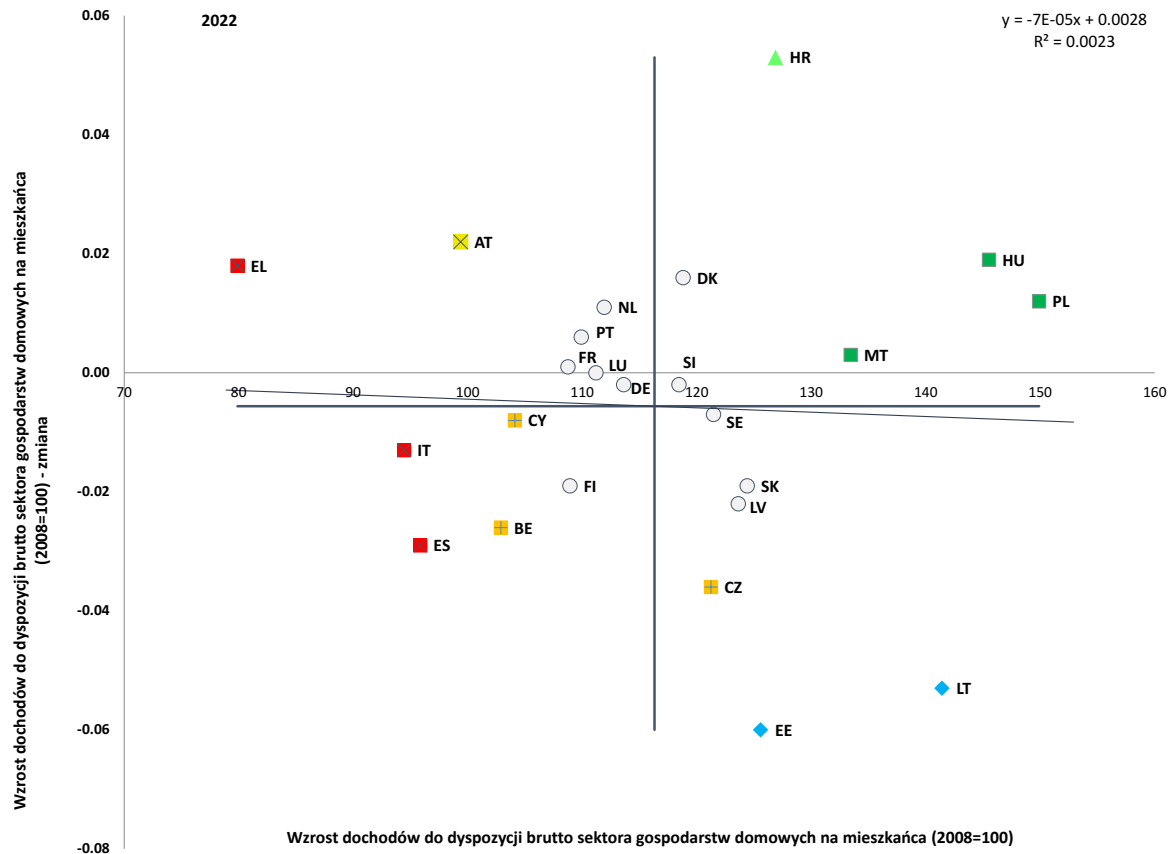
2.4.1 Kluczowe wskaźniki

W 2022 r. wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca nieznacznie spadł na szczeblu UE i pozostał zasadniczo na stałym poziomie w państwach członkowskich w związku ze stopniowym spowolnieniem gospodarczym.

Największy wzrost odnotowano w Chorwacji, natomiast mniejszy, ale znaczący wzrost zaobserwowano w Austrii, na Węgrzech, w Grecji i Danii (zob. wykres 2.4.1). „Najlepsze wyniki” osiągnęły Węgry, Polska i Malta ze względu na wysoki poziom w 2022 r., tj. ponad 140–130% poziomu z 2008 r. Największy spadek odnotowano w Estonii, a na dalszych pozycjach uplasowały się Litwa, Czechy i Hiszpania, przy czym utrzymały one wysoki poziom realnych dochodów gospodarstw domowych, z wyjątkiem ostatniego z wymienionych państw. Jak omówiono w sekcji 1.2, zmiany te odzwierciedlają łączny efekt niższego wzrostu płac realnych i rozwój innych czynników wpływających na dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych, w tym dalszego stopniowego wycofywania tymczasowych środków wsparcia dochodu po odbudowie po pandemii COVID-19 i późniejszej stabilizacji. Na podstawie wyników z 2022 r. i zmiany w porównaniu z 2021 r. stwierdzono, że Grecja, Włochy i Hiszpania znajdują się w „sytuacji krytycznej” ze względu na, odpowiednio, bardzo niskie poziomy i połączenie niskich poziomów z pogorszeniem sytuacji w tym samym czasie. W pewnej mierze podobnie przedstawia się sytuacja na Cyprze i w Belgii, gdzie poziom jest wyższy, ale odnotowano pogorszenie sytuacji, a także w Czechach, gdzie odnotowano zarówno wyższy poziom, jak i większe pogorszenie. Wszystkie te trzy przypadki „wymagają obserwacji”.

Wykres 2.4.1: W 2022 r. wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca utrzymywał się zasadniczo na stałym poziomie w większości państw członkowskich

Rzeczywisty wzrost dochodu do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca, poziomy z 2022 r. i zmiany w stosunku do roku poprzedniego (2008=100, wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Brak danych w przypadku BG, IE i RO.

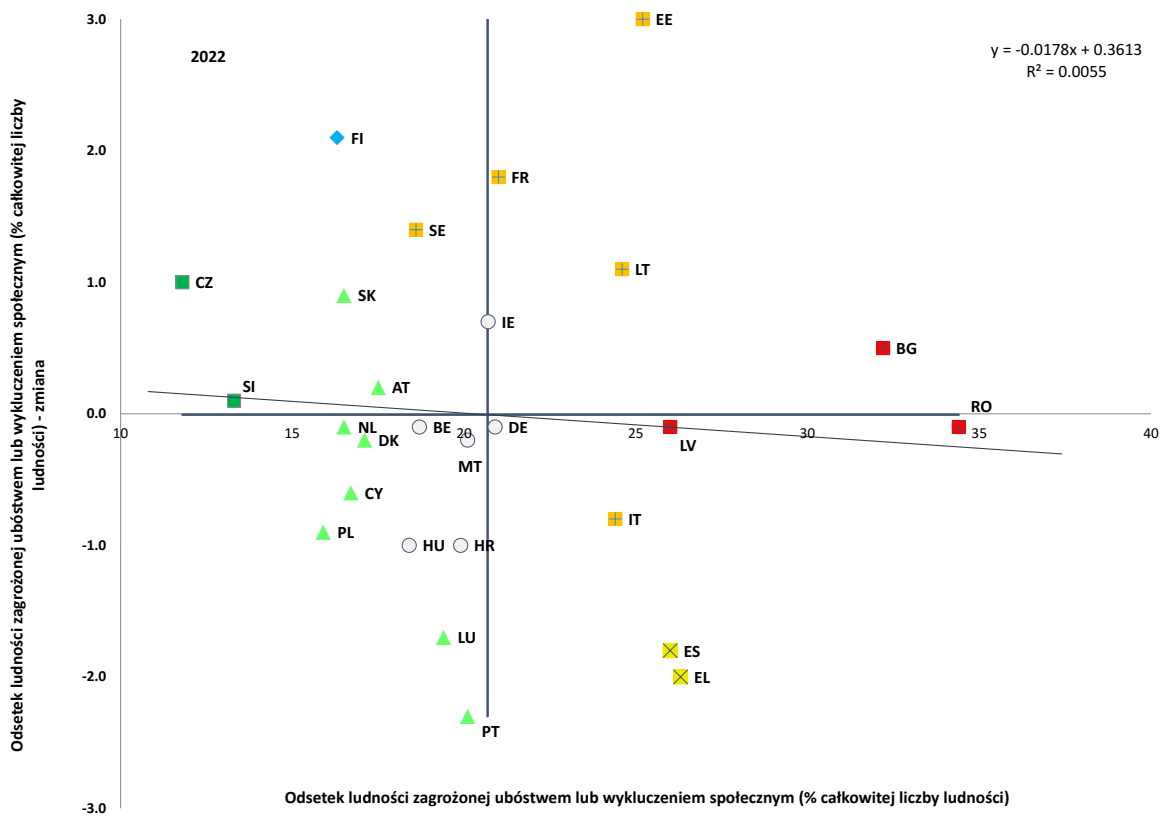
Źródło: Eurostat [tepsr_wc310], europejskie sprawozdania sektorowe.

Odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE) zasadniczo nie zmienił się w UE i w 2022 r. zmalał lub nie zmienił się w większości państw członkowskich dzięki zdecydowanym działaniom w ramach polityki podjętym podczas kryzysu związanego z COVID-19 i kryzysu energetycznego. Sytuacja jest „krytyczna” w Rumunii, Bułgarii i na Łotwie, gdzie stosunkowo wysoki poziom nie uległ poprawie (odpowiednio 34,4%, 32,2% i 26%, zob. wykres 2.4.2). Francja, Szwecja, Włochy, Litwa i Estonia to przypadki „wymagające obserwacji” i wszystkie te państwa z wyjątkiem Włoch odnotowują znaczny wzrost (1–3 p.p.), a wyniki Estonii i Litwy już teraz znacznie przewyższają średnią UE. W Grecji, Hiszpanii i we Włoszech poziomy AROPE utrzymywały się powyżej średniej UE (21,6%), ale uległy zmniejszeniu. Większość państw zakwalifikowanych do kategorii „wyniki lepsze od średniej” wykazywała spadek poziomów AROPE, przy czym największą poprawę odnotowano w Portugalii i Luksemburgu, odpowiednio o 2,3 i 1,7 p.p. Słowenia i Czechy osiągnęły „najlepsze wyniki” przy najniższych poziomach AROPE (odpowiednio 13,3% i 11,8%), chociaż w Czechach odnotowano wzrost. Ponieważ w niektórych państwach członkowskich wykazujących poziomy zbliżone do średniej UE lub wyższe odnotowano poprawę powyżej średniej, istnieją pewne oznaki konwergencji, ale między poszczególnymi państwami członkowskimi pozostają znaczne różnice. Występują również istotne różnice w poziomach AROPE w poszczególnych regionach UE, w tym w państwach członkowskich takich jak Włochy, Polska, Węgry, Hiszpania i Belgia (zob. wykres 8 w załączniku 5). Ciągła ocena skutków dystrybucyjnych reform i inwestycji²¹⁹ ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia ich skuteczności w zwalczaniu ubóstwa i przyczynianiu się do osiągnięcia głównego celu UE, jakim jest wyjście z ubóstwa co najmniej 15 mln osób do 2030 r.

²¹⁹ Zob. komunikat Komisji w sprawie lepszej oceny skutków dystrybucyjnych polityki państw członkowskich ([COM\(2022\) 494 final](#)).

Wykres 2.4.2: Zasadniczo w UE odsetek ludności zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym nie zmienił się, przy czym w poszczególnych państwach członkowskich zaobserwowano pewne oznaki konwergencji

Odsetek ludności zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, poziom w 2022 r. i jego zmiana w stosunku do roku poprzedniego (%), wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu w przypadku FR, LU i FI. Statystycznie istotne zmiany oznaczono gwiazdką (*).

Źródło: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

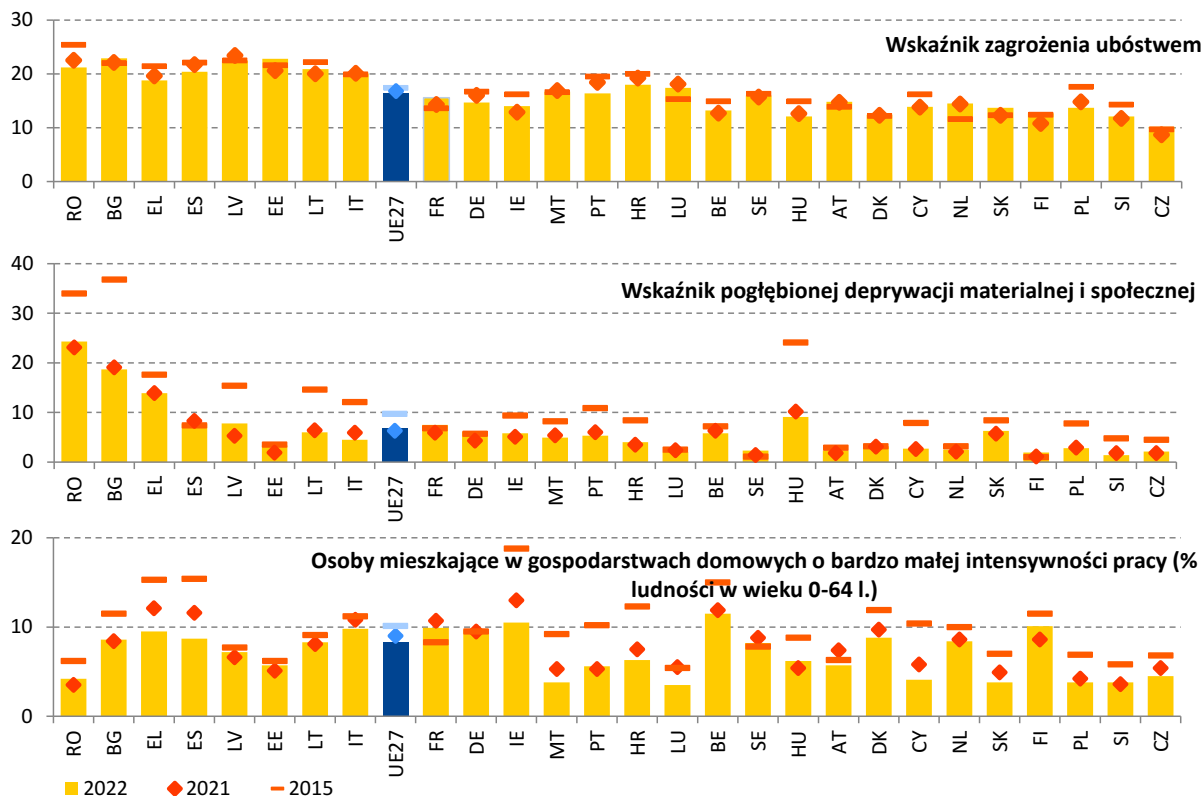
Ubóstwo dochodowe, pogłębiona deprywacja materialna i społeczna oraz odsetek osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych również utrzymywały się na stałym poziomie w większości państw członkowskich. Mimo wyższych cen energii i kosztów utrzymania w okresie odbudowy po pandemii COVID-19, podobnie jak w przypadku wskaźnika AROPE tendencja ta odzwierciedla skutki rozwiązań politycznych wdrożonych podczas ostatnich kryzysów na szczeblu UE i na szczeblu państw członkowskich. W 2022 r. (w odniesieniu do dochodów w 2021 r.) najniższe w UE wskaźniki zagrożenia ubóstwem (AROP) odnotowano w Czechach, a na dalszych pozycjach uplasowały się Słowenia, Węgry, Dania i Finlandia, chociaż w Czechach i Finlandii odnotowano wzrost tych wskaźników (zob. górny panel wykresu 2.4.3). Największy odsetek zaobserwowano natomiast w Bułgarii, Estonii, na Łotwie i w Rumunii, przy czym w Bułgarii i Estonii odnotowano również wzrost. Według szybkich szacunków Eurostatu odnoszących się do dochodów z 2022 r. wskaźnik AROP nie zmienił się w większości państw członkowskich, wzrósł w Grecji i Chorwacji, a spadł we Włoszech, w Estonii, Bułgarii i Rumunii²²⁰. Pozytywne zmiany w tym wymiarze wynikają również z wdrożonych środków wsparcia dochodu, które złagodziły wpływ wysokiej inflacji na osoby znajdujące się w trudniejszej sytuacji. Wzrost kosztów utrzymania ma jednak wpływ na realne dochody gospodarstw domowych, co odzwierciedla ugruntowany wskaźnik AROP z rokiem bazowym 2021, który według szacunków wzrósł w około połowie państw członkowskich i wskazywał raczej na pogorszenie się poziomu życia²²¹. W 2022 r. odsetek osób doświadczających pogłębionej deprywacji materialnej i społecznej w UE również pozostał zasadniczo na stałym poziomie, ale różnił się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich i wynosił od 1,4% w Słowenii do 24,3% w Rumunii (zob. środkowy panel wykresu 2.4.3). We Włoszech i na Węgrzech wskaźnik ten zmniejszył się o ponad 1 p.p., podczas gdy w większości innych państw pozostał zasadniczo niezmienny, a w kilku innych państwach, takich jak Rumunia, Łotwa, Estonia, Francja i Niemcy, odnotowano jego wzrost. Przy odzwierciedlaniu pozytywnej dynamiki rynku pracy w fazie odbudowy odsetek osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych w 2022 r. (na podstawie aktywności zawodowej w 2021 r.) zmniejszył się w większości państw członkowskich, w szczególności o 2 p.p. lub więcej w Luksemburgu (gdzie poziom był również najniższy i wynosił 3,5%), Hiszpanii, Grecji i Irlandii (zob. środkowy panel wykresu 2.4.3). Irlandia i Grecja nadal należą jednak do państw członkowskich z najwyższymi wskaźnikami (tj. powyżej 9%), podobnie jak Belgia, Niemcy, Włochy, Francja i Finlandia. Spośród tych państw wzrost odnotowano jedynie w Finlandii.

²²⁰ Zob. [wyniki eksperymentalne szybkich szacunków](#) dostępne na specjalnej [stronie internetowej Eurostatu](#).

²²¹ Wskaźnik osób zagrożonych ubóstwem ugruntowany w zestawieniu z rokiem bazowym 2021 r. dotyczy osób o ekwiwalentnym dochodzie do dyspozycji poniżej progu zagrożenia ubóstwem *obliczonego w 2021 r.* i dostosowanego do zharmonizowanego indeksu cen (HICP) w latach 2021–2022. Zob. [artykuł Eurostatu](#) na ten temat.

Wykres 2.4.3: W większości państw członkowskich poziom zagrożenia ubóstwem (AROP), poziom poważnej deprywacji społecznej i materialnej oraz liczba gospodarstw domowych osób (quasi)-bezrobotnych pozostawały zasadniczo niezmiennie lub zmniejszyły się

Elementy wskaźnika głównego zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (%; 2015, 2021, 2022)



Uwaga: wskaźniki uszeregowano według wskaźników AROPE za 2022 r. W przypadku FR podano wstępne dane. Przerwa w szeregu w odniesieniu do FR i LU w przypadku wszystkich trzech czynników i w odniesieniu do FI w przypadku gospodarstw domowych osób (quasi)-bezrobotnych o bardzo małej intensywności pracy (VLWI).
 Źródło: Eurostat [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430], EU-SILC.

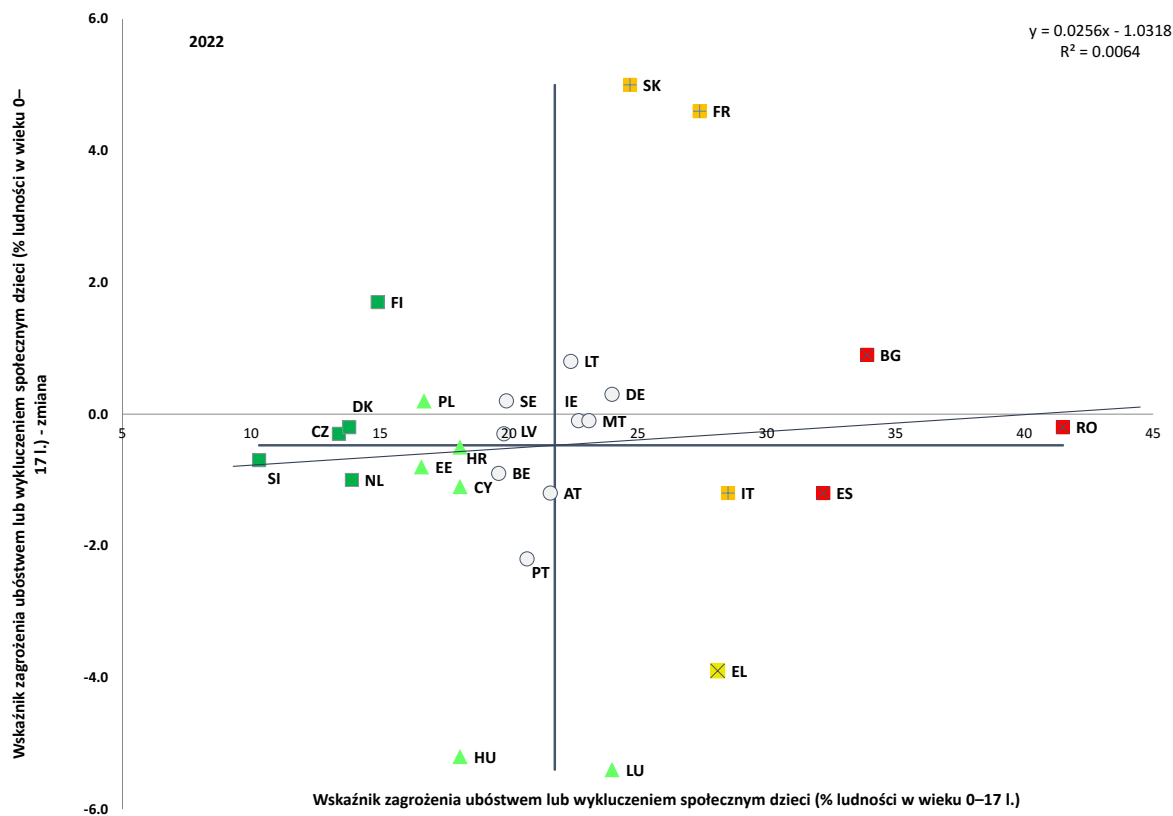
W 2022 r. nieznacznie wzrósł odsetek dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym²²². Średnia UE wyniosła 24,7%, w porównaniu z 24,4% w 2021 r. Najniższe wskaźniki odnotowano w Słowenii, Czechach, Danii, Niemczech i Finlandii (przy czym wzrost zaobserwowano jedynie w przypadku Finlandii) i wszystkie te kraje osiągnęły „najlepsze wyniki” (zob. wykres 2.4.4). Największy odsetek odnotowano natomiast w Rumunii, Bułgarii i Hiszpanii i wszystkie te państwa znajdowały się w „sytuacji krytycznej”, przy czym w Bułgarii liczba ta rosła, a w przypadku Rumunii i Hiszpanii nie odnotowano znaczącej poprawy. Duży wzrost zaobserwowano na Słowacji i we Francji, podczas gdy największy spadek nastąpił w Luksemburgu, na Węgrzech, w Grecji i Portugalii. Poziom ubóstwa dochodowego dzieci (AROP) w 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) wyniósł 19,3% i zmniejszył się w 21 państwach członkowskich, ale we Francji i na Słowacji odnotowano jego znaczny wzrost. Szybkie szacunki Eurostatu dotyczące dochodów w 2022 r. wskazują na ogólną stabilność poziomu ubóstwa dzieci w większości państw (przy czym odnotowano jego spadek w Grecji i Irlandii oraz wzrost w Czechach). Chociaż odsetek dzieci doświadczających pogłębionej deprywacji materialnej i społecznej w UE wzrósł średnio z 7,5% w 2021 r. do 8,4% w 2022 r., w połowie państw członkowskich odnotowano jego spadek, w szczególności na Węgrzech i we Włoszech. Węgry pozostały jednak wśród państw gdzie odsetek ten jest najwyższy, obok Rumunii, Bułgarii i Grecji. Odsetek dzieci mieszkających w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych spadł lub utrzymał się na stabilnym poziomie w 20 państwach członkowskich (na podstawie aktywności zawodowej w 2021 r.). Najwyższy poziom odnotowano w Irlandii, a na kolejnych pozycjach uplasowały się Niemcy, Francja i Bułgaria, przy czym we wszystkich przypadkach odsetek wynosił nieco powyżej 10%.

²²²

Oprócz wskaźnika AROPE w odniesieniu do dzieci akapit ten dotyczy [szybkich szacunków Eurostatu](#) i elementów AROPE, [\[ilc_li02\]](#), [\[ilc_md11\]](#) i [\[ilc_lvhl11n\]](#). Aby dowiedzieć się więcej na temat roku odniesienia wskaźnika AROPE w przypadku dzieci i jego elementów, zob. przypisy 4 i 5 w załączniku 2.

Wykres 2.4.4: W 2022 r. odsetek dzieci (w grupie wiekowej 0–17 lat) zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym nie uległ zasadniczym zmianom i nie odnotowano wyraźnych oznak konwergencji w poszczególnych państwach członkowskich

Odsetek ludności zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, poziom w 2022 r. i jego zmiana w stosunku do roku poprzedniego (%), wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu w przypadku FR, LU i FI. Statystycznie istotne zmiany oznaczono gwiazdką (*).

Źródło: Eurostat [tepsr_lm412], EU-SILC.

Dzieciom dorastającym w ubóstwie lub wykluczonym społecznie trudniej jest realizować w pełni swój potencjał na rynku pracy i w życiu społecznym. Odnosi się to w szczególności do ich problemów z dostępem do edukacji o wysokiej jakości i odbyciem jej oraz ze zdobywaniem umiejętności istotnych na rynku pracy, a także z dostępem do możliwości rozwoju kariery na późniejszym etapie, co zwiększa ryzyko przechodzenia ubóstwa z pokolenia na pokolenie. W tym kontekście szczególnie istotne wydają się wczesne interwencje służące ograniczeniu ubóstwa dzieci. Ramy odniesienia w zakresie opieki nad dziećmi i wsparcia dla dzieci przyczyniają się do określenia wskaźników umożliwiających monitorowanie sytuacji dzieci w państwach członkowskich²²³. W 2022 r. (w odniesieniu do poziomów dochodów w 2021 r.) w niektórych państwach członkowskich wpływ transferów socjalnych (z wyłączeniem emerytur) na ograniczenie ubóstwa dzieci utrzymywał się znacznie poniżej średniej UE (na poziomie 42%), w szczególności w Hiszpanii, Rumunii i Grecji (21,5% w Hiszpanii i 24,8% zarówno w Rumunii, jak i w Grecji), podczas gdy w przypadku państw z „najlepszymi wynikami” osiągnął znacznie wyższy poziom (58,1% w Niemczech, 59,9% w Irlandii i 66,8% w Finlandii; zob. wykres 2.4.9 w odniesieniu do tego samego wskaźnika dotyczącego całej populacji)²²⁴. Deprywacja materialna dotycząca w szczególności dzieci utrzymywała się ponadto na poziomie bliskim 20% lub wyższym (w 2021 r.) w Bułgarii, Grecji, na Cyprze, Węgrzech, w Rumunii i Hiszpanii, podczas gdy średnia UE wynosiła 13%²²⁵.

²²³ Odnosna nota informacyjna dotycząca podgrupy ds. wskaźników SPC jest dostępna [online](#).

²²⁴ Jest to możliwe do obliczenia na podstawie wskaźnika AROP dotyczącego dzieci, po transferach i przed transferami (z wyłączeniem emerytur), odpowiednio Eurostat [[lc_li02](#)] i [[ilc_li09](#)], podobnie jak wskaźnik główny. W analizie nie uwzględniono rzeczowych transferów socjalnych, w tym m.in. bezpłatnej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, kształcenia oraz opieki zdrowotnej. W danych z 2022 r. dotyczących Hiszpanii i Rumunii występuje przerwa w szeregu czasowym.

²²⁵ Eurostat [[ilc_chmd01](#)] – więcej informacji na temat tego wskaźnika można znaleźć [tutaj](#). Deprywacja dotycząca w szczególności dzieci wiąże się z brakiem dostępu do co najmniej trzech z 17 elementów, które są niezbędne dzieciom, aby mogły uczestniczyć w zajęciach szkolnych i zdrowo się rozwijać (np. odpowiednie książki oraz świeże owoce i warzywa).

Średnio w UE oraz w około połowie państw członkowskich głębokość ubóstwa zmniejszyła się, zarówno w odniesieniu do ogółu ludności, jak i dzieci. Głębokość tę mierzy się jako lukę między typowym poziomem dochodów osób zagrożonych ubóstwem a poziomem dochodów, poniżej którego uznaje się, że osoby są zagrożone ubóstwem. Wśród ogółu ludności w 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) luka ta, w ujęciu względnym, wynosiła 23,1 % proggu zagrożenia ubóstwem w UE w porównaniu z 24,5 % w 2021 r. (w odniesieniu do dochodów z 2020 r.)²²⁶. Największa luka występowała w Rumunii (32%), pomimo znacznego spadku (o 6,1 p.p.), a na następnych miejscach znalazły się Hiszpania, Łotwa, Włochy i Bułgaria (odpowiednio 27,8%, 27,7%, 26,1% i 26%). Największe zmniejszenia wspomnianej luki odnotowano na Słowacji i na Węgrzech, w których to krajach osiągnięto poziom poniżej średniej UE (odpowiednio 18,4% i 19,4%). Głębokość ubóstwa jest większa wśród osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych, a jego poziom w UE w 2021 r. wyniósł około 36% (w odniesieniu do dochodów z 2020 r.). Sytuacja w poszczególnych państwach członkowskich jest zasadniczo podobna, jeśli chodzi o dzieci; średnia głębokość ubóstwa wśród dzieci w UE jest większa (24,4%) niż wśród ogółu ludności. Głębokość ubóstwa wśród dzieci była najwyższa w Bułgarii (42,8%), gdzie również znacznie wzrosła (o 9,1 p.p.), a za nią plasowały się Rumunia (33,1%), Hiszpania (31,8%) i Włochy (27,9%), w których głębokość ta – pomimo niedawnego spadku – utrzymała się na wysokim poziomie. Wartości liczbowe dotyczące dzieci są wysokie również w przypadku Portugalii i Niderlandów (odpowiednio 26,1% i 26%). Z drugiej strony Finlandia i Węgry zgłosiły najniższe wskaźniki (odpowiednio 12,3% i 14,5%).

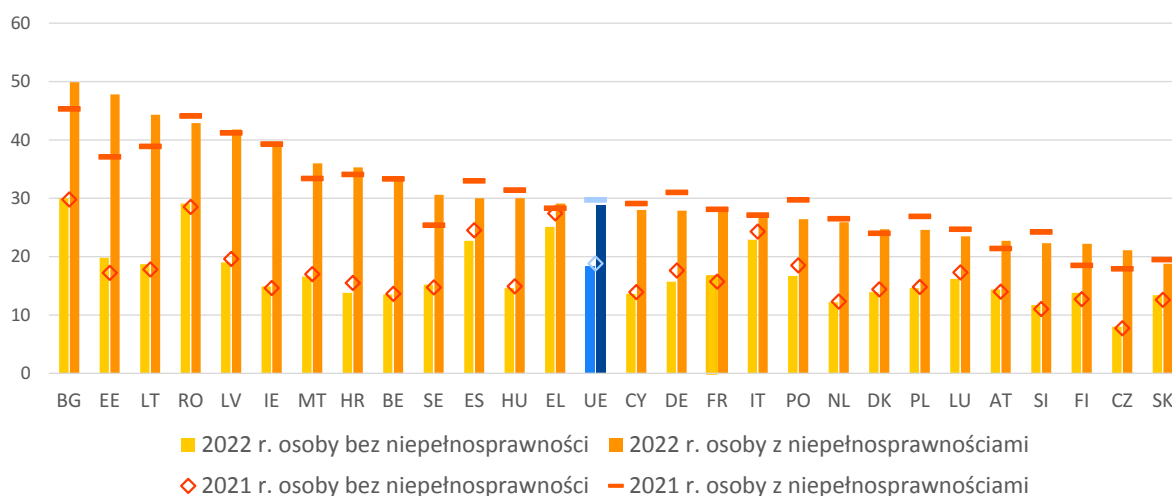
226

Niniejszy akapit opiera się na danych Eurostatu [[ilc_li11](#)]. Wskaźnik ten, znany również jako [wskaźnik głębokości ubóstwa \(w odniesieniu do mediany\)](#), oblicza się jako różnicę między medianą ekwiwalentnego całkowitego dochodu do dyspozycji osób żyjących poniżej proggu zagrożenia ubóstwem a wartością tego proggu wyrażoną jako procentowa wartość proggu zagrożenia ubóstwem (wartość graniczna: 60 % krajowej mediany ekwiwalentnego dochodu do dyspozycji). Eurostat oblicza wskaźnik (niepublikowany) dla osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych jako różnicę między medianą ekwiwalentnego całkowitego dochodu netto osób – których ekwiwalentny dochód do dyspozycji jest poniżej proggu zagrożenia ubóstwem i które żyją w gospodarstwie domowym osób quasi-bezrobotnych – a wartością proggu zagrożenia ubóstwem, wyrażoną jako procent proggu zagrożenia ubóstwem. Próg ten ustala się na poziomie 60 % krajowej mediany ekwiwalentnego dochodu do dyspozycji wszystkich osób w danym kraju, a nie w całej UE.

W przeciwieństwie do stabilnych lub pozytywnych tendencji w odniesieniu do ogółu ludności, zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym osób z niepełnosprawnościami zmalało w 2022 r. tylko nieznacznie. Wskaźnik AROPE wśród osób z niepełnosprawnościami w UE spadł z 29,7% w 2021 r. do 28,8% w 2022 r., lecz pozostaje wyższy niż wśród pozostałej części ludności i różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich (zob. wykres 2.4.5). W ośmiu państwach członkowskich ze wskaźnikiem AROPE powyżej 35% (Bułgaria, Estonia, Litwa, Rumunia, Łotwa, Irlandia, Malta i Chorwacja) sytuacja jest szczególnie trudna. Spośród tych państw jedynie Rumunia odnotowała spadek wskaźnika (o 1,3 p.p.), którego znaczny wzrost odnotowano natomiast w Estonii, na Litwie i w Bułgarii. W Szwecji odnotowano również znaczny wzrost wskaźnika AROPE wśród osób z niepełnosprawnościami, chociaż wskaźnik ten był znacznie bliższy średniej UE (30,6%). Ogólnie rzecz biorąc, zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym jest zazwyczaj niższe w przypadku osób z niepełnosprawnościami w wieku co najmniej 65 lat żyjących w prywatnych gospodarstwach domowych; znaczącymi wyjątkami są Estonia, Bułgaria i Łotwa, gdzie odnotowano wskaźniki ponad dwukrotnie wyższe od średniej UE dla tej grupy wiekowej (odpowiednio 61,8%, 55,1% i 48,1% w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 23,9%). Między poszczególnymi państwami są również duże różnice w zakresie luki zagrożenia ubóstwem występującej między osobami z niepełnosprawnościami i osobami bez niepełnosprawności. Włochy i Grecja odnotowały w 2022 r. najmniejsze luki (4 p.p.), natomiast w Estonii, na Litwie i w Irlandii różnice były sześciokrotnie większe (odpowiednio 28, 25,6 i 24,6 p.p.).

Wykres 2.4.5: Osoby z niepełnosprawnościami są narażone na większe zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym niż osoby bez niepełnosprawności

Odsetek osób z niepełnosprawnościami i osób bez niepełnosprawności zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, grupa wiekowa od 16 lat, 2022 r. i 2021 r. (%)



Uwaga: Przerwa w szeregu czasowym w odniesieniu do FR i LU.

Źródło: Eurostat [hlth_dpe010], EU-SILC.

W 2022 r. odsetek osób pochodzących ze środowisk migracyjnych zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pozostawał znacznie wyższy niż wśród pozostałej ludności, co wymaga ukierunkowanych interwencji. W szeregu państw członkowskich wskaźnik AROPE wśród osób urodzonych poza UE był w większości przypadków znacznie wyższy (o ponad 20 p.p.) niż wśród osób urodzonych w UE: 52,2% w porównaniu z 24,1% w Grecji, 50,9% w porównaniu z 20,6% w Hiszpanii, 42,7% w porównaniu z 15% w Belgii, 41,4% w porównaniu z 11,6% w Austrii, 41,2% w porównaniu z 16,5% we Francji²²⁷. Wśród tych państw wskaźnik AROPE dotyczący osób urodzonych poza UE w porównaniu z 2021 r. zmniejszył się tylko w Hiszpanii (o 5,5 p.p.).

W państwach UE znaczna liczba Romów jest wciąż narażona na ubóstwo. To z kolei przyczynia się do podsycania dyskryminacji. W 2021 r. w państwach członkowskich objętych badaniem Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej średnio 80% Romów było zagrożonych ubóstwem, a w przypadku dzieci romskich odsetek ten był jeszcze wyższy (83%), przy czym w latach 2016–2021 nie odnotowano widocznych postępów²²⁸. Średnio prawie połowa ludności romskiej (48%) doświadczała głębokiej deprivacji materialnej, a odsetek ten był jeszcze wyższy wśród osób młodszych i osób starszych. Luka deprivacji materialnej między dziećmi romskimi a pozostałymi dziećmi wynosi 47%. W porównaniu z 2016 r. sytuacja ta poprawiła się jednak w sześciu z dziewięciu krajów, dla których dostępne są porównywalne dane. W unijnych ramach strategicznych na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów na lata 2020–2030, przyjętych w październiku 2020 r., wzywa się państwa członkowskie do zmniejszenia co najmniej o połowę luki ubóstwa między Romami a ogółem ludności, w tym ubóstwa wśród dzieci, oraz do zapewnienia, aby do 2030 r. większość Romów wyszła z ubóstwa. W przyjętym w marcu 2021 r. zaleceniu Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów²²⁹ państwa członkowskie zobowiązały się do zwalczania skrajnie wysokiego wskaźnika zagrożenia ubóstwem i deprivacją materialną i społeczną wśród społeczności romskiej w celu zapewnienia skutecznego wsparcia na rzecz równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów.

²²⁷ Jak pokazuje wskaźnik Eurostatu [[ilc_peps06n](#)] porównujący osoby urodzone w krajach spoza UE-27 z osobami urodzonymi w kraju przekazującym dane; osoby w wieku co najmniej 18 lat. Dane za 2022 r. dotyczące Rumunii nie są dostępne.

²²⁸ Dane dotyczące Romów pochodzą z [FRA Roma Survey 2021 \[Badanie FRA dotyczące Romów z 2021 r.\]](#). Państwa objęte badaniem to BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO i SK. Ze względu na różną liczebność i charakterystykę próby należy podchodzić z ostrożnością do porównań z poprzednimi edycjami badania (tj. z 2016 r.). W sprawozdaniu z badania FRA (s. 10–11) przedstawiono w szczegółowy sposób możliwe ograniczenia dotyczące analizy tendencji. Następne badanie FRA dotyczące Romów – opierające się na badaniu z 2021 r. – zostanie przeprowadzone w 2024 r.

²²⁹ W marcu 2021 r. przyjęto zalecenie Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów. [Dz.U. C 93 z 19.3.2021, s. 1–14.](#)

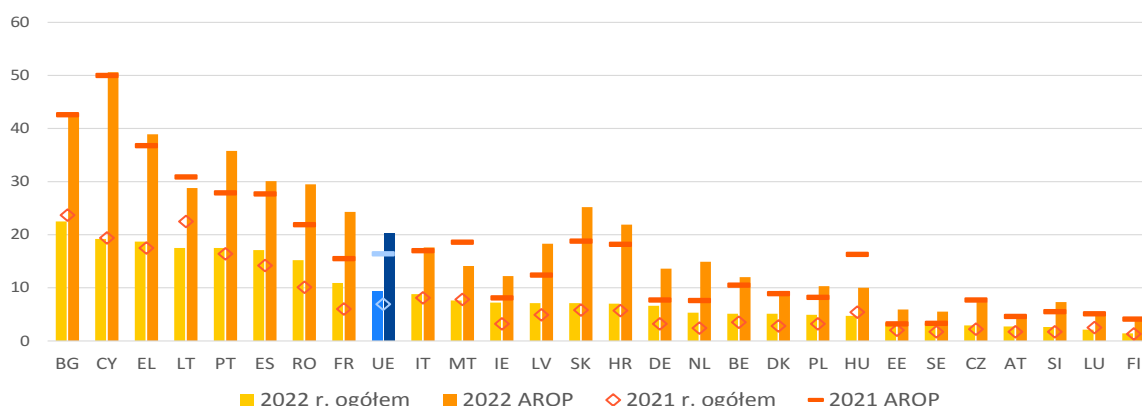
W ocenie odnowionych krajowych strategicznych ram dotyczących Romów wzywa się państwa członkowskie do zajęcia się wskazanymi obszarami wymagającymi poprawy, a także do odnowienia i zmiany wspomnianych ram, w tym między innymi do uczynienia ich ambitniejszymi²³⁰.

9 października 2023 r. Rada przyjęła konkluzje w sprawie środków służących zapewnieniu równego dostępu Romów do odpowiedniego, wolnego od segregacji mieszkalnictwa oraz zajęciu się problemem wydzielonych osiedli, zachęcając państwa członkowskie do wskazania i wykorzystania wszelkiego dostępnego finansowania na potrzeby realizacji tego celu.

W 2022 r. nastąpił wzrost ubóstwa energetycznego w całej UE, odzwierciedlający również początkowy wpływ kryzysu energetycznego. Odsetek osób niebędących w stanie w odpowiedni sposób ogrzać swoich domów jest jednym z głównych wskaźników służących monitorowaniu ubóstwa energetycznego w UE²³¹. Jego wartości liczbowe za 2022 r. odzwierciedlają wpływ skoku cen energii, który rozpoczął się w drugiej połowie 2021 r. i pogłębił się w 2022 r. W tym kontekście odsetek osób, które nie były w stanie w odpowiedni sposób ogrzać swoich domów, wzrósł w 2022 r. w UE o 2,4 p.p., dochodząc do poziomu 9,3%. Przerwało to tendencję stałego spadku tego odsetka w UE w latach 2015–2021 (z 9,6% do 6,9%). Jak można było oczekiwać, wśród osób zagrożonych ubóstwem odsetek osób znajdujących się w tej sytuacji wzrastał w 2022 r. szybciej niż w wśród ogółu ludności – o 3,8 p.p. – i osiągnął ponad dwukrotność ogólnej średniej UE (20,2% w 2022 r.). Liczebność osób niebędących w stanie odpowiedniego ogrzać swoich domów w porównaniu z ogółem ludności znacznie się różniła w poszczególnych państwach członkowskich i w 2022 r. wahała się od 1,4% w Finlandii do 22,5% w Bułgarii (zob. wykres 2.4.6). We wszystkich państwach członkowskich liczebność ta była wyższa wśród osób zagrożonych ubóstwem, wahać się od 3,9% w Finlandii do 50,6% na Cyprze. Rumunia, Francja, Irlandia i Niemcy odnotowały największe wzrosty wśród ludności ogółem, natomiast Portugalia, Rumunia, Francja, Łotwa, Słowacja, Niemcy i Niderlandy największe wzrosty wśród osób zagrożonych ubóstwem.

Wykres 2.4.6: W 2022 r. w UE i w większości państw członkowskich ubóstwo energetyczne wzrastało.

Udział osób niebędących w stanie w odpowiedni sposób ogrzać domu wśród ogółu ludności i wśród osób zagrożonych ubóstwem, 2021 r. i 2022 r. (%)



Uwaga: Przerwa w szeregu czasowym w odniesieniu do FR i LU.

²³⁰ Ocena znajduje się w dokumencie [COM\(2023\) 7 final](#).

²³¹ Więcej informacji zawiera [arkusz informacyjny podgrupy ds. wskaźników](#) dotyczący dostępnych na poziomie UE wskaźników ubóstwa energetycznego.

Ramka nr 6 dotycząca filaru: Dostęp do podstawowych usług w UE

Podstawowe usługi zaspokajają podstawowe ludzkie potrzeby, mają zasadnicze znaczenie dla dobrostanu ludzi i przyczyniają się do zapewniania dostępu do towarów i usług wspierających aktywne uczestnictwo obywateli w życiu społecznym i rynku pracy. Zasada 20 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że każdy ma prawo dostępu do podstawowych usług²³² dobrej jakości, i wezwano do udzielenia osobom potrzebującym wsparcia w tym zakresie, co jest ważne w celu przyspieszenia postępów w realizacji unijnego celu ograniczenia ubóstwa do 2030 r. Na szczeblu UE dostęp do podstawowych usług wspiera się poprzez prawodawstwo sektorowe, obowiązki świadczenia usługi powszechnej i publicznej, ochronę konsumentów i finansowanie. Prawodawstwo sektorowe przyjęte lub poddane przeglądowi od czasu przyjęcia Europejskiego filaru praw socjalnych obejmuje przepisy mające na celu lepszą identyfikację osób pozbawionych dostępu do podstawowych usług, ocenę przyczyn takiego braku dostępu i wdrożenie niezbędnych środków²³³. W zaleceniach Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej oraz w sprawie dochodu minimalnego również wzywa się państwa członkowskie do wspierania dostępu do podstawowych usług²³⁴. W czerwcu 2023 r. Komisja opublikowała swoje pierwsze sprawozdanie na temat dostępu do podstawowych usług w UE²³⁵.

Podczas gdy większość ludności UE ma dostęp do podstawowych usług, osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji napotykają poważne bariery. Istotną barierą może być przystępność cenowa. W tym względzie 9,3% ludności UE nie jest w stanie odpowiednio ogrzać swoich domów, 2,4% nie może sobie pozwolić na połączenie internetowe w domu, do własnego użytku, 2,4% nie może sobie pozwolić na regularne korzystanie z transportu publicznego, a 1,5% mieszka w gospodarstwach domowych bez wanny, prysznicza lub spłukiwanej toalety, przy czym występują znaczne różnice między poszczególnymi państwami²³⁶. Gospodarstwa domowe zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROE) często wydają na podstawowe usługi o około 60% większą część ze swojego budżetu, co sprawia, że są one bardziej narażone na skutki wzrostu cen (zob. wykres). Dostępność stanowi również wyzwanie, czasami w powiązaniu z innymi wymiarami, takimi jak brak umiejętności lub czynniki geograficzne (różnice między obszarami miejskimi i wiejskimi, regiony oddalone i wyspiarskie).

²³² Podstawowe usługi oznaczają dostęp do wody, urządzeń sanitarnych, energii, transportu, usług finansowych i usług łączności cyfrowej. Usługi wspierające to wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, kształcenie i szkolenie, opieka zdrowotna, opieka długoterminowa, a także usługi włączenia społecznego.

²³³ Na przykład dyrektywa (UE) 2018/172 ustanawiająca Europejski kodeks łączności elektronicznej (wersja przekształcona); Dyrektywa (UE) 2020/2184 w sprawie jakości wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi (wersja przekształcona) oraz wniosek w sprawie dyrektywy dotyczącej oczyszczania ścieków komunalnych (wersja przekształcona) (COM(2022) 541 final).

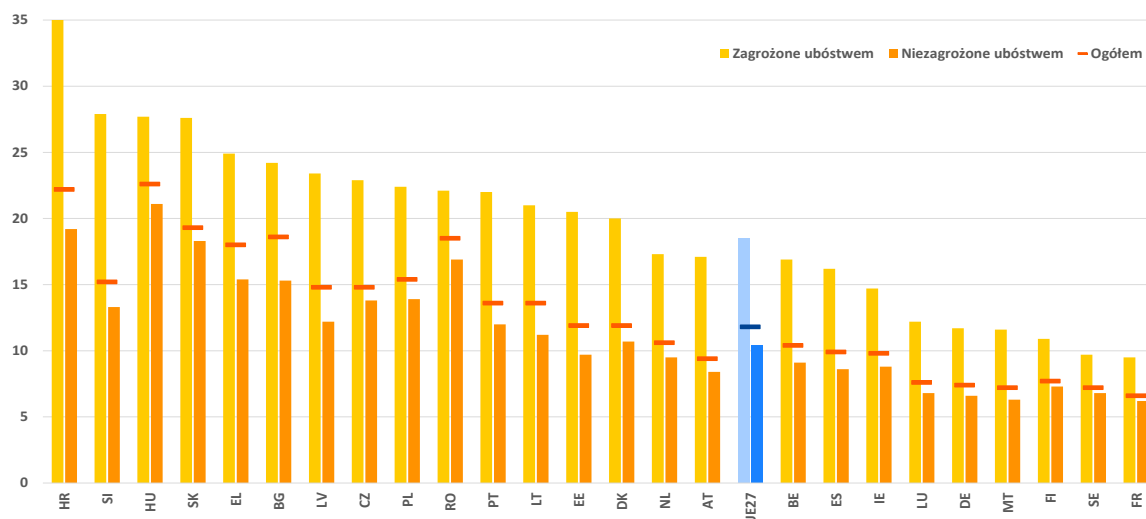
²³⁴ Odpowiednio: zalecenie Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej (2022/C 243/04) oraz zalecenie Rady w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (2023/C 41/01).

²³⁵ *Sprawozdanie Komisji dotyczące dostępu do podstawowych usług w UE*, SWD(2023) 213 final/2.

²³⁶ Eurostat, EU-SILC, odpowiednio [ilc_mdcs01], [ilc_mdcs07a], dane za 2022 r., [ilc_mdcs13a], dane za 2014 r. (w module ad hoc dotyczącym deprywacji materialnej, w 2024 r. oczekuje się nowych danych uzyskanych za pośrednictwem sześcioletniego modułu dotyczącego dostępu do usług) oraz [ilc_mdcs05], dane za 2020 r.

Wydatki gospodarstw domowych na podstawowe usługi, gospodarstwa domowe zagrożone i niezagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym

Mediana udziału podstawowych usług w dochodzie do dyspozycji gospodarstw domowych zagrożonych i niezagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, 2015 r. (%)



Uwaga: Średnia ważona UE nie obejmuje CY i IT. Zastosowano starą definicję wskaźnika AROPE dla strategii „Europa 2020”.

Źródło: Eurostat [icw_aff_03], HBS.

W poszczególnych państwach członkowskich obserwuje się znaczne różnice dotyczące sposobu wspierania dostępu słabszych grup do podstawowych usług. W Niemczech i Finlandii wsparcia udziela się w ramach systemu świadczeń zapewniających dochód minimalny, przyznając kwoty, w których wyraźnie uwzględnia się koszty podstawowych usług. W Szwecji zapewnia się wsparcie pośrednie, gdyż koszty podstawowych usług uwzględnia się w czynszu, a zatem przy obliczaniu świadczenia pieniężnego. Na Malcie gospodarstwa domowe o niskich dochodach mają prawo do „świadczenia na pokrycie kosztów energii”, które obejmuje koszty wody, energii elektrycznej i gazu. Na Litwie i w Rumunii gminy pokrywają całość lub część kosztów podłączenia gospodarstw domowych o niskich dochodach do systemu wodno-kanalizacyjnego. Na Cyprze zapewnia się bezpłatne bilety na autobus szkolny, zniżkę na przejazdy w wysokości 50% dla wszystkich posiadaczy karty socjalnej oraz bezpłatny transport dla wszystkich beneficjentów pomocy i dla osób o niskich emeryturach. Cztery państwa członkowskie (Niemcy, Litwa, Portugalia i Finlandia) zapewniają podstawowe dostawy łączności cyfrowej dla gospodarstw domowych lub nieprzerywanie tych dostaw, natomiast dwa inne (Belgia i Portugalia) niedawno zaktualizowały swoje prawo telekomunikacyjne, aby rozszerzyć taryfy socjalne na świadczenie mobilnych usług szerokopasmowego dostępu do internetu. W kilku państwach członkowskich (Litwa, Irlandia, Hiszpania i Finlandia) opracowuje się strategię w celu zapewnienia, aby zawsze istniała możliwość wypłaty gotówki w bankomatach zlokalizowanych w rozsądnej odległości.

W 2022 r. w UE odnotowano średni spadek nierówności dochodowych, przy czym w poszczególnych państwach członkowskich zaobserwowano różne sytuacje. Średnia UE spadła z 4,99 w 2021 r. do 4,74 w 2022 r. (odpowiednio w latach dochodowych 2020 i 2021), przy czym tendencje w poszczególnych państwach członkowskich są zróżnicowane (zob. wykres 2.4.7). Największy spadek nierówności dochodowych odnotowano w Rumunii (1,14), która mimo to nadal odnotowuje jeden z najwyższych poziomów (6) i obecnie mieści się w kategorii „wyniki słabe, lecz poprawiające się”. Hiszpania i Grecja odnotowały znacznie mniejsze spadki – o około 0,5 – przy czym początkowe poziomy były w tych krajach również stosunkowo wysokie, a zatem również przypisano je do kategorii „wyniki słabe, lecz poprawiające się”. „Sytuacje krytyczne” odnotowano w Bułgarii i na Łotwie, gdzie – pomimo stosunkowo niewielkich spadków w 2022 r. – nierówności dochodowe należą do najwyższych w Unii, natomiast na Litwie, która również znajduje się w „sytuacji krytycznej” nastąpił nawet dalszy ich wzrost. Estonia i Szwecja odnotowały największy wzrost i znajdują się w kategorii „wymagające obserwacji”, podobnie jak Włochy, które – wręcz przeciwnie – wykazały niewielki spadek, ale z wyższego poziomu. W 2022 r. Słowacja, Słowenia, Czechy i Belgia osiągnęły „najlepsze wyniki”, odnotowując stosunkowo niski poziom nierówności dochodowych. W niektórych państwach członkowskich, na przykład na Węgrzech, we Włoszech i w Szwecji, poziom nierówności dochodowych różni się w zależności od regionu (zob. wykres 4 w załączniku 5). Według szybkich szacunków Eurostatu w 2022 r. (rok dochodowy) nierówności dochodowe również utrzymywały się na stabilnym poziomie albo zmniejszyły się (np. w Rumunii), co wynika z wprowadzenia rozwiązań politycznych na szczeblu UE i państw członkowskich w celu przeciwdziałania negatywnemu wpływowi inflacji²³⁷, zwłaszcza na gospodarstwa domowe o niskich dochodach. Systematyczne oceny skutków dystrybucyjnych środków z zakresu polityki mają szczególne znaczenie dla uwzględnienia ich wpływu na nierówności dochodowe i dla kształtowania polityki ex ante.

²³⁷ Zob. [wyniki eksperymentalne szybkich szacunków](#) s. 11.

Wykres 2.4.7: W UE odnotowano średni spadek nierówności dochodowych, przy czym sytuacja jest różna w poszczególnych państwach

Wskaźnik zróżnicowania kwintylnowego (S80/S20), poziom w 2022 r. i jego zmiana w stosunku do roku poprzedniego (wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



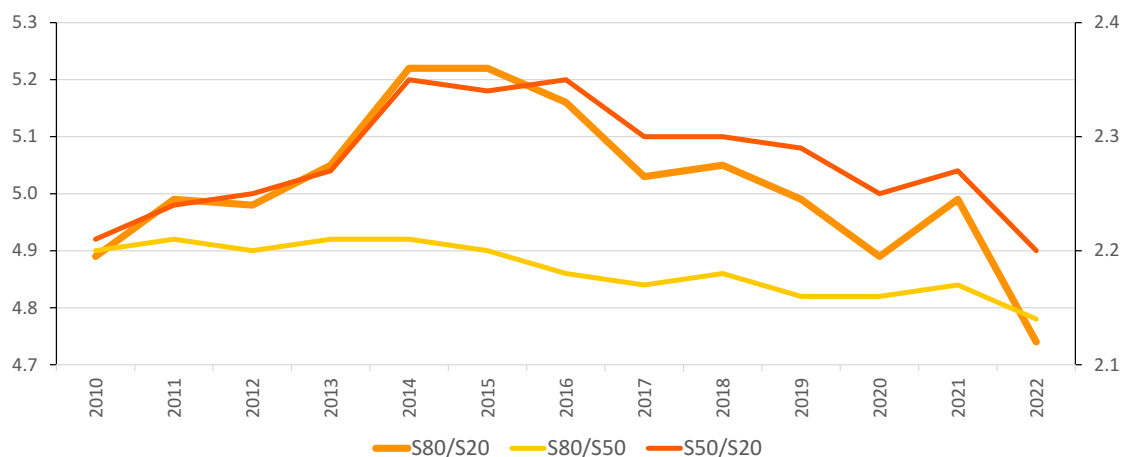
Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu w przypadku FR i LU. Statystycznie istotne zmiany oznaczono gwiazdką (*).

Źródło: Eurostat, [tessi180], EU-SILC.

Średni spadek nierówności dochodowych w Unii jest spowodowany głównie zmianami w dolnym segmencie rozkładu dochodów. W pierwszych latach po 2010 r. wzrost nierówności dochodowych był powodowany przeciętnie wzrostem w dolnym segmencie rozkładu dochodów (jak wskazuje wskaźnik S50/S20 – zob. wykres 2.4.8). Podobnie ogólny spadek w ostatnich latach, począwszy od 2016 r., odzwierciedla głównie spadek we wspomnianym segmencie rozkładu dochodów. W 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) – podobnie jak w poprzednich latach – państwa członkowskie, które doświadczyły wyższych ogólnych nierówności dochodowych (mierzonych za pomocą wskaźnika S80/S20), zazwyczaj charakteryzowały się również wyższymi nierównościami w dolnych i górnych segmentach rozkładu dochodów, co wynika z analizy wskaźników S50/S20 i S80/S50. Z zaledwie kilkoma wyjątkami (tj. Bułgarii, Litwy, Portugalii i Malty) państwa członkowskie, w których nierówności dochodowe przekraczają średnią UE, odnotowały jednak nadal większe nierówności w dolnym segmencie rozkładu dochodów niż w górnym segmencie. Jest to najbardziej wyraźne w przypadku takich państw jak Rumunia, Hiszpania i Łotwa.

Wykres 2.4.8: Odnotowano spadek nierówności dochodowych w UE, spowodowany głównie wzrostami w dolnym segmencie rozkładu dochodów.

Wskaźniki zróżnicowania kwintylowego S80/S20 (oś lewa), S80/S50 (oś prawa) i S50/S20 (oś prawa), lata 2010–2022



Uwaga: Przerwa w szeregu w 2020 r., szacunki w odniesieniu do lat 2014–2019.

Źródło: Eurostat [tessi180], [ilc_di11d], [ilc_di11e], EU-SILC.

Wczesne szacunki dotyczące poziomu wydatków na świadczenia z tytułu ochrony socjalnej (jako udział w PKB) wskazują na dalszy spadek w 2022 r. Udział takich wydatków w PKB wynosił 27,2% w 2022 r. (czyli nieco powyżej poziomu z 2019 r., sprzed kryzysu związanego z COVID-19, tj. 26,8%), o 3 p.p. i o 1,5 p.p. mniej niż, odpowiednio, w 2020 r. i 2021 r.²³⁸. Ogólnie rzecz biorąc, pomimo pewnej konwergencji poziomów wydatków w latach 2020 i 2021 (ze względu na rozwiązania polityczne przyjęte w odpowiedzi na kryzys związany z COVID-19), w 2022 r. w całej UE utrzymywały się duże różnice pod względem udziału wydatków (na świadczenia z tytułu ochrony socjalnej) wyrażonego jako odsetek PKB, przy czym w pięciu państwach członkowskich poziom ten wynosił około 30% lub więcej, a w ośmiu innych – poniżej 20% PKB. W 2022 r. w całej UE gwałtownie spadły wydatki na świadczenia dla bezrobotnych (25,2%), wzrosły natomiast wydatki na świadczenia rodzinne (+6,1%), renty inwalidzkie (+4,9%), świadczenia emerytalne i renty rodzinne (+4,9%), świadczenia chorobowe i świadczenia opieki zdrowotnej (+3,5%), świadczenia z tytułu wykluczenia społecznego (+1,4%) i dodatki mieszkaniowe (+1,2%). Ogólnie rzecz biorąc, w 2022 r. świadczenia emerytalne i renty rodzinne stanowiły nadal dominującą kategorię wydatków z tytułu świadczeń (46,3% na poziomie UE w porównaniu z 45,3% w 2021 r.), a ich udział wzrósł w niemal wszystkich państwach członkowskich (w 21 z 24).

²³⁸ Eurostat, Wczesne szacunki – ochrona socjalna (ostatnia aktualizacja 31.10.2023 r.), obejmujące wszystkie państwa członkowskie z wyjątkiem EL, NL i RO, lecz obejmujące szacunek dla UE-27 łącznie.

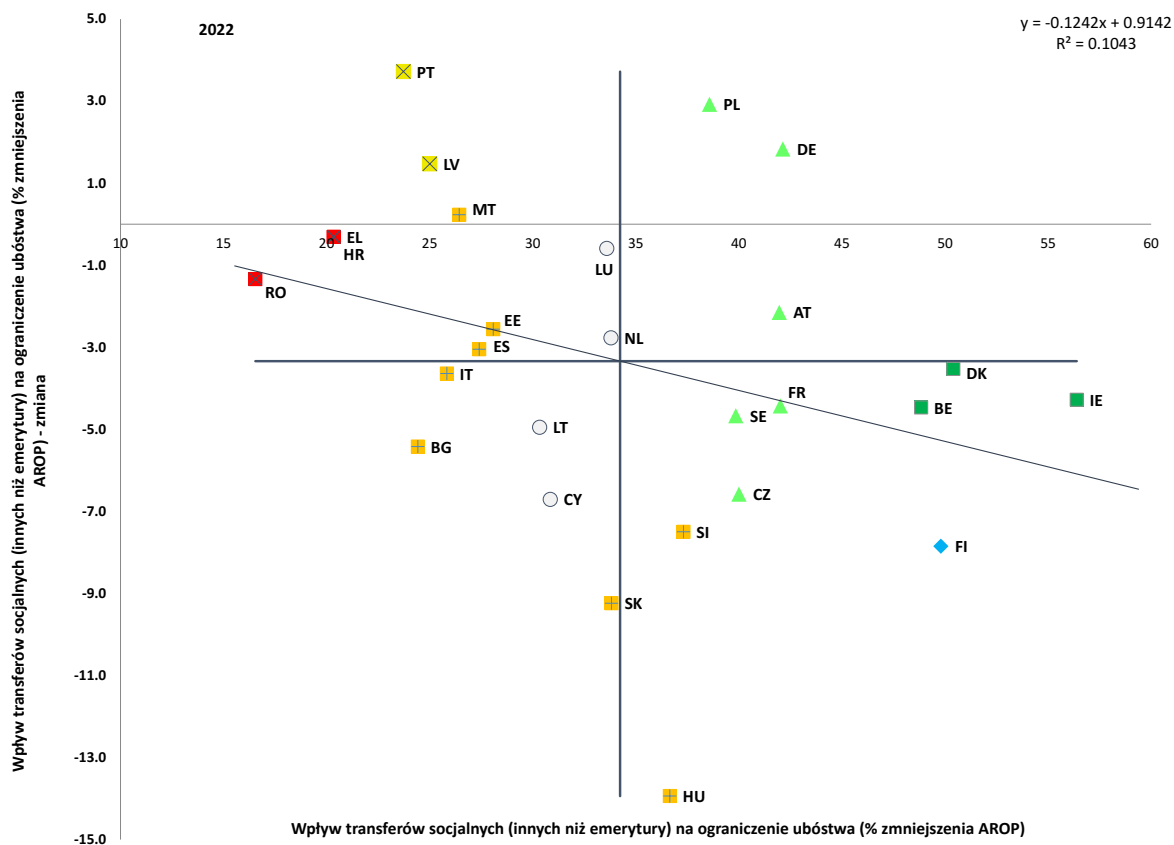
Drugą najwyższą kategorią wydatków z tytułu świadczeń pozostały nadal świadczenia chorobowe i świadczenia opieki zdrowotnej (30,0% na poziomie UE w porównaniu z 29,7% w 2021 r.), choć udział tych wydatków zmniejszył się w 12 państwach członkowskich. Świadczenia rodzinne stanowiły 8,6% wydatków na świadczenia w 2022 r. (wzrost z 8,3% w 2021 r.), renty inwalidzkie stanowiły natomiast 7,0% (w porównaniu z 6,9% w 2021 r.). Udział zasiłków dla bezrobotnych zmalał w całej Unii – z 5,9% w 2021 r. do 4,3% w 2022 r. (w 23 z 24 państw członkowskich). Ponadto udział świadczeń z tytułu wykluczenia społecznego (2,6% w 2022 r.) i dodatków mieszkaniowych (1,3%) utrzymał się na stabilnym poziomie w porównaniu z 2021 r. (odpowiednio 2,6% i 1,3%).

W 2022 r. spadł wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa, także w związku z wycofywaniem nadzwyczajnych środków wsparcia wprowadzonych podczas kryzysu związanego z COVID-19. Tendencję tę zaobserwowano w latach 2021–2022 zarówno na poziomie UE, jak i w zdecydowanej większości państw członkowskich (w odniesieniu, odpowiednio, do lat dochodowych 2020 i 2021; zob. wykres 2.4.9)²³⁹. Różnice między państwami członkowskimi – zarówno pod względem poziomów, jak i zmian – pozostały znaczne. W 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa wahał się od 16,5% w Rumunii do 56,4% w Irlandii. Rumunia, Chorwacja i Grecja znalazły się w „sytuacji krytycznej”, odnotowując niskie poziomy wynoszące około 20% lub mniej. Aż osiem państw znalazło się w kategorii „wymagające obserwacji” (Węgry, Słowacja i Słowenia, które odnotowały wartości na poziomie średniej UE lub powyżej, ale wykazały bardzo duże spadki – a także Bułgaria, Włochy, Hiszpania, Estonia i Malta, które odnotowały wartości poniżej lub znacznie poniżej średniej UE, przy czym we wszystkich tych państwach z wyjątkiem Malty nastąpiły dalsze spadki). Z drugiej strony, Irlandia, Dania i Belgia odnotowały najwyższe poziomy (około 50% lub powyżej) i znalazły się w kategorii „najlepsze wyniki”, choć we wszystkich tych państwach odnotowano spadki. Finlandia, również należąca do państw o najwyższych poziomach transferów socjalnych, odnotowała jednak stosunkowo duży spadek wynikających z transferów socjalnych skutków w zakresie ograniczenia ubóstwa, co sprawiło, że jej sytuację przypisano do kategorii „wyniki dobre, ale wymagające monitorowania”. Jedynie Portugalia, Polska, Niemcy i Łotwa wykazały wzrost skuteczności transferów socjalnych, podczas gdy największy spadek odnotowano na Węgrzech i Słowacji (spadek o ponad 9 p.p.). Różnice dotyczące wpływu transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa były duże również w poszczególnych regionach UE, zwłaszcza we Włoszech, na Węgrzech i w Polsce (zob. wykres 9 w załączniku 5).

²³⁹ Chociaż w 2022 r. występuje przerwa w szeregu czasowym w odniesieniu do tego wskaźnika w przypadku wszystkich państw członkowskich oprócz Finlandii ze względu na zmianę metodyczną, (niepublikowane) wartości wskaźnika obliczone przez Eurostat na podstawie starej metodyki wskazują na podobny spadek w 2022 r., co do zasady skutkując taką samą oceną ogólną.

Wykres 2.4.9: W 2022 r. wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa zmniejszył się w większości państw członkowskich

Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa, poziom w 2022 r. i zmiany w stosunku do poprzedniego roku (wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu w odniesieniu do wszystkich państw członkowskich z wyjątkiem FI. *Źródło:* Eurostat [[tespm050](#)], EU-SILC.

Ochrona socjalna nadal odgrywa ważną rolę w ograniczaniu zagrożenia ubóstwem wśród osób pracujących w ramach niestandardowych form zatrudnienia; ubóstwo dochodowe nadal jest jednak wśród nich na wyższym poziomie niż wśród innych pracowników. W UE wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa był w 2022 r. znacznie wyższy w przypadku osób pracujących w ramach niestandardowego zatrudnienia, takich jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony²⁴⁰ (27,3%), osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy (24,8%) oraz osoby samozatrudnione (26,7%) niż w przypadku przeciętnego pracownika najemnego (12,5%). Pomimo wspomnianego większego wpływu transferów socjalnych w przypadku tych pracowników, w 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) w większości państw członkowskich poziom ubóstwa dochodowego był wśród nich wyższy. Na poziomie UE wskaźnik zagrożenia ubóstwem wyniósł 15,9% wśród pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, 14,6% wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i 21% wśród osób samozatrudnionych²⁴¹, w porównaniu ze średnim poziomem 6,6% wśród wszystkich pracowników. Poziom ubóstwa dochodowego wśród pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony wynosił przynajmniej 20% w dziewięciu państwach członkowskich, a w przypadku czterech z tych państw (Włochy, Portugalia, Hiszpania i Szwecja) – powyżej średniej UE. Wśród osób samozatrudnionych wskaźnik ubóstwa był wyższy niż średnia UE w ośmiu państwach członkowskich, a odpowiednio w Estonii i Rumunii osiągnął nawet poziom 30,9% i 55,8%²⁴². Luki w ochronie socjalnej są również widoczne w przypadku osób, które nie mają pracy, o czym świadczą wysokie wskaźniki ubóstwa wśród osób bezrobotnych, wynoszące w 2022 r. dla całej UE 46,2%, a w krajach takich jak Bułgaria, Łotwa, Litwa, Niemcy i Słowacja – sięgające ponad 50%.

²⁴⁰ Ze względu na ograniczenia w zakresie dostępności danych pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony oznaczają osoby, które pracowały z takim statusem działalności zawodowej w okresie odniesienia dla wywiadu, natomiast sytuację społeczną tych osób (dochód itp.) mierzono w roku odniesienia dla dochodu (n-1).

²⁴¹ Dokonanie oceny dochodów osób samozatrudnionych jest jednak trudne, a wskaźnik deprywacji materialnej i społecznej wykazuje podobny poziom wśród osób samozatrudnionych, jak wśród pracowników (w 2022 r. w UE27 wynosił on odpowiednio 8,5% i 8,2%). Tylko w trzech państwach członkowskich (CY, EL i RO) występują znaczne różnice (tj. wyższa deprywacja wśród osób samozatrudnionych).

²⁴² Wspomniane osiem państw członkowskich to LV, LU, EL, ES, PT, PL, EE i RO, z których większość charakteryzuje się ponadprzeciętnym udziałem osób samozatrudnionych w sile roboczej.

Dostęp do świadczeń społecznych różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich i w odniesieniu do różnych kategorii pracowników, a także w zależności od statusu zatrudnienia. Średnio w UE w 2022 r. (w odniesieniu do dochodów z 2021 r.) udział osób w wieku produkcyjnym (16–64 l.) zagrożonych ubóstwem przed transferami socjalnymi i otrzymujących świadczenia społeczne²⁴³ był wyższy wśród pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony (44,9%) i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (36,1%) niż wśród wszystkich pracowników (35,6%). W siedmiu państwach członkowskich (Luksemburg, Węgry, Estonia, Cypr, Belgia, Łotwa i Bułgaria) otrzymanie świadczeń przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony było jednak mniej prawdopodobne niż ich otrzymanie przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony, a w sześciu państwach członkowskich (Luksemburg, Hiszpania, Litwa, Malta, Słowenia i Bułgaria) pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mieli mniejsze szanse na otrzymanie świadczeń niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Ogółem w pięciu państwach (Chorwacja, Grecja, Luksemburg, Polska i Rumunia) mniej niż 10% osób zatrudnionych i zagrożonych ubóstwem przed transferami socjalnymi otrzymywało świadczenia społeczne. Osoby samozatrudnione zagrożone ubóstwem przed transferami socjalnymi miały najmniejsze szanse na otrzymanie świadczeń społecznych, przy czym w 2022 r. w UE-27 16,5% z nich miało dostęp do takich świadczeń – spadek z 29% w 2021 r. – co odzwierciedla stopniowe wycofywanie nadzwyczajnych środków wsparcia wprowadzonych w odpowiedzi na pandemię COVID-19²⁴⁴. Odsetek ten wynosił nawet poniżej 5% w siedmiu państwach członkowskich (Chorwacja, Grecja, Luksemburg, Niderlandy, Polska, Portugalia i Rumunia). Co więcej, podczas gdy w 2022 r. w UE około połowa (54,2%) osób bezrobotnych zagrożonych ubóstwem otrzymywała świadczenia społeczne, odsetek ten był znacznie niższy – poniżej 20% – w pięciu państwach członkowskich (Chorwacja, Grecja, Niderlandy, Polska i Słowacja).

²⁴³ Zgodnie ze wskaźnikiem skutecznego dostępu zatwierdzonym w 2020 r. przez Komitet Ochrony Socjalnej w kontekście ram monitorowania dostępu do ochrony socjalnej. Populacją docelową są osoby zagrożone ubóstwem przed transferami socjalnymi. Świadczenia społeczne objęte wskaźnikiem to świadczenia otrzymywane na poziomie indywidualnym z wyłączeniem świadczeń emerytalnych i rent rodzinnych.

²⁴⁴ Zob. również sprawozdanie Komisji dla Rady na temat wdrożenia zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej, [COM\(2023\) 43 final](#).

Dostęp do odpowiedniej ochrony socjalnej jest nadal zróżnicowany w poszczególnych państwach członkowskich pomimo pewnej poprawy odnotowanej w ciągu ostatnich kilku lat²⁴⁵. Jeżeli chodzi o formalny dostęp, wiosną 2022 r. w 17 państwach członkowskich utrzymywały się luki w zakresie objęcia formalnym dostępem do co najmniej jednego działu ochrony socjalnej w odniesieniu do co najmniej jednej grupy osób zatrudnionych w niestandardowych formach, które to luki najczęściej dotyczyły świadczeń dla bezrobotnych, świadczeń chorobowych i macierzyńskich²⁴⁶. W 13 państwach członkowskich dostęp do co najmniej jednego działu ochrony socjalnej – najczęściej do świadczeń z tytułu starości i świadczeń dla bezrobotnych – był ponadto dobrowolny dla co najmniej jednej grupy osób zatrudnionych w niestandardowych formach. Jeżeli chodzi o osoby samozatrudnione, w 19 państwach członkowskich odnotowano w ich przypadku luki w zakresie objęcia formalnym dostępem do co najmniej jednego działu ochrony socjalnej; luki te były najczęściej związane ze świadczeniami dla bezrobotnych i świadczeniami z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W 18 państwach członkowskich objęcie tych osób formalnym dostępem było ponadto dobrowolne, najczęściej w odniesieniu do świadczeń chorobowych, świadczeń z tytułu starości i świadczeń macierzyńskich.

Ramka nr 7 dotycząca filaru: Przyszłość ochrony socjalnej

Systemy ochrony socjalnej odgrywają kluczową rolę w państwach członkowskich UE polegającą na zapewnieniu spójności społecznej, ochrony bezpieczeństwa dochodów przed ryzykiem oraz stabilizacji makroekonomicznej, a zatem konieczne jest ich dostosowanie do przyszłych wyzwań. Wydatki na ochronę socjalną stanowią około 30% PKB UE, przy czym w poszczególnych państwach występują znaczne różnice. Ogólnie rzecz biorąc, systemy ochrony socjalnej dowiodły swojej skuteczności w zakresie wspierania odporności społeczno-gospodarczej podczas pandemii COVID-19 i niedawnego kryzysu energetycznego. Utrzymanie adekwatności i stabilności fiskalnej systemów ochrony socjalnej jest jednak narażone na narastającą presję związaną ze starzeniem się społeczeństwa, zmianami strukturalnymi w świecie pracy oraz transformacją ekologiczną i cyfrową, które przekształcają nasze gospodarki i społeczeństwa. Zmiany te będą miały konsekwencje dla struktury i zakresu systemów ochrony socjalnej i ich finansowania. W praktyce oznacza to potrzebę zwiększenia we wszystkich grupach społecznych odsetka osób zatrudnionych w wysokiej jakości miejscach pracy, wydłużenia życia zawodowego, odpowiedniego reagowania na ubóstwo pracujących i rosnący udział niestandardowych form zatrudnienia²⁴⁷, poprawy organizacji i efektywności świadczenia usług oraz rozwiązań z zakresu polityki społecznej w odpowiedzi na zmianę klimatu i transformację ekologiczną. Szereg inicjatyw UE przyczyniło się do dostosowania systemów ochrony socjalnej do przyszłych wyzwań, ale konieczne są dalsze działania²⁴⁸.

²⁴⁵ Zob. sprawozdanie Komisji na temat wdrożenia zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej, COM(2023) 43 final i ramy monitorowania zatwierdzone w 2020 r. oraz ich częściowa aktualizacja (2022 r.), opublikowane w lipcu 2023 r.

²⁴⁶ Formalny dostęp danej grupy oznacza, że w przypadku konkretnego działu ochrony socjalnej (np. starość, zabezpieczenie przed utratą pracy, świadczenia z tytułu macierzyństwa lub ojcostwa) obowiązujące prawodawstwo lub układ zbiorowy przewidują, że osoby z tej grupy są uprawnione do uczestnictwa w systemie ochrony socjalnej obejmującym ten konkretny dział.

²⁴⁷ Zob. również sprawozdanie Komisji dla Rady na temat wdrożenia zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej, COM(2023) 43 final

²⁴⁸ Takie jak zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019 r.), w sprawie opieki długoterminowej (2022 r.), w sprawie sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej (2022 r.) oraz w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (2023 r.), a także dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych.

W kontekście trwających megatrendów należy przyjmować wobec polityki socjalnej podejście zorientowane na cały cykl życia, od urodzenia do starości. W tym względzie kluczowe znaczenie mają trzy funkcje²⁴⁹: 1) regulacja rynku pracy (w szczególności w celu przeciwdziałania nierównościom na rynku pracy, wspierania jakości miejsc pracy i dialogu społecznego); 2) ochrona socjalna (skupiająca się na ochronie dochodów przed ryzykiem i na stabilizacji); oraz 3) czynna i zapobiegawcza polityka społeczna, w tym zapewnianie wsparcia zatrudnienia, kształcenia, podnoszenia i zmiany kwalifikacji, usług zdrowotnych, socjalnych i opiekuńczych w celu umożliwienia pełnego uczestnictwa w gospodarce i społeczeństwie²⁵⁰. Czynna i zapobiegawcza polityka społeczna dotycząca poszczególnych etapów życia może przynieść podwójną korzyść: zmniejszyć przyszłe wydatki na ochronę dochodów dzięki wzrostowi zatrudnienia, poprawie dobrostanu i zdrowia, przy jednoczesnym wspieraniu wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu i zwiększeniu podstawy opodatkowania. Na schemacie przedstawiono zyski w całym cyklu życia wynikające z czynnej i zapobiegawczej polityki społecznej.

Czynna i zapobiegawcza polityka społeczna: zyski społeczne i indywidualne



Źródło: Reprodukacja wykresu 2, A. Hemerijck, S. Ronchi, I. Plavgo, *Social investment as a conceptual framework for analysing well-being returns and reforms in 21st century welfare states* [Inwestycje społeczne jako ramy koncepcyjne do analizy korzyści w zakresie dobrostanu oraz reform w państwach opiekuńczych XXI wieku], *Socio-Economic Review*, 2022.

Modele finansowania ochrony socjalnej należy również dostosować do nowej rzeczywistości. Jest to konieczne, aby zaspokoić rosnące potrzeby finansowe związane ze starzeniem się społeczeństwa oraz wesprzeć transformację ekologiczną i cyfrową, uwzględniając również wpływ takiego dostosowania na zdolności państw członkowskich w dziedzinie opodatkowania, przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwości i szerokiego poparcia dla nadchodzących transformacji. Może zaistnieć potrzeba ponownego wyważenia roli składek na zabezpieczenie społeczne i ogólnego opodatkowania oraz przeniesienia źródeł finansowania z opodatkowania pracy w kierunku – w szczególności – podatków ekologicznych oraz podatków od majątku i kapitału, przy jednoczesnym zwiększeniu efektywności i sprawiedliwości finansowania.

²⁴⁹ W ramach planu działania (z 2021 r.) na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych Komisja ustanowiła grupę wysokiego szczebla ds. przyszłości ochrony socjalnej i państwa opiekuńczego w UE, której sprawozdanie opublikowano na początku 2023 r. Zob. pełne [sprawozdanie](#) oraz [infografika](#), w tym 21 najważniejszych zaleceń.

²⁵⁰ EUI, Policy Brief, *Learning from adversity: towards a European Union of social investment welfare states*, Robert Schuman Center, 2023.

Kilka państw członkowskich zainicjowało długoterminowe analizy i reformy swoich systemów ochrony socjalnej, aby dostosować je do nowej rzeczywistości. Na przykład **Finlandia** rozpoczęła długoterminową reformę systemu zabezpieczenia społecznego za pośrednictwem komisji parlamentarnej, która sugeruje przekształcenia niezbędne do 2027 r. **Portugalia** przyjęła zieloną księgę w sprawie przyszłości pracy, której celem jest udoskonalenie siatki bezpieczeństwa socjalnego (w tym obejmującej pracowników nietypowych) i minimalnych norm pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu zrównoważonego charakteru systemu ochrony socjalnej dzięki dywersyfikacji źródeł jego finansowania. W swoim krajowym planie dostępu do ochrony socjalnej **Belgia** zobowiązała się do zwiększenia sprawiedliwości i efektywności swojego systemu ochrony socjalnej, wyeliminowania luk w zakresie formalnego dostępu i adekwatności, a także do zajęcia się aspektami horyzontalnymi, takimi jak przepaść cyfrowa i brak korzystania z praw.

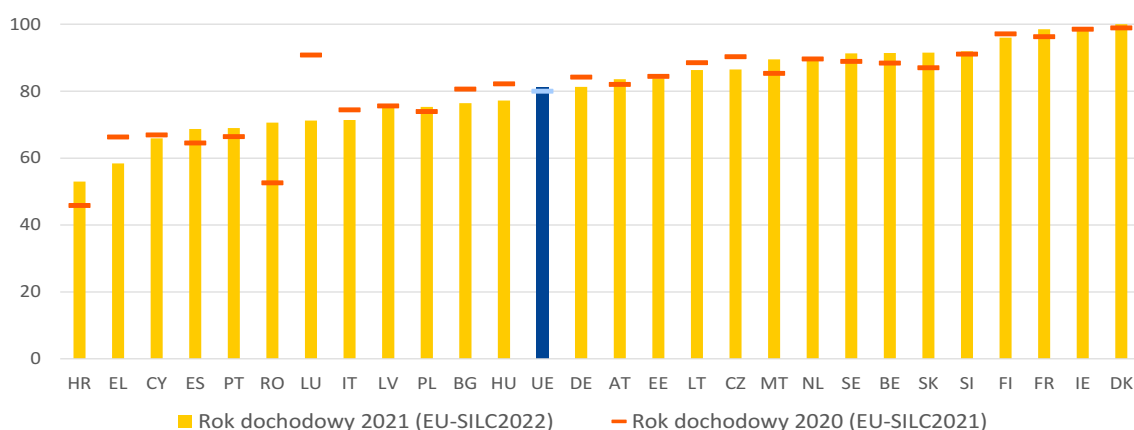
Adekwatność systemów zapewniających dochód minimalny zasadniczo nie zmieniła się w większości państw członkowskich UE. Porównując dochód beneficjentów dochodu minimalnego z krajowym progiem ubóstwa oraz z dochodem pracowników nisko opłacanych²⁵¹ można ocenić wpływ tych systemów na ograniczenie ubóstwa, a także oferowane przez nie zachęty do uczestnictwa w rynku pracy. Podczas gdy w niektórych państwach, takich jak Litwa, Łotwa i Hiszpania, adekwatność dochodu minimalnego poprawiła się w 2021 r. w stosunku do 2020 r. (lata dochodowe), w szczególności w porównaniu z dochodem pracowników nisko opłacanych, w dwóch trzecich państw UE zaobserwowano niewielki jej spadek (zwłaszcza na Malcie, w Luksemburgu, Polsce, Słowenii, Niemczech, Irlandii, Grecji, we Włoszech, w Chorwacji, na Cyprze i w Estonii, gdzie spadek wyniósł 3–5 p.p.). Adekwatność dochodu minimalnego utrzymywała się na poziomie powyżej 80% progu zagrożenia ubóstwem w Niemczech, Irlandii, Danii i Włoszech, a także na Cyprze, natomiast w Rumunii, w Bułgarii, na Węgrzech i na Słowacji utrzymywała się na poziomie poniżej jednej trzeciej tego progu.

²⁵¹ Zgodnie z metodyką ustaloną w ramach odniesienia dotyczących dochodu minimalnego, zob. wspólne sprawozdania o zatrudnieniu od 2019 r.

Zakres dostępu do dochodu minimalnego, wyrażony wskaźnikiem beneficjentów świadczeń pozostał średnio zasadniczo niezmienny w UE, pomimo istotnych zmian w kilku państwach członkowskich. W Grecji, na Węgrzech i w Bułgarii odnotowano w 2022 r. znaczny spadek wskaźników dostępu w porównaniu z 2021 r. (odpowiednio w latach dochodowych 2021 i 2020) (o ponad 4 p.p.; zob. wykres 2.4.10). Z kolei największą poprawę odnotowano w Rumunii (o 18 p.p.), choć wskaźnik pozostał poniżej średniej UE (81,1%). W dalszym ciągu odnotowywano znaczną poprawę (powyżej 4 p.p.) na Słowacji, na Malcie, w Hiszpanii i w Chorwacji (która jednak pozostała państwem członkowskim o najniższym wskaźniku dostępu). Wskaźnik beneficjentów świadczeń w Danii, Irlandii, Francji i Finlandii wynosił blisko 100%. Dowody z danych administracyjnych wskazują, że roczny wskaźnik przejścia do zatrudnienia przez osoby uzyskujące dochód minimalny, które korzystają z aktywnej polityki rynku pracy, różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich – od około 6% do około 50%²⁵². Różnice te mogą odzwierciedlać różne poziomy ogólnej efektywności. Co więcej, chociaż koordynacja między usługami społecznymi a publicznymi służbami zatrudnienia może być wystarczająca, proces zapewniania świadczeń społecznych i procesy integracji na rynku pracy są często rozdzielone. W zaleceniu Rady w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie określono obszary dalszej modernizacji systemów zapewniających dochód minimalny zgodnie z podejściem opartym na aktywnym włączeniu²⁵³.

Wykres 2.4.10: Odsetek osób zagrożonych ubóstwem w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych korzystających ze świadczeń społecznych pozostał na zasadniczo niezmiennym poziomie

Wskaźnik beneficjentów świadczeń dla osób zagrożonych ubóstwem w wieku 18–64 lat i żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych (%; odpowiednio lata badania: 2021 i 2022, lata dochodowe: 2020 i 2021)



Uwaga: W przypadku FR podano wstępne dane. Przerwa w szeregu w 2022 r. w przypadku FR i LU oraz w 2021 r. w przypadku LU.

Źródło: Eurostat [[ilc_li70](#)], BAEL UE.

²⁵² Zob. [sprawozdanie z 2022 r. w sprawie dochodu minimalnego](#).

²⁵³ [Zalecenie Rady w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie \(2023/C 41/01\)](#).

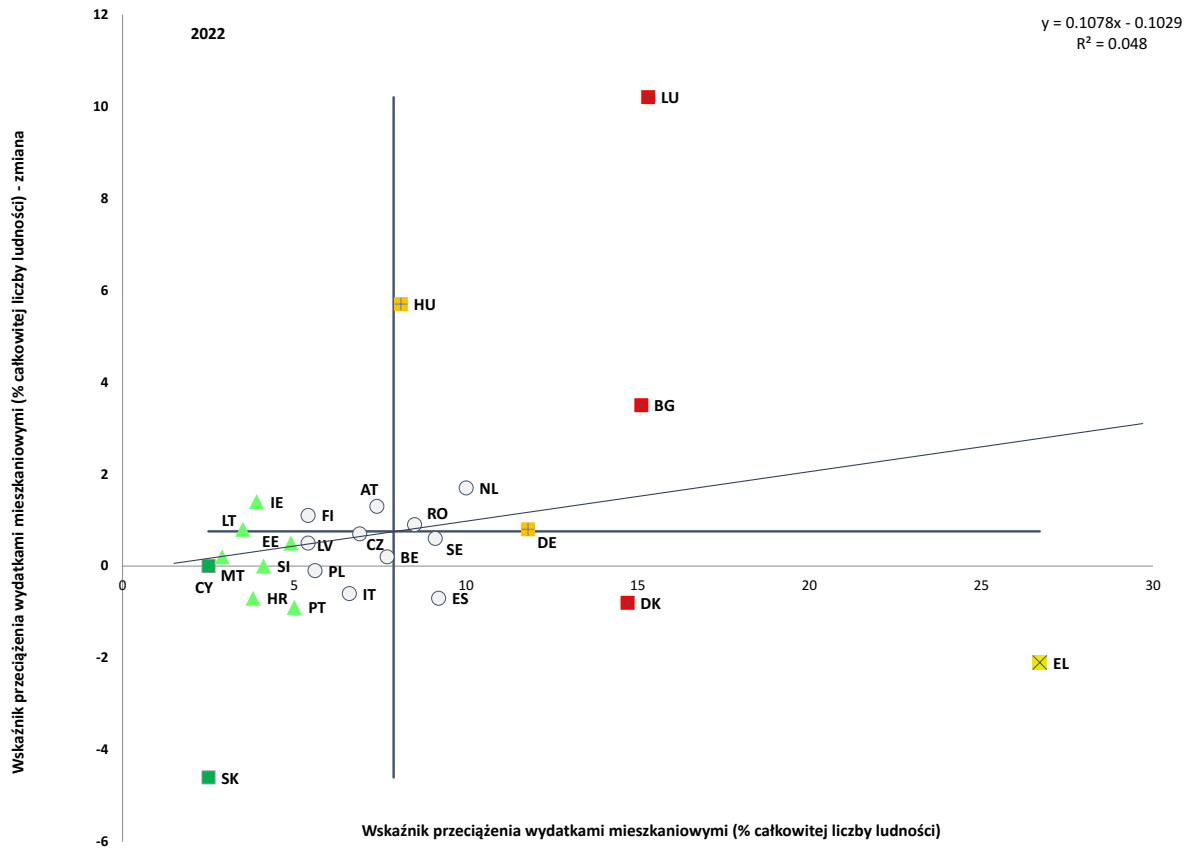
Coraz większym wyzwaniem w UE jest przystępność cenowa mieszkań. W 2022 r. 9,1% ludności UE żyło w gospodarstwach domowych, gdzie całkowite wydatki mieszkaniowe stanowiły ponad 40% łącznego dochodu do dyspozycji. Wspomniany wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi wzrósł na poziomie UE z 8,9% w 2021 r. i 7,8% w 2020 r. Grecja wykazuje w tym wymiarze „wyniki słabe, lecz poprawiające się”, odnotowując najwyższy wskaźnik (26,7%); nastąpił jednak spadek w stosunku do 2021 r. (i od 2015 r., kiedy wskaźnik ten wynosił 45,5%). Drugi pod względem wysokości wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi odnotowano w Luksemburgu, gdzie nastąpił wzrost o 5,5 p.p., i kraj ten, podobnie jak Bułgaria i Dania znajduje się od 2021 r. w „sytuacji krytycznej”. Najniższe wskaźniki przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi odnotowano na Słowacji i na Cyprze, które osiągnęły „najlepsze wyniki”, oraz na Malcie (zob. wykres 2.4.11). Wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi był na poziomie UE znacznie wyższy wśród osób zagrożonych ubóstwem niż wśród pozostałej części ludności (na poziomie 33,1% czyli wyższy o 29,2 p.p.), przy czym między państwami członkowskimi występują pewne różnice²⁵⁴. Najwyższe wskaźniki przeciążenia wydatkami ludności zagrożonej ubóstwem odnotowano w Grecji, Danii i Bułgarii (84,5% – wzrost o 7,8 p.p., 70,7% – spadek o 1,4 p.p. i 50,1% – wzrost o 12,9 p.p.), najniższe poziomy wskaźnika (poniżej 15%) odnotowano natomiast na Cyprze, Malcie, Litwie i Słowacji (po gwałtownym spadku o 18,5 p.p.). Ogółem w państwach członkowskich problemy dotyczące przystępności cen mieszkań zazwyczaj w znacznie większym stopniu dotyczą najemców na prywatnym rynku wynajmu niż właścicieli, zarówno tych z nieruchomością obciążoną hipoteką, jak i tych, których nieruchomość nie jest w ten sposób obciążona, oraz najemców korzystających z najmu po obniżonej cenie lub bez opłat²⁵⁵.

²⁵⁴ Eurostat [[ilc_lvho07a](#)], EU-SILC.

²⁵⁵ Eurostat [[ilc_lvho07c](#)], EU-SILC.

Wykres 2.4.11: Wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi nieznacznie wzrósł, wykazując silne oznaki rozbieżności między państwami członkowskimi

Odsetek osób żyjących w gospodarstwach domowych przeciążonych wydatkami mieszkaniowymi, poziom w 2022 r. i jego zmiana w stosunku do roku poprzedniego (%; wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu w przypadku FR i LU. Statystycznie istotne zmiany oznaczono gwiazdką (*).

Źródło: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

Gospodarstwa domowe osób samotnie wychowujących dzieci i rodziny z dziećmi częściej doświadczają poważniejszych trudności mieszkaniowych²⁵⁶. W 2020 r. poważna deprivacja mieszkaniowa dotknęła 7,6% gospodarstw domowych osób samotnie wychowujących dzieci, które również były częściej przeciążone wydatkami mieszkaniowymi (wskaźnik na poziomie 16,2% dla UE, czyli prawie dwukrotnie wyższy od średniej). Odsetek dzieci mieszkających w gospodarstwach domowych zmagających się z przeciążeniem wydatkami mieszkaniowymi obniżył się w UE z 7,8% w 2021 r. do 7,1% w 2022 r. Odsetek ten jednak znacznie wzrósł w Luksemburgu, Bułgarii i Niderlandach (odpowiednio o 12,1, 4,6 i 4,1 p.p.), obniżył się natomiast na Słowacji i w Grecji (odpowiednio o 7 i 5,7 p.p.). Grecja pozostała jednak krajem o najwyższym poziomie tego wskaźnika (30%), a następnie w kolejności były Luksemburg (16%), Bułgaria (14,3%), Hiszpania (11,5%) i Niemcy (9,4%).

W ciągu ostatnich dziesięciu lat osiągnięto niewielkie postępy w zakresie zmniejszania liczby osób bezdomnych w państwach członkowskich UE. Ze względu na brak wspólnej definicji statystycznej i metodyki liczenia osób doświadczających bezdomności, dane nie są porównywalne między poszczególnymi państwami członkowskimi i trudno jest precyzyjnie określić ilościowo to zjawisko na poziomie UE. W 2023 r. FEANTSA i Fundacja Abbé Pierre oszacowały jednak – na podstawie ekstrapolowanych danych z pomiarów przeprowadzonych w określonych punktach czasowych w latach 2017–2022 – że każdej nocy w UE liczba osób w kryzysie bezdomności mieszkających na ulicy lub w lokalach tymczasowych wynosiła co najmniej 895 000²⁵⁷. Według danych krajowych, o ile są one dostępne, sytuacja pogorszyła się w większości państw członkowskich, z godnymi uwagi wyjątkami Finlandii, Danii i Niderlandów. Obecna sytuacja gospodarcza, charakteryzująca się rosnącymi kosztami utrzymania, pogłębiła przyczyny bezdomności i pogorszyła sytuację życiową najbardziej potrzebujących gospodarstw domowych.

²⁵⁶ Niniejszy akapit opiera się na danych Eurostatu [[ilc_mdho06a](#)], [[ilc_mdho06b](#)] [[ilc_lvho07e](#)] i [[ilc_lvho07a](#)], EU SILC. W 2022 r. w przypadku LU w odniesieniu do tych ostatnich danych występuje przerwa w szeregu czasowym.

²⁵⁷ Zob. [Fundacja Abbé Pierre – FEANTSA: Eighth Overview of Housing Exclusion in Europe](#) [Ósmy przegląd wykluczenia mieszkaniowego w Europie], 2023.

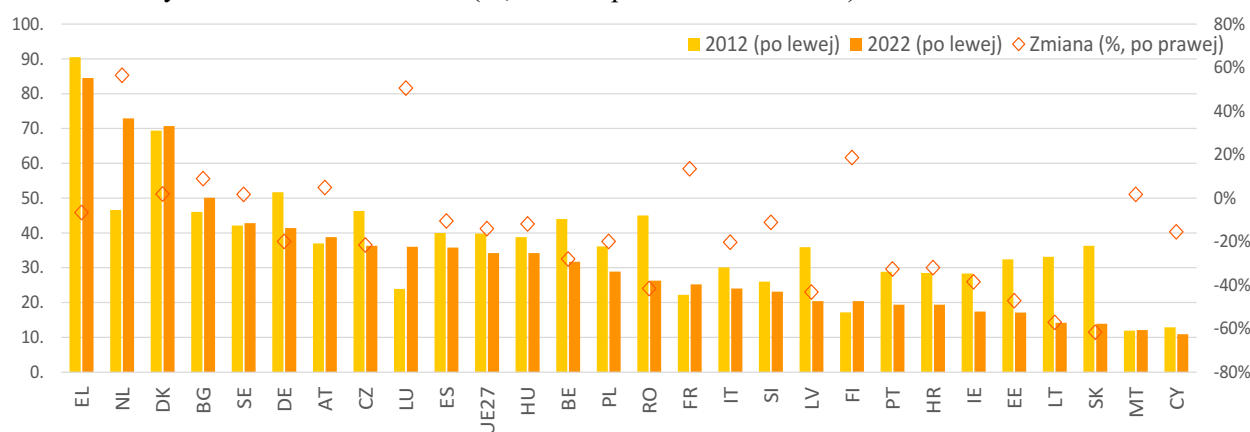
Ramka nr 8 dotycząca filaru: Poprawa dostępu osób potrzebujących w UE do przystępnych cenowo mieszkań i pomocy mieszkaniowej

Dostęp do odpowiednich mieszkań i pomocy mieszkaniowej jest prawem podstawowym²⁵⁸ i ma zasadnicze znaczenie dla dobrostanu jednostek i dla spójności społecznej. Kryzys związany z COVID-19 unaoczniał znaczenie dostępnych, przystępnych cenowo i odpowiedniej jakości mieszkań dla wspierania uczestnictwa w rynku pracy i osiągania lepszych wyników kształcenia. W art. 31 Europejskiej karty społecznej i zasadzie 19 Europejskiego filaru praw socjalnych wzywa się państwa członkowskie do zapewnienia dostępu do mieszkalnictwa socjalnego i pomocy mieszkaniowej, zapobiegania przymusowym eksmisjom oraz zapewnienia włączenia społecznego osób znajdujących się w trudnej sytuacji i osób w kryzysie bezdomności.

Wydatki mieszkaniowe stanowią znaczny odsetek dochodów do dyspozycji, zwłaszcza w przypadku osób zagrożonych ubóstwem, który zmniejszał się powoli i nierównomiernie w państwach członkowskich. Wydatki mieszkaniowe to zobowiązania, od których nie można odstąpić, nie powodując poważnego zagrożenia dla jakości życia lub ryzyka trudności finansowych. W 2022 r. odsetek osób zagrożonych ubóstwem (AROP), które były przeciążone wydatkami mieszkaniowymi, wyniósł w UE 34,2%, co przekracza ponad trzykrotnie wartość dla całkowitej populacji (9,1%). Wynika to z powolnego postępu (spadek zaledwie o 5,6 p.p.) na poziomie UE od 2012 r., który różni się znacznie między państwami członkowskimi. Znaczne postępy osiągnięto na Słowacji i Litwie, gdzie wskaźnik przeciążenia zmniejszył się o ponad połowę, a także w Estonii, na Łotwie i w Rumunii, w przypadku których spadek wyniósł ponad 40%. Jednocześnie odnotowano wzrost wskaźnika przeciążenia o ponad 50% w Niderlandach i Luksemburgu, a następnie w Finlandii i Francji, gdzie odnotowano wzrost o ponad 10%. W dłuższej perspektywie nie obserwuje się prawidłowości w zakresie zbieżności bądź rozbieżności między państwami członkowskimi.

Wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi osób zagrożonych ubóstwem w 2012 r. i w 2022 r.

Odsetek osób zagrożonych ubóstwem żyjących w gospodarstwach domowych przeciążonych wydatkami mieszkaniowymi w 2012 r. i w 2022 r. (%; zmiana poziomów i odsetka)



Źródło: Eurostat [ilc_lvho07a]. Przerwa w szeregu czasowym w przypadku FR i LU w 2022 r.

²⁵⁸ Zob. art. 25 ust. 1 Powszechnej deklaracji praw człowieka i art. 34 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Przestrzeganie norm dotyczących warunków materialnych, dostępność fizyczna dla osób z niepełnosprawnościami oraz tworzenie społeczności sprzyjających włączeniu społecznemu stanowią warunki wstępne zapewnienia jakości warunków mieszkaniowych. Poważna nieadekwatność warunków mieszkaniowych, w tym pod względem wielkości, jest często klasyfikowana jako forma bezdomności²⁵⁹. Ponadto społeczności niedostatecznie reprezentowane lub marginalizowane, takie jak Romowie, często doświadczają segregacji mieszkaniowej (tj. nierównego dostępu do powszechnych, sprzyjających włączeniu społecznemu mieszkań o wysokim standardzie oraz powiązanych usług). Programy mieszkalnictwa socjalnego mające na celu sprostanie tym wyzwaniom różnią się w UE pod względem celów, wymogów i warunków, które uprawniają do uczestnictwa, a także pod względem zasobów finansowych (wsparcie rzeczowe lub świadczenia pieniężne)²⁶⁰. Inwestycje w mieszkania socjalne mogą poprawić dostępność i przystępność cenową mieszkań dla grup o niskich dochodach i słabszych grup, w tym osób w kryzysie bezdomności.

Strategie polityczne UE mogą mieć pozytywny wpływ na przystępność cenową, dostępność i adekwatność mieszkań, zwłaszcza dla osób potrzebujących. Chociaż główna odpowiedzialność za mieszkalnictwo i pomoc mieszkaniową spoczywa na państwach członkowskich, finansowanie unijne (za pośrednictwem EFRR, EFS+, RRF i Programu InvestEU) i strategie polityczne mogą wspierać starania krajowych i regionalnych organów publicznych na rzecz sprostania tym wyzwaniom, na przykład w dziedzinie spójności i rozwoju obszarów miejskich, zatrudnienia i ochrony socjalnej oraz polityki przemysłowej i energetycznej. Ponadto unijne inicjatywy, takie jak nowy europejski Bauhaus i inicjatywa na rzecz przystępnych cenowo mieszkań, mogą przyczynić się do zwiększenia zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu charakteru mieszkalnictwa²⁶¹.

Dostęp do przystępnych cenowo mieszkań socjalnych jest jednym z priorytetów politycznych, ustawodawczych i finansowych w wielu państwach członkowskich. Należą do nich w szczególności **Czechy, Francja, Grecja, Hiszpania, Łotwa, Malta, Polska, Portugalia, Słowacja i Włochy**. W ramach swojego planu odbudowy i zwiększania odporności **Łotwa** rozpoczęła na przykład opracowywanie strategii na rzecz przystępnych cenowo mieszkań w celu zapewnienia odpowiedniego wsparcia dla wszystkich grup dochodowych. **Francja** wprowadziła szczególne środki dotyczące regulacji czynszu, natomiast **Portugalia** system dodatków w celu wsparcia rodzin w płaceniu czynszu i spłacaniu kredytów hipotecznych (część obszernego pakietu prawnego *Mais Habitação*) wraz z dalszymi środkami mającymi na celu złagodzenie wpływu rosnących stóp procentowych na kredyty mieszkaniowe. **Grecja** opracowała program pomocy dotyczący pożyczek i mieszkań w kontekście lokalnym, a także zapewniła studentom zwiększony dodatek mieszkaniowy, natomiast **Malta** opracowała program wsparcia dla osób kupujących nieruchomości po raz pierwszy, w ramach którego przyznano 10 000 dotacji. **Polska** przyjęła projekt ustawy o spółdzielniach mieszkaniowych, a **Hiszpania** – o mieszkalnictwie. Ponadto we **Włoszech** i na **Łotwie** opracowano specjalne dodatki, aby zaradzić skutkom wzrostu cen energii.

²⁵⁹ Fundacja Abbé Pierre – FEANTSA, *Third overview of housing exclusion in Europe* [Trzeci przegląd wykluczenia mieszkaniowego w Europie], 2018 r.

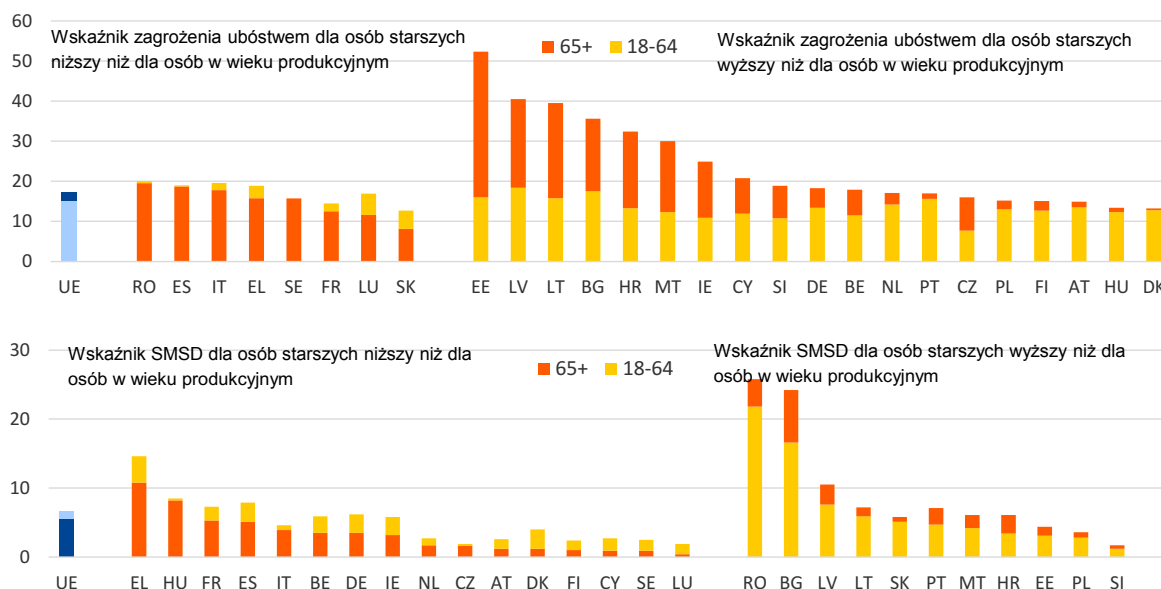
²⁶⁰ OECD, *„Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable”* [Budowanie lepszego jutra: polityki na rzecz przystępnych cenowo mieszkań], Paryż, 2021 r.

²⁶¹ Zob. [New European Bauhaus: beautiful, sustainable, together. \(europa.eu\)](#) oraz [Affordable housing initiative](#).

Po nieznacznym spadku w latach 2020–2021 wskaźnik AROPE wśród osób w wieku co najmniej 65 lat wzrósł w 2022 r. Od 2015 r. wskaźnik ten wzrósł z 18% do 20,2%, przy czym utrzymuje się różnica między kobietami a mężczyznami (odpowiednio 22,9% i 16,7%). Ta ogólna tendencja wynikała ze wzrostu ubóstwa dochodowego w tej grupie społecznej, z 16,8% w 2021 r. do 17,3% w 2022 r. W większości państw odsetek ten jest wyższy niż w przypadku ludności w wieku produkcyjnym (18–64 lata), choć różnica między tymi dwiema grupami przedstawia się bardzo odmiennie w zależności od państwa członkowskiego (zob. górny panel wykresu 2.4.12). W przypadku wskaźnika poważnej deprivacji materialnej lub społecznej odnotowuje się stały spadek, chociaż w latach 2021–2022 nastąpił nieznaczny wzrost (z 7,4% w 2015 r. do 5,3% w 2021 r. oraz 5,5% w 2022 r.) Wskaźnik ten jest niższy niż wśród ludności w wieku produkcyjnym na szczycie UE (6,6% w 2022 r.) w większości państw członkowskich (zob. dolny panel wykresu 2.4.12.).

Wykres 2.4.12: Osoby starsze (w wieku powyżej 65 lat) są w większym stopniu zagrożone ubóstwem niż ludność w wieku produkcyjnym, lecz są na ogół mniej narażone na pogłębioną deprivację materialną i społeczną

Wskaźniki zagrożenia ubóstwem (AROP) (górny panel) i wskaźniki pogłębionej deprivacji materialnej i społecznej (SMSD) (dolny panel) według grup wiekowych (% , 2022)



Uwaga: po lewej stronie do słupka grupy wiekowej powyżej 65 l. dodano słupkę dotyczący grupy wiekowej 18–64 l.; po prawej stronie do słupka grupy wiekowej 18–64 l. dodano słupkę dotyczący grupy wiekowej 65+. Przerwa w szeregu w przypadku FR i LU.

Źródło: Eurostat [[ilc_li02](#)] oraz [[ilc_mdsl11](#)], EU-SILC.

Emerytury stanowią średnio w UE około trzy piąte dochodów uzyskiwanych pod koniec kariery zawodowej. Średnia emerytura osób w wieku 65–74 lat pozostała w 2022 r. na poziomie 0,58 dochodów z pracy osób w wieku 50–59 lat²⁶². W przypadku tej zagregowanej stopy zastąpienia obserwuje się stopniowy wzrost z poziomu 0,54 w 2012 r. W niektórych państwach (takich jak Luksemburg, Grecja, Włochy i Hiszpania) przekracza 0,70 %. W państwach tych wskaźniki ubóstwa wśród osób starszych również są z reguły niższe niż w przypadku ludności w wieku produkcyjnym. Z drugiej strony w dwunastu państwach członkowskich stopa zastąpienia jest niższa niż 0,50, a w czterech z nich (Litwa, Irlandia, Bułgaria i Chorwacja) nawet niższa niż 0,40, natomiast w Rumunii wzrosła z 0,38 w 2021 r. do 0,52 w 2022 r. W 2022 r. stopa ta była niższa wśród kobiet w większości państw członkowskich²⁶³.

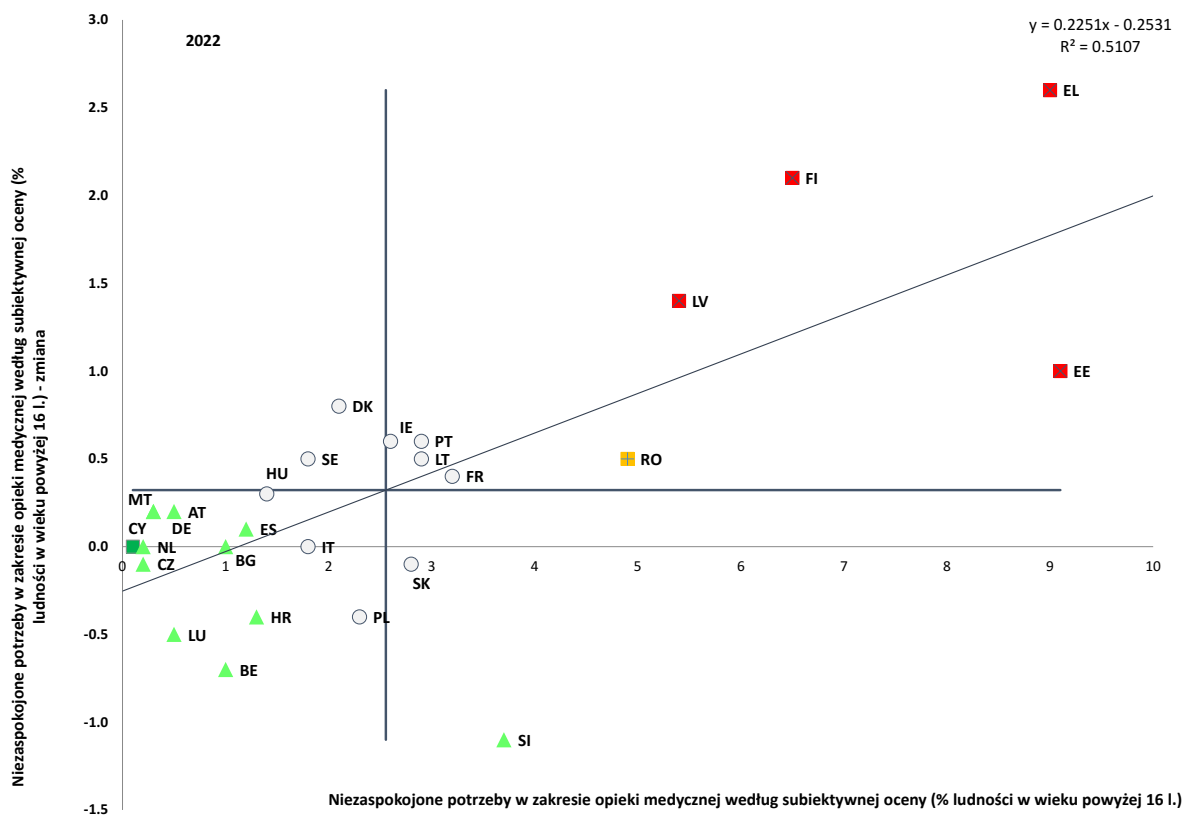
W 2022 r. niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny utrzymały się średnio na zasadniczo niezmienionym poziomie, ale występowały znaczne różnice między państwami członkowskimi. Chociaż średnia UE wzrosła jedynie umiarkowanie, z 2% w 2021 r. do 2,2% w 2022 r., między państwami utrzymuje się duże zróżnicowanie – od 0,1% na Cyprze do 9,1% w Estonii (zob. wykres. 2.4.13), przy czym wzorce są wyraźnie rozbieżne. Najwyższe poziomy niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej odnotowano w Estonii, Grecji, Finlandii i na Łotwie – wszystkie te państwa znajdują się w „sytuacji krytycznej” – a także w Rumunii, w której sytuacja „wymaga obserwacji”. Po ogólnym spadku poziomów w okresie ostatnich dziesięciu lat, dane liczbowe dotyczące tych państw ponownie rosną. W szczególności Grecja (głównie ze względu na to, że opieka medyczna jest „zbyt droga”) i Finlandia (głównie z powodów związanych z „kolejką oczekujących”) odnotowały w 2022 r. wzrost o ponad 2 p.p. Najniższy poziom niezaspokojonych potrzeb (o wartościach poniżej 1%) odnotowano na Cyprze, który osiąga „najlepsze wyniki” w tym obszarze, a także w Niderlandach, Czechach, Niemczech, na Malcie, w Luksemburgu i Austrii, które osiągnęły (wraz z Belgią, Bułgarią, Hiszpanią i Chorwacją) wyniki lepsze od średniej. Osoby żyjące w gospodarstwach domowych o niskich dochodach częściej zgłaszają niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej, chociaż zakres różnic w stosunku do ogółu ludności różni się w poszczególnych państwach członkowskich. . Największe różnice między najniższym a najwyższym kwintylem dochodów odnotowano w przypadku Grecji (11 p.p.), Łotwy, Rumunii (w obu państwach 8,4 p.p.), Finlandii (7,6 p.p.) i Portugalii (6,1 p.p.). W odniesieniu do zgłoszonych niezaspokojonych potrzeb zaobserwowano również różnice regionalne, między innymi w przypadku Węgier, Rumunii i Polski (zob. wykres 10 w załączniku 5).

²⁶² Jak pokazuje zagregowana stopa zastąpienia, Eurostat [[ilc_pnp3](#)], EU-SILC, zdefiniowana jako stosunek mediany indywidualnych emerytur brutto w kategorii wiekowej 65–74 lat do mediany indywidualnych zarobków brutto w kategorii wiekowej 50–59 lat z wyłączeniem innych świadczeń społecznych.

²⁶³ Więcej informacji na temat najważniejszych cech systemów emerytalnych przedstawiono [w ramach odniesienia](#) dotyczących adekwatności emerytur opracowanych wspólnie przez Komitet Ochrony Socjalnej i Komisję Europejską. Ramy te należy stosować w kontekście pełniejszej analizy przedstawionej w Sprawozdaniu nt. adekwatności emerytur.

Wykres 2.4.13: We wszystkich państwach członkowskich zarejestrowano duże różnice, jeżeli chodzi o niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny

Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny, poziomy z 2022 r. i zmiany w porównaniu z poprzednim rokiem (% , wskaźnik główny tablicy wskaźników społecznych)



Uwaga: umiejscowienie osi odpowiada nieważonej średniej UE. Legenda znajduje się w załączniku. Przerwa w szeregu w przypadku FR i LU.

Źródło: Eurostat, [tespm_110], EU-SILC.

Ze względu na zmiany demograficzne, w szczególności prognozowane przyszłe wydłużanie się średniego trwania życia, potencjalne zapotrzebowanie na opiekę długoterminową w przyszłości zwiększa się. Przewiduje się, że liczba osób potencjalnie potrzebujących opieki długoterminowej w UE wzrośnie z 30,8 mln w 2019 r. do 33,7 mln w 2030 r. i 38,1 mln w 2050 r.²⁶⁴ Według danych z 2019 r. 26,6% osób w wieku co najmniej 65 lat żyjących w prywatnych gospodarstwach domowych w UE wymagało opieki długoterminowej, przy czym występują znaczne różnice ze względu na płeć (32,1% kobiet w zestawieniu z 19,2% mężczyzn)²⁶⁵. Najnowsze mikrosymulacje przeprowadzone przez JRC wskazują, że oprócz czynników demograficznych kluczowymi czynnikami wpływającymi na przewidywane zapotrzebowanie na opiekę długoterminową są działania w zakresie edukacji i promocji zdrowia oraz profilaktyki chorób²⁶⁶.

Osoby wymagające opieki długoterminowej często mają ograniczony dostęp do formalnych usług opieki domowej, ponieważ są one zbyt drogie, niedostępne lub niewystarczającej jakości. W 2019 r. 46,5% osób w wieku co najmniej 65 lat mających poważne trudności z samodzielną higieną osobistą lub czynnościami domowymi w UE zgłosiło niezaspokojone potrzeby, jeśli chodzi o pomoc w wykonywaniu tych czynności. Sytuacja ta dotyczy znacznie częściej osób w najniższym kwintylu dochodów (51,2%) w porównaniu z osobami w najwyższym kwintylu (39,9%). Brak dostępu do opieki formalnej może przekładać się na niezaspokojone zapotrzebowanie na opiekę lub obciążenie opiekunów nieformalnych. Problemy związane z dostępem są potęgowane przez znaczne niedobory siły roboczej i kwalifikacji w sektorze opieki. Szacuje się, że aby sprostać przewidywanemu wzrostowi popytu, udział opieki długoterminowej w całkowitym zatrudnieniu musiałby wzrosnąć średnio o 32%, lub o 0,6 p.p., w państwach OECD w następnym dziesięcioleciu²⁶⁷. Aby zatrzymać personel i przyciągnąć pracowników posiadających odpowiednie umiejętności, należy również poprawić warunki pracy w sektorze. Lepsze warunki pracy wraz z lepszym kształceniem i szkoleniem przygotowującym do zawodów w tym sektorze również podniosłyby jakość świadczonej opieki. Aby zmierzyć poziom ochrony socjalnej w zakresie opieki długoterminowej w starszym wieku i porównać go w poszczególnych państwach, OECD, przy wsparciu Komisji Europejskiej, opracowała zestaw typowych przypadków potrzeb w zakresie opieki długoterminowej²⁶⁸. Z analizy tej wynika, że nawet po otrzymaniu świadczeń związanych z opieką długoterminową wydatki własne na opiekę w niektórych państwach członkowskich mogą być bardzo wysokie, zwłaszcza w przypadku osób starszych o poważnych potrzebach w zakresie opieki długoterminowej korzystających z opieki domowej (zob. wykres 2.4.14).

²⁶⁴ Komisja Europejska i Komitet Polityki Gospodarczej, *The 2021 Ageing Report – Economic and Budgetary Projections for the EU Member States* (2019–2070) [Sprawozdanie z 2021 r. na temat starzenia się społeczeństwa: prognozy gospodarcze i budżetowe dla państw członkowskich UE (2019–2070)], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021.

²⁶⁵ Eurostat [hlth_ehis_tadle], EHIS. Ta określona na podstawie badań miara obejmuje jedynie osoby żyjące w prywatnych gospodarstwach domowych, lecz nie osoby korzystające z opieki rezydencjalnej.

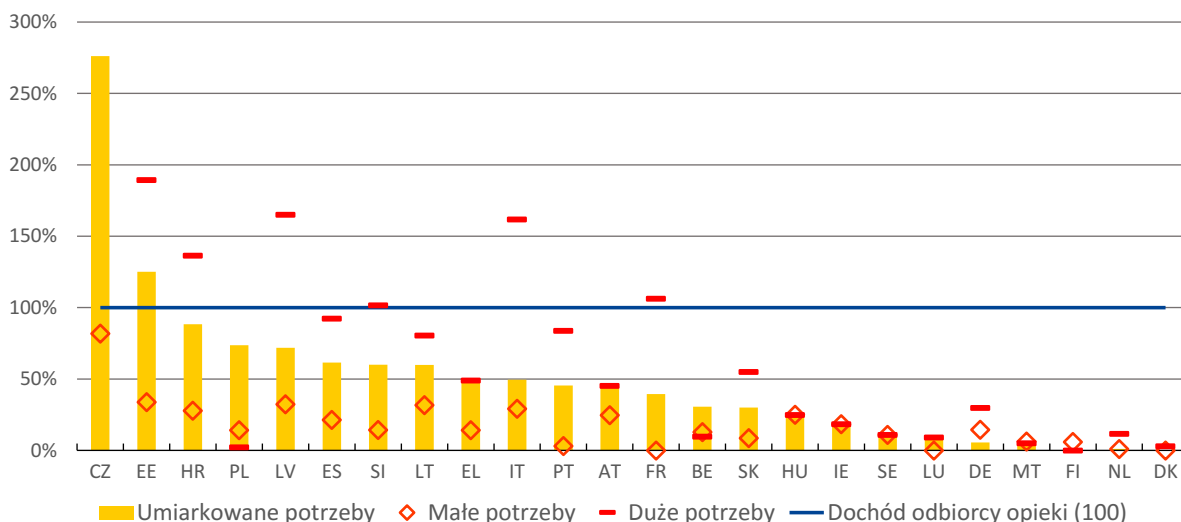
²⁶⁶ Wspólne Centrum Badawcze, *Demographic microsimulation of long-term care needs in the European Union* [Mikrosymulacja potrzeb w zakresie opieki długoterminowej w Unii Europejskiej na podstawie danych demograficznych], 2023 r.

²⁶⁷ OECD, *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care* [Więcej niż oklaski – poprawa warunków pracy w sektorze opieki długoterminowej], 2023.

²⁶⁸ Cravo Oliveira Hashiguchi, T. i Llana-Nozal, A., 2021, *The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?* [Skuteczność ochrony socjalnej w zakresie opieki długoterminowej nad osobami w starszym wieku: czy ochrona socjalna ogranicza zagrożenie ubóstwem wynikające z potrzeb w zakresie opieki], OECD Health Working Papers nr 117, OECD Publishing, Paryż, 2021 r.

Wykres 2.4.14: Wydatki własne na opiekę mogą być bardzo wysokie, zwłaszcza w przypadku osób starszych o poważnych potrzebach w zakresie opieki długoterminowej korzystających z opieki domowej

Wydatki własne na opiekę domową jako udział w dochodach osób w podeszłym wieku (po uwzględnieniu wsparcia publicznego) w przypadku beneficjentów opieki zarabiających medianę dochodu i nieposiadających majątku netto, według poziomu dotliwości, 2022 r.



Uwaga: EE oznacza Tallin w Estonii, IT oznacza Górną Adygę (Południowy Tyrol) we Włoszech, AT oznacza Wiedeń w Austrii, BE oznacza Flandrię w Belgii.

Źródło: analizy OECD na podstawie kwestionariusza OECD dotyczącego ochrony socjalnej w zakresie opieki długoterminowej, bazy danych OECD dotyczącej rozkładu dochodów i bazy danych OECD dotyczącej rozkładu majątku.

2.4.2 Działania podjęte przez państwa członkowskie

Niemal wszystkie państwa członkowskie wdrożyły środki wsparcia, aby wesprzeć mieszkańców w sprostaniu wyższym kosztom utrzymania. Większość państw członkowskich (Belgia, Cypr, Hiszpania, Finlandia, Litwa, Niderlandy, Portugalia, Rumunia, Słowenia) zwiększyła świadczenia, takie jak dochód minimalny, świadczenia rodzinne i na dziecko, świadczenia dla bezrobotnych i emerytury. Słowenia jest jednym z niewielu państw, które dostosowały również dodatki mieszkaniowe. Grecja i Słowacja zdecydowały się na jednorazowe dodatkowe płatności i dodatkowe raty w przypadku dochodu minimalnego i świadczeń rodzinnych/na dzieci przez cały 2022 r. Ponadto Szwecja zapewniła dodatkowe środki w postaci dodatków mieszkaniowych dla rodzin z dziećmi od czasu pandemii i jeszcze bardziej zwiększyła tę kwotę w czerwcu 2023 r. w odpowiedzi na wysokie koszty utrzymania²⁶⁹.

²⁶⁹ Bardziej obszerny wykaz środków wdrożonych przez państwa członkowskie w celu rozwiązania problemu wzrostu cen energii i wysokich kosztów utrzymania można znaleźć w [sprawozdaniu rocznym Komitetu Ochrony Socjalnej za 2023 r.](#)

Aby ułatwić dostęp do usług podstawowych, a zwłaszcza energii, w kontekście wyższych cen, państwa członkowskie przyjęły istotne środki nadzwyczajne, które miały charakter tymczasowy, ale często nie były ukierunkowane²⁷⁰. Na przykład **Belgia** wdrożyła dwa pakiety dopłat w okresie zimowym 2022–2023, zapewniając wsparcie wszystkim gospodarstwom domowym w formie automatycznych odliczeń od rachunków za energię elektryczną i gaz. **Irlandia** przydzieliła 1,2 mld EUR na wsparcie energetyczne w drodze wypłaty kredytu, aby pomóc konsumentom obniżyć rachunki za energię elektryczną. **Francja** wprowadziła nadzwyczajny bon energetyczny jako jednorazowe dodatkowe wsparcie dla gospodarstw domowych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, a **Czechy** wprowadziły tymczasowy pułap cen energii. **Portugalia** wprowadziła bon dla gospodarstw domowych w trudnej sytuacji, by złagodzić ubóstwo energetyczne w mieszkalnictwie ('Vale Eficiência') i obniżony VAT na elektryczność – do 6 % dla klientów indywidualnych lub odbiorców końcowych zasilanych z sieci niskiego napięcia mających umowę na pobór mocy do 6,9 kVA. **Bulgaria i Rumunia** zapewniły tymczasowe wsparcie w ramach programu bonów gospodarstwom domowym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji, korzystając z finansowania z EFS–REACT-EU w ramach inicjatywy SAFE. **Hiszpania** przedłużyła do 31 grudnia 2023 r. środek gwarantujący podstawowe dostawy wody, gazu, energii elektrycznej i telekomunikacji. **Włochy** wprowadziły fundusz w wysokości 112 mln EUR w celu sfinansowania ukierunkowanego bonu na pokrycie kosztów transportu dla osób o niskich dochodach. Od października 2022 r. **Malta** zapewniła bezpłatny transport publiczny wszystkim mieszkańcom posiadającym osobistą kartę uprawniającą do korzystania z transportu. **Słowenia** ograniczyła ceny energii elektrycznej i gazu dla gospodarstw domowych. Tymczasowo obniżyła stawkę VAT (z 22% do 9,5%) i obniżyła o połowę akcyzę na energię elektryczną i gaz. **Słowacja** wprowadziła pułapy cenowe w odniesieniu do gazu, ogrzewania i energii elektrycznej dla gospodarstw domowych i przedsiębiorstw. Przyjęto również pewne jednorazowe płatności dla osób najbardziej dotkniętych wysokimi cenami energii.

²⁷⁰ W odniesieniu do tych środków zob. również [Sprawozdanie roczne za 2023 r. Komitetu Ochrony Socjalnej \(SPC\)](#).

Kilka państw członkowskich skupiło się na rozwiązywaniu problemów związanych z ubóstwem i zapobieganiu tym problemom w drodze poprawy adekwatności i zakresu świadczeń zapewniających dochód minimalny i pomoc społeczną. Łotwa przyjęła reformę dochodu minimalnego, która w latach 2023–2024 spowodowała wzrost wszystkich transferów związanych z dochodem minimalnym i oznacza związanie przyszłych progów dochodu minimalnego, emerytur i różnych środków wsparcia społecznego z medianą dochodu, przewidując tym samym roczną indeksację. Polska i Węgry wprowadziły środki ukierunkowane na określone grupy wiekowe lub obszary. Zgodnie z reformą świadczenia zapewniającego dochód minimalny Bułgaria wprowadziła zmiany prawne dotyczące dodatku do ogrzewania w celu lepszego zdefiniowania grup docelowych, zwiększenia progu dochodowego i zakresu dodatku. Czechy zwiększyły kwotę „płacy minimalnej” i „minimum socjalnego” o około 5%, przy czym obie te wartości są wykorzystywane do obliczania wysokości innych dodatków.

W kilku państwach członkowskich podjęto kroki w kierunku modernizacji dochodu minimalnego i pomocy społecznej. Niemcy wprowadziły gruntowną reformę dotyczącą zapewniania dochodu minimalnego za pomocą ustawy o świadczeniach dla obywateli (*Bürgergeld-Gesetz*). Reforma objęła podstawowe wsparcie dochodu dla osób poszukujących pracy. Poza dostosowaniem wskaźników dotyczących standardowych potrzeb (poziomu świadczeń) ustawa ma na celu zapewnienie wsparcia osobom ubiegającym się o świadczenia, które są w stanie pracować, w korzystaniu z nowych możliwości. Ustawa ma zachęcać do rozwoju umiejętności dzięki świadczeniu z tytułu kształcenia i szkolenia ustawicznego (*Weiterbildungsgeld*), dodatkowi do świadczeń dla obywateli (*Bürgergeldbonus*) oraz dodatkowi za kształcenie i szkolenie ustawiczne (*Weiterbildungsprämie*). Zniesiono priorytetowe traktowanie pośrednictwa pracy w księdze II kodeksu socjalnego, co otwiera drogę większej liczbie osób do udziału kształceniu i doskonaleniu zawodowym. W **Finlandii** zadanie zreformowania fińskiego systemu zabezpieczenia społecznego w drodze ograniczenia jego złożoności powierzono komisji parlamentarnej ds. zabezpieczenia społecznego wybranej na siedmioletnią kadencję (2020–2027). W sprawozdaniu okresowym przedstawiono alternatywne sposoby organizacji zabezpieczenia społecznego oraz propozycje reform, w tym wytyczne polityczne dotyczące wskaźników i narzędzia oceny postępów. W **Portugalii** podjęto działania mające na celu modernizację i uproszczenie systemu opieki społecznej oraz zwiększenie wykorzystania świadczeń w ramach „cyfrowej transformacji zabezpieczenia społecznego”. W ramach niedawno zmienionego RRP podjęto kroki w kierunku uniwersalnego świadczenia społecznego, które ma zastąpić zestaw świadczeń nieskładkowych, chociaż są one nadal na wstępnym etapie realizacji. **Hiszpania** kontynuuje starania na rzecz wdrożenia reformy dochodu minimalnego, w szczególności opracowując centrum tworzenia ścieżek integracji dla osób uzyskujących dochód minimalny. Po zakończeniu projektów pilotażowych wspieranych w ramach RRF ocenione zostaną czynniki dotyczące zasięgu, skuteczności i sukcesu. Ponadto od 1 stycznia 2023 r. osoby otrzymujące dochód minimalny mogą korzystać z zachęty do pracy: jeśli znajdą pracę lub zwiększą liczbę godzin pracy, kwota świadczenia nie będzie zmniejszana w takim samym tempie, w jakim wzrasta ich dochód z pracy. **Rumunia** zmieniła swoje przepisy dotyczące dochodu minimalnego w celu usprawnienia pomocy społecznej. Reforma ma na celu ograniczenie ubóstwa, stymulowanie zatrudnienia za pomocą działań aktywizujących oraz zwiększenie poziomu wykształcenia przy jednoczesnym zmniejszeniu obciążenia administracyjnego dla administracji i beneficjentów. **Słowacja** zapewniła dodatek stabilizacyjny pracownikom opieki zdrowotnej i innym pracownikom placówek ochrony socjalnej dla dzieci.

Stabilne usługi społeczne są niezmiennie ważne, co pokazała pandemia COVID-19. Cypr przyjął reformę mającą na celu restrukturyzację i modernizację usług społecznych, aby szybko odpowiadać na potrzeby osób znajdujących się w trudnej sytuacji. Na **Łotwie**, w nowej deklaracji rządu, ustanowiono cel polegający na wprowadzeniu minimalnego koszyka usług społecznych, które mają być obowiązkowo świadczone na szczeblu lokalnym. Podobnie **Hiszpania** przyjmie w ramach swojego RRP reformę, która zagwarantuje portfel minimalnych wspólnych usług oraz wspólne standardy świadczenia usług społecznych w całym państwie. **Bulgaria** planuje opracować do końca 2023 r., w ramach swojego RRP, krajowy wykaz usług społecznych, który umożliwi identyfikację luk w świadczeniu usług i przyczyni się do określenia potrzeb inwestycyjnych.

W latach 2022–2023 wprowadzono szereg reform dotyczących systemów świadczeń dla bezrobotnych²⁷¹. Ze względu na niepewną sytuację gospodarczą **Szwecja** podjęła w czerwcu 2023 r. decyzję o utrzymaniu łatwiejszego dostępu do świadczeń dla bezrobotnych, w szczególności w odniesieniu do okresu uprawniającego do świadczeń, historii zatrudnienia i potencjalnego dostępu dla przedsiębiorców (w przypadku powtarzających się przerw w prowadzeniu działalności gospodarczej). W ramach RRP **Estonia** przyjęła w grudniu 2022 r. reformę świadczeń z tytułu ubezpieczenia od utraty pracy, zgodnie z którą od końca czerwca 2023 r. okres wypłacania świadczeń uzależniony jest od cyklu koniunkturalnego. Celem jest poprawa ochrony socjalnej osób bezrobotnych w obliczu trudniejszych warunków na rynku pracy, przy jednoczesnym wspieraniu szybszego powrotu do pracy w przypadku poprawy sytuacji. We **Francji** za pomocą przyjętej w grudniu 2022 r. reformy ubezpieczenia od utraty pracy skrócono okres wypłacania świadczeń dla bezrobotnych i zniesiono dostęp do świadczeń dla bezrobotnych w przypadku zaprzestania pracy. **Finlandia** zapowiedziała reformę mającą na celu zapewnienie większej liczby zachęt do podejmowania pracy, przewidującą wydłużenie okresu wcześniejszej pracy i uzależnienie kwoty świadczeń od wcześniejszych zarobków, podczas gdy stopa zastąpienia będzie z czasem ulegać obniżeniu.

²⁷¹ Zob. również sprawozdanie Komisji dla Rady na temat wdrożenia zalecenia Rady w sprawie dostępu do ochrony socjalnej, [COM\(2023\) 43 final](#), przyjęte w styczniu 2023 r.

Środki wprowadzone przez niektóre państwa członkowskie miały na celu zwiększenie dostępu do ochrony socjalnej dla określonych grup, takich jak osoby samozatrudnione. Na Litwie w czerwcu 2023 r. w ramach RRP rząd zaproponował reformę ubezpieczenia od utraty pracy, aby skrócić okres uiszczania minimalnych wymaganych składek (z 12 do 9 miesięcy w ciągu ostatnich 30 miesięcy), a także uwzględnić osoby samozatrudnione. W **Hiszpanii** reformą z lipca 2022 r. ustanowiono nowy system składek dla osób samozatrudnionych oraz zwiększono ochronę w przypadku zaprzestania działalności. Hiszpania uregulowała również nowe świadczenie dla osób samozatrudnionych działających w sektorze dotkniętym tymczasowymi zwolnieniami w ramach cyklicznego „mechanizmu RED” na rzecz elastyczności i stabilizacji zatrudnienia. W ramach reformy statusu artystów wprowadzono również specjalne świadczenia dla bezrobotnych artystów od lipca 2023 r. We wrześniu 2023 r. **Czechy** wprowadziły pewne zmiany w odniesieniu do pracowników świadczących pracę w ramach „porozumień o wykonywaniu pracy”, aby zapewnić równe szanse, przynajmniej częściowo, w porównaniu z klasycznymi umowami o pracę (wprowadzenie płatnego urlopu i dodatkowe wynagrodzenie za pracę w weekend, w nocy lub w dni wolne od pracy). W **Belgii** w grudniu 2022 r. przyjęto nowe przepisy, za pośrednictwem których dostosowano prawo ochrony socjalnej do szczególnej sytuacji artystów i techników pod względem zatrudnienia i stosunków pracy, tworząc nowy status „pracowników artystycznych”. Ponadto dzięki nowemu „świadczeniu z tytułu dzieł” (obowiązującemu od października 2022 r.) poszerzono kategorię pracowników sektora sztuki i zapewniono im lepszy dostęp do specjalnych świadczeń dla bezrobotnych.

Dzięki szeregowi różnych środków poprawiono dostęp do świadczeń chorobowych. Od stycznia 2023 r. wprowadzono w **Irlandii**, ustawą o zwolnieniu chorobowym z 2022 r., ustawowe prawo do świadczenia chorobowego, zapewniając pracownikom (zwłaszcza tym, którzy otrzymują niskie wynagrodzenie i nie są uprawnieni do korzystania z zakładowego systemu świadczeń chorobowych) prawo do minimalnego okresu płatnego urlopu w przypadku choroby lub uszczerbku na zdrowiu, który czyni ich niezdolnymi do pracy. Okres płatnego zwolnienia chorobowego będzie wydłużany stopniowo przez najbliższe trzy lata, aby uniknąć nakładania nadmiernych obciążeń finansowych na pracodawców. Od czerwca 2023 r. **Hiszpania** przewiduje trzy nowe sytuacje pozazawodowe jako przyczyny zwolnienia chorobowego, bez minimalnego okresu składkowego. **Cypr**, w ramach polityki cyfryzacji i modernizacji komunikacji obywateli z cypryjskim systemem ubezpieczeń społecznych, uruchomił w lutym 2023 r. elektroniczną platformę do składania wniosków o zasiłki chorobowe.

Kilka państw członkowskich wzmocniło świadczenia rodzinne i opiekę nad dziećmi, również w odpowiedzi na wzrost kosztów utrzymania. W **Austrii** przydzielono z budżetu federalnego łączną kwotę 200 mln EUR rocznie w formie dotacji celowych dla krajów związkowych na lata szkolne 2022/2023 do 2026/2027 w celu przyspieszenia rozwoju podstawowych usług edukacyjnych w zakresie opieki nad dziećmi. W **Bulgarii** rozszerzono świadczenia szkolne w wysokości 300 BGN (154 EUR), pierwotnie przyznane uczniom rozpoczynającym klasy 1 i 8, również na uczniów rozpoczynających klasy 2, 3 i 4. Na **Cyprze** wspiera się usługi opieki nad dziećmi w wieku do lat czterech w formie płatności bezpośrednich na rzecz przedszkoli. Dotacja może wynieść do 80% miesięcznych kosztów opieki nad dziećmi, przy czym kwota maksymalna zależy od poziomu dochodów. W **Czechach** przyznano rodzicom o rocznym dochodzie poniżej 1 mln CZK (40 000 EUR) jednorazowy dodatek w wysokości 5 000 CZK (200 EUR). W **Estonii** podniesiono zasiłki rodzinne dla rodzin z co najmniej trójką dzieci. W **Niemczech** od stycznia 2023 r. zasiłek rodzinny wynosi 250 EUR na dziecko miesięcznie, przy czym kwota ta wzrośnie na pierwsze i drugie dziecko, a na trzecie dziecko będzie nieco niższa. Rodziny o niskich dochodach otrzymują dodatkowe zasiłki na dziecko. W **Grecji** zaoferowano 50 średnim i 70 dużym przedsiębiorstwom wsparcie finansowe na utworzenie placówek opieki nad dziećmi w wieku od 6 miesięcy do 2,5 roku życia. W ramach projektu pilotażowego rodzice z dziećmi w wieku do 2,5 roku życia otrzymują bony, dzięki którym mogą pokryć część usług opieki nad dziećmi świadczonych przez certyfikowanych opiekunów. W **Irlandii** na krajowy program opieki nad dziećmi przeznaczono dodatkowe 121 mln EUR. Przyznawany w **Niderlandach** częściowy i zależny od dochodów zwrot kosztów opieki nad dziećmi nie zależy już od liczby godzin faktycznie przepracowanych przez rodziców. W **Polsce** przeznaczono na lata 2022–2029 blisko 704 mln EUR z EFS+ i 380 mln EUR z RRF na utworzenie ponad 100 000 nowych miejsc w placówkach opieki nad dziećmi, w tym miejsc dostosowanych do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami lub wymagających szczególnej opieki. W **Portugalii** wprowadzono nowe świadczenie z tytułu gwarancji dla dzieci uzależnione od wysokości dochodów; jest ono wypłacane obok dodatku rodzinnego. Odpowiednio dostosowano również kwoty dodatku rodzinnego i innych świadczeń rodzinnych, a od stycznia 2023 r. dzieci urodzone od 1 września 2021 r. (włącznie) są uprawnione do bezpłatnego korzystania z placówek opiekuńczych. Na **Słowacji** podwyższono zasiłek rodzicielski. Zatrudnieni rodzice mogą korzystać z tego zasiłku na pokrycie wydatków związanych z opieką nad dziećmi do trzeciego roku życia lub do 6 roku życia w przypadku przewlekłych problemów zdrowotnych dziecka.

W **Słowenii** beneficjenci finansowej pomocy społecznej i wsparcia dochodu otrzymali jednorazowy dodatkowy dodatek energetyczny, którego wysokość zależy od wielkości rodziny, począwszy od 200 EUR. Ponadto w październiku, listopadzie i grudniu 2022 r. rodziny otrzymały dopłatę uzupełniającą do istniejących świadczeń na dzieci w wysokości 21–123 EUR. W **Hiszpanii** świadczenia z tytułu opieki nad dzieckiem w wieku poniżej 3 lat wynoszące 100 EUR miesięcznie rozszerzono w taki sposób, aby oprócz pracujących matek objąć nimi również kobiety, które otrzymują składkowe lub nieskładkowe świadczenia dla bezrobotnych.

Państwa członkowskie podjęły działania zgodnie z zaleceniem Rady z 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci. Chociaż niektóre państwa członkowskie nadal pracują nad swoimi planami wdrożenia europejskiej gwarancji dla dzieci, wprowadzono szereg środków z zakresu polityki, aby zwiększyć włączenie społeczne dzieci znajdujących się w trudnej sytuacji – np. deinstytucjonalizację opieki zastępczej w **Grecji** oraz bezpłatne posiłki szkolne w **Chorwacji i Luksemburgu**. W **Hiszpanii** wdrożenie europejskiej gwarancji dla dzieci doprowadziło do przyjęcia szerszego pakietu reform – w latach 2021–2023 przyjęto 11 aktów ustawodawczych, w tym, w ramach RRP, zmodernizowano usługi społeczne i wzmocniono system edukacji w celu zagwarantowania edukacji włączającej dzieciom ze specjalnymi potrzebami. W celu wdrożenia gwarancji utworzono również wielopoziomowy system zarządczy, obejmujący koordynatorów na szczeblu regionalnym.

Szereg państw członkowskich przyjęło środki mające na celu wzmocnienie systemu rent inwalidzkich lub zwiększenie wsparcia finansowego dla rodzin i opiekunów członków rodziny z niepełnosprawnościami pozostających na utrzymaniu. Niektóre państwa wprowadziły zmiany legislacyjne zapewniające lepszą ochronę i wsparcie finansowe osobom sprawującym obowiązki opiekuńcze, np. poprzez przyznanie nowych praw rodzicom dziecka z niepełnosprawnością (**Francja**), nowe świadczenia dla członków rodziny opiekujących się krewnym z niepełnosprawnością (**Słowacja**), zmniejszenie barier w dostępie do zasiłków opiekuńczych dla osób mieszkających razem lub poprzez ulgi podatkowe dla rodziców dzieci z niepełnosprawnościami (**Malta**). **Malta i Chorwacja** przygotowują również programy pomocy indywidualnej w celu wsparcia osób z niepełnosprawnościami w osiągnięciu niezależności oraz zwiększenia ich obecności w edukacji, na rynku pracy i w społeczeństwie. Szereg państw członkowskich nadal inwestuje w poprawę usług socjalnych i opieki domowej, aby wspierać osoby z niepełnosprawnościami w taki sposób, by mogły dalej żyć w swoim domu, w tym w kontekście reform systemów opieki długoterminowej (np. **Bulgaria, Słowenia**).

Dostęp do przystępnych cenowo mieszkań socjalnych jest jednym z priorytetów politycznych, ustawodawczych i finansowych w wielu państwach członkowskich. W ramach swojego RRP **Łotwa** rozpoczęła na przykład opracowywanie strategii na rzecz przystępnych cenowo mieszkań w celu zapewnienia odpowiedniego wsparcia, w tym dla gospodarstw domowych znajdujących się w trudnej sytuacji, w formie budownictwa socjalnego i mieszkań komunalnych o niskim czynszu. **Francja** wprowadziła szczególne środki dotyczące regulacji czynszu, natomiast **Portugalia** system dodatków służący wsparciu rodzin w płaceniu czynszu i spłacaniu kredytów hipotecznych (część pakietu prawnego *Mais Habitação*) wraz z dalszymi środkami mającymi na celu złagodzenie wpływu rosnących stóp procentowych na kredyty mieszkaniowe. **Grecja** postanowiła skupić się na studentach i zapewnić im wyższy dodatek mieszkaniowy. We **Włoszech** i na **Łotwie** opracowano specjalne dodatki, aby zaradzić skutkom wzrostu cen energii. Aby ułatwić dostęp do mieszkań i uczynić je bardziej przystępnymi cenowo, **Grecja** wprowadziła program pomocy dotyczący pożyczek i mieszkań na poziomie lokalnym, a **Malta** opracowała program wsparcia dla osób kupujących nieruchomości po raz pierwszy. **Polska** przyjęła projekt ustawy o spółdzielniach mieszkaniowych.

Jeżeli chodzi o emerytury, podjęto działania mające na celu uczynienie systemów emerytalnych bardziej odpornymi i sprawiedliwymi. Obejmowały one w szczególności aktualizację emerytur (**Bulgaria**), przegląd mechanizmów indeksacji emerytur (**Estonia** i **Włochy**) oraz stopy przyrostu świadczeń emerytalnych ze szczególnym naciskiem na zwiększanie dostępu do podstawowych świadczeń emerytalnych, podniesienie emerytur minimalnych (**Belgia**, **Chorwacja**, **Łotwa**), a także zmniejszenie obciążeń podatkowych dla osób o niskich emeryturach (**Niemcy**, **Malta**, **Estonia**, **Włochy**). W ramach swojego RRP **Hiszpania** podjęła decyzję o stopniowym zwiększaniu maksymalnych podstaw składek emerytalnych i emerytur maksymalnych oraz wprowadziła nową metodę naliczania emerytur minimalnych i nieskładkowych, aby rosły wraz ze zmianami płacy minimalnej. W marcu 2023 r. wprowadzono również szereg środków w celu zmniejszenia luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, w tym zakładające lepsze ujęcie kariery zawodowej oraz zwiększenie wyrównania z tytułu tej luki. Ponadto w hiszpańskiej reformie systemu emerytalnego z 2023 r. zapewniono równe traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy przy obliczaniu okresów składkowych na potrzeby uzyskania uprawnień emerytalnych; podjęto również decyzję o stopniowym zrównaniu składek na ubezpieczenie społeczne płaconych przez osoby samozatrudnione z systemem pracowników najemnych. We **Francji**, **Portugalii** i **Danii** wprowadzono nadzwyczajne podwyżki emerytur i wsparcie w odniesieniu do niskich emerytur, a w **Niderlandach** i na **Litwie** podniesiono emerytury ze środków publicznych.

W **Chorwacji** i na **Malcie** zwiększono poziom rent rodzinnych i złagodzano warunki ich otrzymania, natomiast w **Hiszpanii**, **Francji**, **Niemczech** i na **Malcie** podjęto działania w celu poprawy sytuacji osób o ograniczonej zdolności do pracy. We wprowadzonej w **Belgii** w lipcu 2023 r. reformie włączono urlopy związane z opieką i tymczasowe bezrobocie do okresów składkowych uprawniających do uzyskania emerytury minimalnej. W **Czechach** i na **Malcie** również podwyższono emerytury i wprowadzono ulgi od składek z tytułu wychowania dzieci. Ponadto **Włochy** postanowiły w 2023 r. tymczasowo przedłużyć zaliczkę z tytułu emerytury socjalnej (*APE Sociale*) dla osób w wieku co najmniej 63 lat, nieuprawnionych do emerytury, które wykonywały ciężkie prace, lub osób z niepełnosprawnością na poziomie co najmniej 74%, osób bezrobotnych, które wyczerpały swoje prawa do zasiłków, oraz pracowników opiekuńczych. Na **Słowacji** od lipca 2023 r. weszła w życie dodatkowa podwyżka emerytur, jak również złagodzano kryteria przyznawania renty inwalidzkiej i zwiększono jej kwotę. Emerytury minimalne wzrosły od października 2023 r. – najniższy poziom wynosi 145 % minimum socjalnego (389,90 EUR).

Reformy związane z wiekiem emerytalnym i dłuższym okresem aktywności zawodowej wynikały zarówno ze względów dotyczących stabilności fiskalnej, jak i adekwatności.

W **Belgii**, **Czechach** i **Finlandii**, jak również w **Danii**, **Niemczech** i **Chorwacji**, skupiono się na propagowaniu dłuższego życia zawodowego oraz łączeniu pracy z emeryturą, stosując pozytywne zachęty i zapewniając większą elastyczność. Niewiele środków poświęcono podniesieniu wieku emerytalnego, jak we **Francji** i **Czechach**, czy zaostrzeniu warunków uzyskania wcześniejszych emerytur, jak w tym drugim państwie. W reformie emerytalnej przyjętej w **Irlandii** we wrześniu 2022 r. umożliwiono pracę do 70 roku życia w zamian za wyższą emeryturę, a w ciągu kilku lat stopniowe przejście do podejścia opartego na składkach ogółem, zgodnie z którym stawki emerytalne będą powiązane ze składkami na ubezpieczenie społeczne przez cały okres życia zawodowego danej osoby. W systemie emerytalnym uznaje się również czas poświęcony przez opiekunów na opiekę długoterminową. **Włochy** rozszerzyły przepisy dotyczące wcześniejszego przechodzenia na emeryturę osób o długiej karierze zawodowej lub określonym statusie zawodowym, a jednocześnie zaostryły kryteria kwalifikowalności.

Ponadto bardziej widoczna stała się tendencja polegająca na wzmacnianiu roli kapitałowych programów emerytalnych i wspieraniu uprawnień indywidualnych. W niektórych przypadkach wiązało się to ze wzmocnieniem zbiorowych praw do pracowniczych programów emerytalnych, jak ma to miejsce w **Danii**, podczas gdy w innych wzmocniono prawa indywidualne, mianowicie w ramach ustawowych kapitałowych systemów emerytalnych. Szczególnym przykładem są tu **Niderlandy**, gdzie szeroko zakrojona reforma z czerwca 2023 r. miała na celu uczynienie drugiego filaru bardziej przejrzystym, sprawiedliwym, odpornym na wstrząsy i lepiej dostosowanym do dynamicznego rynku pracy. W **Rumunii** przyjęto środki mające na celu zapewnienie trwałości drugiego filaru. W ramach RRF **Słowacja** przyjęła w 2022 r. reformę emerytalną, która łączy wiek emerytalny ze średnim trwaniem życia.

Państwa członkowskie podjęły działania w celu wzmocnienia podstawowej opieki zdrowotnej i usprawnienia integracji opieki, a także zwiększenia dostępu do niej. W czerwcu 2022 r. **Włochy** przyjęły ustawę wspierającą nowe modele i normy podstawowej opieki zdrowotnej. Na **Litwie** Parlament zatwierdził w lipcu 2022 r. reformę sieci instytucji opieki zdrowotnej, mającą na celu utworzenie ośrodków opieki zdrowotnej w celu wzmocnienia podstawowej opieki zdrowotnej. Od połowy 2023 r. zaostrożono w tym państwie również warunki dotyczące maksymalnych rocznych kosztów własnych w zakresie leków ambulatoryjnych. Na **Węgrzech** przyjęto w grudniu 2022 r. reformę, która ma na celu wspieranie multidyscyplinarnych praktyk grupowych. W marcu 2023 r. **Chorwacja** zmieniła swoją ustawę o opiece zdrowotnej, aby wspierać zintegrowane praktyki opiekuńcze, ze szczególnym uwzględnieniem podstawowej opieki zdrowotnej. W **Belgii** trwają prace nad nowym federalnym planem na rzecz zintegrowanej opieki na 2024 r., podczas gdy nowa strategia dotycząca lekarzy i praktyk podstawowej opieki zdrowotnej przewiduje opracowanie nowego modelu finansowania w celu wspierania lepszych praktyk zintegrowanej opieki. **Rumunia** rozszerzyła zakres usług objętych podstawową opieką zdrowotną zakontraktowanych ze środków publicznych na 2023 r. W podobnym duchu **Portugalia** planuje utworzenie w 2023 r. nowych lokalnych placówek opieki zdrowotnej w celu zwiększenia integracji opieki. Od czerwca 2022 r. zniesiono również większość opłat pobieranych od pacjentów w publicznym krajowym systemie opieki zdrowotnej. W styczniu 2023 r. **Słowacja** przyjęła ogólną strategię opieki ambulatoryjnej w celu wzmocnienia podstawowej opieki zdrowotnej. **Słowenia** uzgodniła w czerwcu 2023 r. znaczne zwiększenie środków na cyfryzację opieki zdrowotnej, co ma wzmocnić praktyki opieki zintegrowanej. **Irlandia** zniósła w kwietniu 2023 r. publiczne opłaty szpitalne. W listopadzie 2022 r. **Finlandia** zmieniła ustawę o opiece zdrowotnej, aby skrócić maksymalny czas oczekiwania na otrzymanie – w ramach publicznej podstawowej opieki zdrowotnej – opieki ambulatoryjnej niezwiązanej z pilną potrzebą.

Szereg państw członkowskich podjęło działania mające na celu rozwiązanie problemu niedoboru personelu opieki zdrowotnej i zatrzymywanie pracowników służby zdrowia oraz poprawę zarządzania w tym sektorze. Pod koniec 2022 r. **Malta** przyjęła szersze ramy strategiczne dotyczące pracowników służby zdrowia, podczas gdy **Rumunia** przyjęła odpowiednie ramy legislacyjne w 2023 r., w ramach swojej strategii krajowej. W grudniu 2022 r. **Luksemburg** przeprowadził kampanię mającą na celu przyciągnięcie nowych studentów do zawodów medycznych i rozpoczął modernizację systemu kształcenia personelu pielęgniarskiego. **Francja** przyjęła w kwietniu 2023 r. nową ustawę mającą na celu rozwój zawodu pielęgniarek w drodze podziału zadań. Przeprowadzając nowelizację ustawy o opiece zdrowotnej (z kwietnia 2023 r.), **Chorwacja** miała na celu usprawnienie zarządzania szpitalami ogólnymi dzięki przeniesieniu własności z poziomu gminy na państwo. W grudniu 2022 r. **Węgry** przyjęły środki mające na celu reorganizację systemu opieki zdrowotnej i scentralizowanie zarządzania takimi funkcjami jak podstawowa opieka zdrowotna i integracja z opieką długoterminową. **Finlandia** przyjęła reformę, wdrożoną od stycznia 2023 r., mającą na celu reorganizację podstawowej i specjalistycznej opieki zdrowotnej w drodze utworzenia 22 okręgów świadczenia usług na rzecz dobrego stanu zdrowia. **Szwecja**, przy wsparciu z RRF, kontynuowała inicjatywę dotyczącą opieki nad osobami starszymi ukierunkowaną na szkolenie personelu pielęgniarskiego i zarządzającego w zakresie opieki nad takimi osobami i objęła prawną ochroną tytuł asystentki pielęgniarskiej, aby uczynić ten zawód bardziej atrakcyjnym. **Słowenia** przyjęła zmiany legislacyjne umożliwiające szybsze zatrudnianie obywateli państw trzecich w sektorze opieki zdrowotnej i opieki społecznej. W **Niemczech** od 2024 r. wprowadzane będą dodatki na studia pielęgniarskie oraz nastąpi dalsza modernizacja szkoleń zawodowych.

Podjęto kroki w celu wspierania zdrowia publicznego, w szczególności poprzez zapobieganie chorobom i propagowanie zdrowego trybu życia, i zintensyfikowano działania w określonych obszarach terapeutycznych, zwłaszcza w zakresie nowotworów i zdrowia psychicznego.

Francja przyjęła krajową strategię profilaktyki na lata 2023–2027, której celem jest poprawa dostępu do profilaktyki. W sierpniu 2022 r. **Hiszpania** przyjęła nową strategię zdrowia publicznego służącą uwzględnieniu zdrowia i równości w zdrowiu we wszystkich działaniach publicznych.

Słowacja zatwierdziła krajowy plan działania na rzecz ograniczenia użycia tytoniu na lata 2023–2030.

Rumunia przyjęła w listopadzie 2022 r. krajowy plan walki z rakiem w celu wdrożenia od 2023 r.

zintegrowanego i multidyscyplinarnego podejścia do leczenia, podczas gdy **Włochy** przyjęły

krajowy plan onkologiczny na lata 2023–2027, w szczególności w celu ukończenia prac nad

Krajowym Rejestrem Nowotworów i Regionalną Siecią Rejestrów Nowotworów, a **Bulgaria**

przyjęła w styczniu 2023 r. krajowy plan walki z rakiem. We wrześniu 2022 r. **Francja** przyjęła

środki mające na celu poprawę dostępu do opieki psychiatrycznej, a w połowie 2022 r. **Hiszpania**

wdrożyła strategię zdrowia psychicznego na lata 2022–2026 w celu poprawy usług i wsparcia dla

rodzin oraz promowania modelu kompleksowej opieki środowiskowej. Oczekuje się, że

w **Portugalii** w 2023 r. wejdzie w życie nowa ustawa o zdrowiu psychicznym, wzmacniająca

niedawne reformy ukierunkowane na deinstytucjonalizację. **Niemcy** przyjęły pakt na rzecz

publicznej służby zdrowia na okres 2021–26, który ma na celu poprawę zatrudnienia, procesów

cyfryzacyjnych i nowoczesnych struktur w publicznej służbie zdrowia.

Szereg państw członkowskich realizuje reformy i inwestycje w zakresie opieki długoterminowej, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie dostępu do wysokiej jakości i przystępnej cenowo opieki długoterminowej. Obejmują one środki mające na celu poprawę dostępności usług w **Bulgarii, Estonii, Hiszpanii, Włoszech, na Litwie, w Portugalii, Rumunii i Słowenii**; zwiększenie przystępności cenowej usług w **Estonii, Niemczech, Włoszech i Słowenii**; jakości usług w **Estonii, Hiszpanii, na Litwie i w Słowenii**; a także wsparcie dla siły roboczej w **Bulgarii, Niemczech i na Litwie**. **Bulgaria** wykorzystuje EFS i EFS+ do rozszerzenia zakresu opieki domowej, w tym przeprowadza szkolenia personelu pod tym kątem. **Estonia** realizuje reformę mającą na celu zmniejszenie poziomu wydatków własnych w opiece ogólnej, rozszerzenie usług opieki społecznej w celu umożliwienia niezależnego życia w domu oraz określenie norm jakości w odniesieniu do opieki domowej i opieki ogólnej. **Hiszpania** wykorzystuje środki z RRF na zwiększenie dostępności opieki dla osób z niepełnosprawnościami, pilotażową deinstytucjonalizację, rozwój teleopieki i przygotowuje się do modernizacji infrastruktury opiekuńczej zgodnie z modelem opieki długoterminowej ukierunkowanym na opiekę środowiskową. **Włochy** ustanowiły plan służący określeniu minimalnego poziomu usług społecznych dla osób starszych, które nie są samowystarczalne, oraz utworzyły fundusz mający na celu inwestowanie w niezależność i zatrudnianie personelu świadczącego usługi społeczne pod kątem utworzenia specjalnych punktów dostępu. **Litwa** przygotowuje nowy model opieki długoterminowej w celu usprawnienia struktury administracyjnej i finansowej, ustanowienia minimalnych wymogów dla świadczeniodawców opieki długoterminowej, rozszerzenia opieki środowiskowej oraz zamierza wykorzystać RRF i unijne fundusze objęte polityką spójności do budowania zdolności oraz wzmacniania zasobów ludzkich i infrastruktury opieki długoterminowej. **Rumunia** przyjęła krajową strategię na rzecz opieki długoterminowej i aktywnego starzenia się na lata 2023–2030, która obejmuje środki mające na celu zaspokojenie potrzeb medycznych w zakresie opieki długoterminowej i poprawę opieki środowiskowej nad osobami starszymi. **Słowenia** pracuje nad nową reformą mającą na celu rozszerzenie możliwości opieki niestacjonarnej, ustanowienie norm jakości i poprawę rentowności systemu opieki długoterminowej dzięki uczynieniu opieki długoterminowej nowym filarem zabezpieczenia społecznego.

ROZDZIAŁ 3. PIERWSZY ETAP ANALIZY DOTYCZĄCEJ POSZCZEGÓLNYCH PAŃSTW

W niniejszym rozdziale przedstawiono krajowe arkusze informacyjne w ramach pierwszego etapu analizy dotyczącej poszczególnych państw, w oparciu o cechy ram konwergencji społecznej, jak określono w powiązanych kluczowych przesłaniach EMCO-SPC i w stanowiącym podstawę sprawozdaniu Grupy Roboczej ds. EMCO-SPC²⁷², będące również uzupełnieniem kluczowych ustaleń horyzontalnych przedstawionych w rozdziale 1 sekcja 1.5. Należy to postrzegać jako projekt pilotażowy, który zostanie poddany ocenie. Chociaż wszystkie arkusze przygotowano na podstawie informacji z tablicy wskaźników społecznych i na bazie klasyfikacji w ramach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, jak opisano w ramce w sekcji 1.5 i w załączniku 6, ich struktura zależy od sytuacji poszczególnych krajów: kolejność przedstawienia trzech obszarów polityki objętych zakresem arkuszy (zatrudnienie; kształcenie i umiejętności; ochrona socjalna i włączenie społeczne) wynika z tendencji zachodzących w danym państwie, widocznych w tablicy wskaźników społecznych w załączniku 9. Wykresy dotyczące poszczególnych krajów ilustrują najistotniejszą kwestię lub najważniejsze wydarzenie w danym kraju.

Pierwszy etap analizy dotyczącej poszczególnych państw opiera się na pełnym zestawie wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych. Każdy ze wskaźników²⁷³ jest analizowany na podstawie metodyki wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, która określa względną pozycję państw członkowskich. Tę względną pozycję wyraża się w postaci odchylen standardowych od średniej zarówno bezwzględnego poziomu wartości wskaźnika, jak i jej zmiany w porównaniu z rokiem poprzednim (więcej szczegółów technicznych znajduje się w załączniku 4). Wyniki podsumowuje się w jednej z siedmiu możliwych kategorii w odniesieniu do każdego wskaźnika dla danego państwa („najlepsze wyniki”, „wyniki lepsze od średniej”, „wyniki dobre, ale wymagające monitorowania”, „wyniki odpowiadające średniej”, „wyniki słabe, lecz poprawiające się”, „wymagające obserwacji”, „sytuacja krytyczna”). Odpowiada to skali kolorów – od zielonego do czerwonego. Krótki przegląd wskaźników i ich oceny w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego można znaleźć w tabelach w załączniku 9.

²⁷² Powołano specjalną wspólną grupę roboczą Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej, która omówiła inicjatywę i przeprowadziła odpowiednie prace w okresie od października 2022 r. do maja 2023 r. Rezultaty te wykorzystano w pracach EMCO i SPC, które przygotowały dyskusję ministerialną na posiedzeniu Rady EPSCO w czerwcu 2023 r. Prace te i ich rezultaty udokumentowano w [najważniejszych przesłaniach EMCO-SPC dotyczących wprowadzenia ram konwergencji społecznej do europejskiego semestru](#) i związanym z nimi [sprawozdaniu grupy roboczej EMCO-SPC](#).

²⁷³ Co do szczegółów technicznych dotyczących głównych wskaźników tablicy wyników, w tym luki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami przedstawionej na podstawie koncepcji GALI – zob. załącznik 2.

Każdy ze wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych ocenia się zgodnie z metodyką wyjaśnioną powyżej w celu ustalenia, czy konieczna jest dalsza analiza na drugim etapie. Kategoria „sytuacja krytyczna” odnosi się do państw członkowskich, które osiągają znacznie gorsze wyniki niż średnia UE w odniesieniu do konkretnego wskaźnika i w których sytuacja pogarsza się lub nie poprawia się wystarczająco w porównaniu z rokiem poprzednim. Sytuację oznacza się jako „wymagającą obserwacji” w dwóch przypadkach: a) gdy państwo członkowskie osiąga wyniki gorsze od średniej UE w odniesieniu do konkretnego wskaźnika, przy czym sytuacja w tym państwie pogarsza się lub nie poprawia się wystarczająco szybko, oraz b) gdy wynik pod względem poziomów odpowiada średniej UE, ale sytuacja pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE.

Dalszą analizę na drugim etapie uznaje się za uzasadnioną w przypadku państw członkowskich, w których co najmniej sześć wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych jest oznaczonych kolorem czerwonym („sytuacja krytyczna”) lub pomarańczowym („wymagające obserwacji”). Dodatkową przesłanką uznania, że sytuacja wymaga dalszej analizy na drugim etapie, jest fakt, że wskaźnik oznaczony kolorem czerwonym lub pomarańczowym wykazuje dwa następujące po sobie pogorszenia w ramach klasyfikacji wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu. Jako przykład można podać zmianę z „wyników odpowiadających średniej” na „wyniki słabe, lecz poprawiające się” w edycji wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu z 2023 r., a następnie dalsze pogorszenie do „sytuacji krytycznej” w edycji z 2024 r. Byłoby to liczone jako dodatkowe „oznaczenie” w stosunku do minimalnego progu sześciu oznaczeń ogółem. Przykładowo jeżeli w danym roku n w przypadku danego państwa 5 wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych jest oznaczonych kolorem czerwonym lub pomarańczowym, a jeden z nich wykazuje dwa następujące po sobie pogorszenia w latach n i $n-1$, uznaje się, że państwo to ma ogółem 6 oznaczeń w tym roku n (5 oznaczeń czerwonych/pomarańczowych ze wskaźników w danym roku +1 oznaczenie ze względu na dwa następujące po sobie pogorszenia). W związku z tym jego sytuacja również wymagałaby dalszej analizy. Wszelkie przerwy w szeregach oraz kwestie związane z jakością i interpretacją danych uwzględnia się w ocenie całkowitej liczby oznaczeń w stosunku do progu.

Belgia

Belgijski rynek pracy szybko wyszedł z kryzysu związanego z COVID-19, ale nadal osiąga

wyniki poniżej średniej. Stopa bezrobocia

i stopa bezrobocia długotrwałego

„odpowiadają wartościom średnim”. Choć

od 2017 r. wskaźnik zatrudnienia rośnie

zasadniczo wraz ze średnią UE, osiągając

nowy rekordowy poziom 71,9%, nadal

pozostaje on w tyle za innymi państwami

członkowskimi i od trzech kolejnych lat

„wymaga obserwacji”. Wynika to w dużej

mierze z niższego niż średni współczynnika

aktywności zawodowej w Belgii. Choć

luka w zatrudnieniu między kobietami

a mężczyznami wynosi średnio 7,6 punktu

procentowego, osoby z niepełnosprawnościami

stale zmagają się z trudnościami w dostępie do rynku pracy, co w ciągu ostatnich trzech lat

odnotowano jako „sytuację krytyczną”. Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami stale

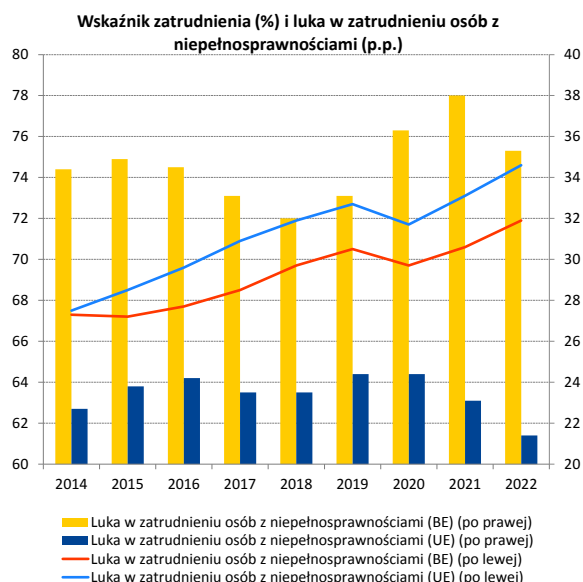
rosła w latach 2018–2021 (z 32 p.p. do 38 p.p.), a pomimo spadku do 35,3 p.p. w 2022 r. Belgia

nadal należy do państw członkowskich osiągających najgorsze wyniki w tym zakresie

(w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 21,4 p.p.). Ponadto wzrost dochodów do dyspozycji

brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca nie osiągnął średniej UE i nadal „wymaga

obserwacji”.



Uwaga: Przerwa w szeregu czasowym w 2017 r. w przypadku Belgii.

Źródło: Eurostat [lfsi_emp_a], BAEL UE [tepsr_sp200], EU-SILC

Wyniki Belgii w dziedzinie kształcenia i umiejętności są nieco lepsze od średniej. Ponad połowa (52,7%) wszystkich dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką w Belgii osiąga „wyniki lepsze od średniej”. Ponadto odsetek osób wcześniej kończących naukę jest stosunkowo niski (6,4%) i są to „wyniki lepsze od średniej”, przy czym odnotowano poprawę w porównaniu z poprzednim rokiem, podczas gdy odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzieży NEET) „odpowiada średniej” i wynosi 9,2%. Odsetek osób posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, które sprzyjają transformacji ekologicznej i cyfrowej, również „odpowiada średniej” i wynosi 54,2% (w porównaniu z 53,9% w UE).

Polityka społeczna jest zasadniczo skuteczna w zapobieganiu ryzyku ubóstwa i wykluczeniu społecznemu oraz w ograniczaniu tych zagrożeń, a także nierówności w dochodach. Odsetek ludności ogółem i dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym od 2017 r. maleje i jest ogólnie zgodny ze średnimi UE. Ponadto Belgia osiąga „najlepsze wyniki” w dwóch dodatkowych wymiarach w dziedzinie społecznej: wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa jest o wiele wyższy od średniej UE (48,8% w porównaniu z 35,3% w 2022 r.); niskie poziomy nierówności, mierzone wskaźnikiem zróżnicowania kwintylowego. Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny odpowiadają „wynikom lepszym od średniej” – tylko 1% ludności Belgii zgłosiło taką sytuację w 2022 r.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących trzech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wydać się, że Belgia nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Bulgaria

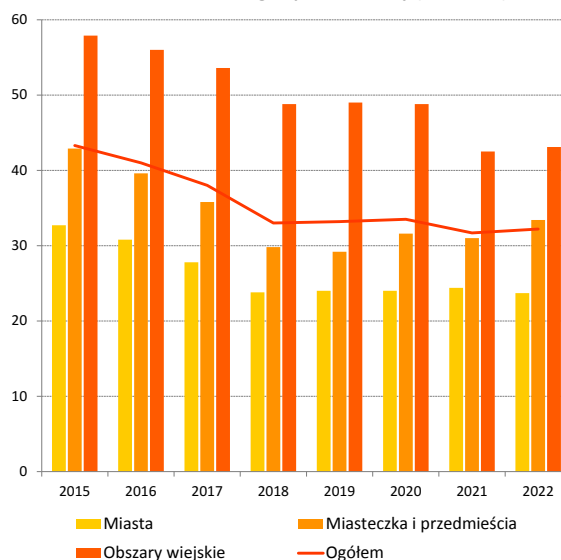
Bulgaria stoi w obliczu poważnych wyzwań związanych z ubóstwem i włączeniem społecznym.

Pomimo ostatnich spadków ogólny odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) wynosi 32,2%

i jest jednym z najwyższych w UE (średnia UE to 21,6%), co oznacza, że jest to „sytuacja krytyczna”. Podobnie wskaźnik AROPE w przypadku dzieci wzrósł o 0,9 p.p. w latach 2021–2022 r. i wyniósł 33,9% w 2022 r. (znacznie powyżej średniej UE, która wynosi 24,7%), co również oznacza „sytuację krytyczną”. Zagrożenie ubóstwem jest szczególnie wysokie w przypadku osób z niepełnosprawnościami, osób mieszkających na obszarach wiejskich i oddalonych oraz ludności romskiej. W tym kontekście transfery socjalne (z wyłączeniem emerytur) miały

w Bułgarii ograniczony wpływ, zmniejszając ubóstwo jedynie o 24,4% (w porównaniu z 35,3% w UE), a więc kwestia ta „wymaga obserwacji”. Ponadto nierówności, mierzone wskaźnikiem zróżnicowania kwintylowego, należą do najwyższych w UE (7,3 w porównaniu z 4,7 w UE), co oznacza „sytuację krytyczną” pomimo niewielkich spadków w ciągu ostatnich trzech lat. Sytuację pogarsza fakt, że wiele osób żyje w gospodarstwach domowych, które są przeciążone wydatkami mieszkaniowymi (15,1% ogółu ludności), co również należy określić jako „sytuację krytyczną”.

Wskaźnik AROPE według stopnia urbanizacji (% ludności)



Źródło: Eurostat [ilc_peps13n], EU-SILC.

Pomimo niedawnej poprawy sytuacji Bułgaria nadal zмага się z wyzwaniami związanymi

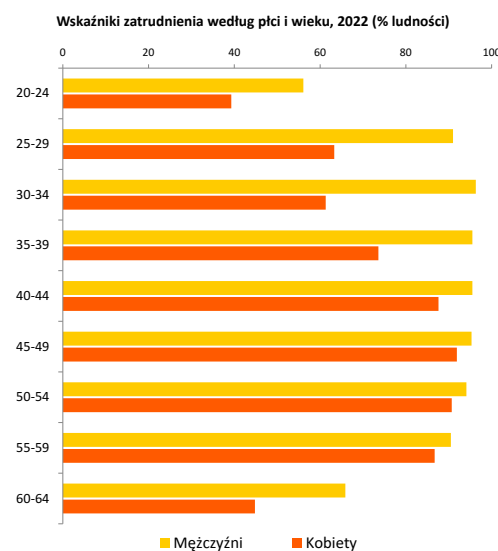
z kształtowaniem umiejętności. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe pozostaje niski (31,2% w porównaniu z 53,9% w UE w 2021 r.), a więc jest to „sytuacja krytyczna”. Zwiększenie zdolności w zakresie nabywania umiejętności przez dorosłych, w tym w dziedzinie cyfrowej, wydaje się istotne dla wspierania transformacji ekologicznej i cyfrowej. Jednocześnie zmniejszył się odsetek osób wcześniej kończących naukę i obecnie wynosi 10,5%, czyli nieznacznie powyżej średniej UE wynoszącej 9,6%. Odsetek ten pozostaje jednak szczególnie wysoki na obszarach wiejskich (19,1%). Ponadto odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką wyniósł w 2022 r. 17,4% (w porównaniu z 35,7% w UE). Oprócz wyzwań związanych z jakością opieki nad dziećmi ten niski odsetek „wymaga obserwacji”, ponieważ może być potencjalnie szkodliwy z punktu widzenia długoterminowych perspektyw uczenia się dzieci.

W ostatnim czasie sytuacja na rynku pracy w Bułgarii poprawiła się, ale pewne trudności się utrzymują, zwłaszcza w przypadku osób z niepełnosprawnościami i młodzieży. W kraju tym odnotowano silne ożywienie na rynku pracy, przy rekordowo wysokim wskaźniku zatrudnienia (75,7% w 2022 r.) i stałym spadku stopy bezrobocia (do 4,3% w tym samym roku). Również bezrobocie długotrwałe wykazuje tendencję spadkową, podczas gdy luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami maleje (do 7,7 p.p. w 2022 r. z 8,4 p.p. w roku poprzednim). Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami nadal była jednak znacznie powyżej średniej UE w 2022 r. (29,5 p.p. w porównaniu z 21,4 p.p.), w związku z czym jest to kwestia „wymagająca obserwacji”. Ponadto, mimo spadku w ciągu ostatnich kilku lat, odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzieży NEET) wyniósł 15,1% w 2022 r., czyli nadal powyżej średniej UE (11,7%), co oznacza, że są to „wyniki słabe, lecz poprawiające się”.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących ośmiu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, uznaje się, że **Bułgaria jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem wymaga dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Czechy

Czeska gospodarka odbudowywała się po pandemii COVID-19 i kryzysie energetycznym w tempie umiarkowanym, przy czym ogólnie pozytywnym wynikom na rynku pracy towarzyszą rosnące niedobory siły roboczej, a niektóre grupy funkcjonują w trudniejszych warunkach, np. kobiety. W 2022 r. Czechy są jednym z państw osiągających najlepsze wyniki pod względem stopy zatrudnienia i bezrobocia (odpowiednio 81,3% i 2,2%). Niska stopa bezrobocia długotrwałego (0,6% w 2022 r.) również oznacza „wyniki lepsze od średniej”. Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest jednak nadal znacznie niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn (w 2022 r. różnica ta wynosiła 14,9 p.p.), co wskazuje na „sytuację krytyczną”. Chociaż wskaźnik uczestnictwa dzieci w wieku poniżej 3 lat w formalnej opiece (6,8% w 2022 r.) wzrósł o 1,9 p.p. w porównaniu z 2021 r., pozostaje znacznie poniżej średniej UE (35,9%). Świadczy to o utrzymującej się „sytuacji krytycznej”, która w połączeniu z wyzwaniem dotyczącym jakości opieki nad dziećmi może być potencjalnie szkodliwa dla długoterminowych perspektyw uczenia się dzieci, a także może wpływać na niższy udział kobiet w rynku pracy. Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzieży NEET) utrzymał się na poziomie 11,4% w 2022 r., czyli jest to sytuacja „wymagająca obserwacji”²⁷⁴. Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami wyniosła w 2022 r. 22,7 p.p., a więc na poziomie „średnim”. Zwiększenie udziału kobiet i młodzieży w rynku pracy mogłoby przyczynić się do zmniejszenia niedoborów siły roboczej.



Źródło: Eurostat [lfsa_ergaed], BAEL UE.

Jeżeli chodzi o umiejętności, Czechy osiągają wyniki odpowiadające średniej, ale istnieją możliwości lepszego wspierania zdolności w zakresie innowacji i ułatwienia transformacji ekologicznej i cyfrowej. Wskaźnik osób wcześniej kończących naukę poprawił się w 2022 r. do poziomu „wyniki lepsze od średniej”. W 2021 r. odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe wynosił „w ujęciu uśrednionym” 59,7% w porównaniu z 53,9% w UE. Propagowanie edukacji dorosłych i rozwoju umiejętności, w szczególności w zakresie umiejętności cyfrowych, może wzmocnić obecne tendencje w zakresie automatyzacji i robotyzacji w przemyśle.

²⁷⁴

Przerwa w szeregu czasowym w 2021 i 2022 r.

Czechy mają dobrze funkcjonujący system ochrony socjalnej, który okazuje się skuteczny w zmniejszaniu ryzyka ubóstwa i nierówności. Ogólne zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w 2022 r. wyniosło 11,8%, co oznacza, że Czechy osiągają „najlepsze wyniki”, pomimo wzrostu o 1 p.p. w 2022 r. Sytuacja dotycząca dzieci pozostaje zasadniczo stabilna. Czechy osiągają znaczące wyniki w odniesieniu do wskaźnika zróżnicowania kwintylowego (3,5 w 2022 r.). Realne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca zmniejszyły się ze 125,8 w 2021 r. do 121,2 w 2022 r. i „wymagają obserwacji”. Ogólny wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi nieznacznie wzrósł do 6,9% w 2022 r., czyli są to „wyniki odpowiadające średniej”. Jednak przystępność cenowa mieszkań w czeskich miastach wymaga ścisłego monitorowania, ponieważ w 2022 r. wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi wzrósł (do poziomu 10,6%, o 0,3 p.p. w stosunku do 2021 r.) w porównaniu z obszarami wiejskimi (4,0%). Czechy osiągają „wyniki lepsze od średniej”, jeżeli chodzi o niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny. Szybkie starzenie się społeczeństwa wywiera jednak presję na systemy opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, co wymaga ścisłego monitorowania.

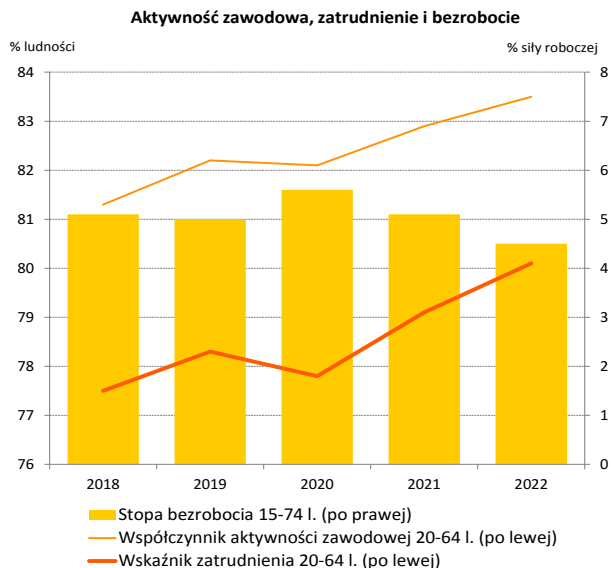
W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących czterech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyda się, że Czechy nie są narażone na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będą wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Dania

Sytuacja na duńskim rynku pracy szybko poprawiła się po kryzysie związanym z COVID-19, a rynek ten pozostaje odporny pomimo spowolnienia aktywności gospodarczej w 2023 r. i wzrostu niedoborów. Odnotowano ogólnie

dobre wyniki w obszarze „uczciwych warunków pracy”. Wysoki wskaźnik zatrudnienia i niska stopa bezrobocia w 2022 r., wynoszące odpowiednio 80,1% i 4,5%, stanowią „wyniki lepsze od średniej”. Dania osiąga „najlepsze wyniki” pod względem stopy bezrobocia długotrwałego (odnotowując spadek z 1% w 2021 r. do 0,5% w 2022 r.). Kraj ten zmaga się jednak z niedoborem siły roboczej w wielu sektorach, w szczególności w sektorach związanych z gospodarką ekologiczną i cyfrową. W okresie od lutego

2021 r. do 2022 r. wskaźnik nieudanych rekrutacji w przedsiębiorstwach wyniósł 29%²⁷⁵. Jeśli chodzi o konkretne grupy społeczne, sytuacja młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzieży NEET) charakteryzuje się „wynikami lepszymi od średniej”, podobnie jak luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, która w 2022 r. znacznie spadła, do 5,4 p.p. Pomimo wzrostu o 2 p.p. do 9,9 p.p. w 2022 r. Dania nadal osiąga „najlepsze wyniki” pod względem luki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami.



²⁷⁵ Duńska Agencja Rynku Pracy i Zatrudnienia (czerwiec 2022 r.), *Sprawozdanie z badania dotyczącego rekrutacji*.

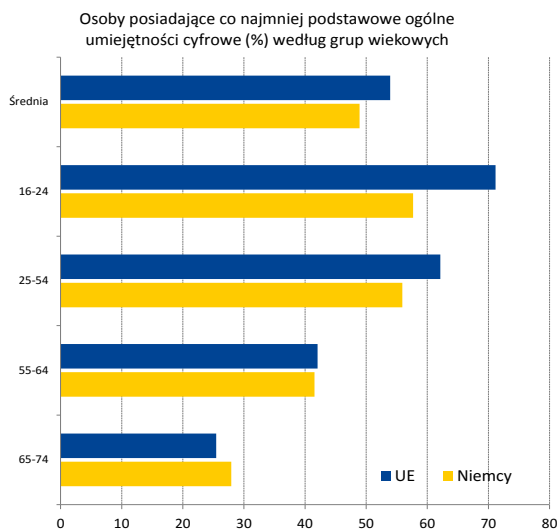
Dania odnotowuje ogólnie dobre wyniki w zakresie kształcenia i umiejętności, ale odsetek osób wcześniej kończących naukę nadal rośnie. Chociaż w szeregu państw członkowskich udział ten zmniejszył się, w Danii wzrósł on w 2022 r. do 10%, nieznacznie przekraczając średnią UE wynoszącą 9,6%, i obecnie „wymaga obserwacji”. Wymaga to uwagi w świetle kurczących się zasobów pracy i niedoboru wykwalifikowanych pracowników. Pozytywnym aspektem jest to, że Dania jest jednym z państw, które osiągają „najlepsze wyniki” pod względem odsetka dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką oraz odsetka dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, co przyczynia się do sprawiedliwej transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Dania posiada bardzo dobrze funkcjonujący system ochrony socjalnej, ale wydatki mieszkaniowe nadal stanowią wyzwanie. W dziedzinie „ochrony socjalnej i włączenia społecznego” Dania osiąga „wyniki lepsze od średniej” lub osiąga „najlepsze wyniki”, w tym w odniesieniu do ogólnego zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (także dzieci) i wpływu transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa. Jednak wysoki odsetek gospodarstw domowych przeciążonych wydatkami mieszkaniowymi w ciągu ostatnich trzech lat – na poziomie 14,7% – uznaje się za „krytyczny” w 2022 r., i odzwierciedla on ograniczoną dostępność przystępnych cenowo mieszkań w większych miastach.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących dwóch wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyduje się, że Dania nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Niemcy

Niemcy stoją w obliczu szeregu wyzwań w dziedzinie kształcenia i umiejętności, którym należy stawić czoła, w szczególności w świetle transformacji ekologicznej i cyfrowej. Odsetek osób wcześniej kończących naukę (w wieku 18-24 lat) był wysoki i wyniósł 12,2% w 2022 r. (w porównaniu z 12,5% w 2021 r. i 9,6% w UE), co wskazuje na „sytuację krytyczną” w ciągu ostatnich dwóch lat. Ponadto w 2021 r. odsetek ludności posiadającej co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe wyniósł 48,9% (w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 53,9%) i uznaje się go za „wymagający obserwacji”. Różnica w stosunku do średniej UE była znacznie większa w przypadku młodszej kohorty (wiek 16–24 lat), tj. 13,5 p.p.



Źródło: Eurostat, [tepsr_sp410].

Niemiecki rynek pracy odbudował się po kryzysie związanym z COVID-19 i ogólnie rzecz biorąc sytuacja jest pozytywna, chociaż wskaźnik zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze godzin pozostaje na bardzo wysokim poziomie, a wskaźniki uczestnictwa we wczesnej edukacji i opiece nad dziećmi – na stosunkowo niskim. W Niemczech zachodzą zasadniczo pozytywne zmiany, jeżeli chodzi o „uczciwe warunki pracy”. Wskaźnik zatrudnienia jest wysoki, w 2022 r. wyniósł 80,7% i rósł dalej, choć w wolniejszym tempie. Ogólna stopa bezrobocia i jej składnik długoterminowy osiągnęły nowe niskie poziomy (odpowiednio 3,1% i 1,0%), i ze względu na tę pierwszą wartość Niemcy osiągnęły trzeci rok z rzędu „najlepsze wyniki”. Zgodnie z tymi ogólnymi pozytywnymi tendencjami również odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzieży NEET) zmniejszył się z 9,5% w 2021 r. do 8,6% w 2022 r., co stanowi „wyniki lepsze od średniej”.

To samo dotyczy luki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, która zmniejszyła się z 30,5 p.p. w 2021 r. do 24 p.p. w 2022 r. Z drugiej strony, podczas gdy luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami utrzymywała się „średnio” na poziomie około 7 p.p. w 2022 r., w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy luka ta pozostawała na jednym z najwyższych poziomów w UE – 36,7 p.p. (w porównaniu z 20,2 p.p. w UE). Może to być związane m.in. z zachętami w systemie podatkowym i stosunkowo niskim odsetkiem dzieci poniżej 3 roku życia objętych formalną opieką (23,9% w 2022 r. w porównaniu z 35,7% w UE), co w połączeniu z wyzwaniem w zakresie jakości opieki nad dziećmi uznaje się za sytuację „wymagającą obserwacji”. Ponadto realne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych utrzymywały się na stabilnym poziomie (113,6 w 2022 r.) i w ciągu ostatnich dwóch lat odzwierciedlały „wyniki odpowiadające średniej”.

Jeżeli chodzi o kwestie socjalne, przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi stanowi wyzwanie dla wielu gospodarstw domowych. W ciągu ostatnich dwóch lat wskaźnik ten wzrastał i obecnie uznaje się go za „wymagający obserwacji” – osiągnął poziom 11,8% w 2022 r. w porównaniu z 9,1% w UE. Częściowo odzwierciedla to niezaspokojone zapotrzebowanie na budowę nowych obiektów mieszkaniowych. Z drugiej strony wskaźnik zróżnicowania kwintylowego, mierzący wyniki w zakresie nierówności spadł w 2022 r. jeszcze bardziej i reprezentuje obecnie „wyniki lepsze od średniej”. W przypadku wpływu transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa oraz odsetka ludności zgłaszającej niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej odnotowano „wyniki lepsze od średniej”, natomiast w przypadku odsetka ogółu ludności i dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, odpowiednio 20,9% i 24% (21,6% i 24,7% w UE), i są to „wyniki odpowiadające średniej”.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących czterech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyduje się, że Niemcy nie są narażone na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będą wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

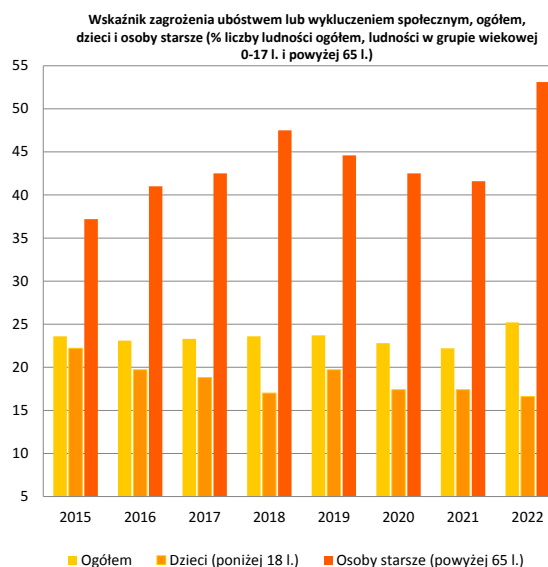
Estonia

Estonia zмага się z wyzwaniami w obszarze ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Szereg wskaźników z tablicy wskaźników społecznych w tej dziedzinie wykazuje sytuacje „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”. W 2022 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) wzrósł o 3 p.p.

do 25,2%, powyżej średniej UE wynoszącej 21,6%, co oznacza wyniki „wymagające obserwacji”. Ponadto zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym osób starszych i osób z niepełnosprawnościami należy do najwyższych w UE (odpowiednio 53,1% i 47,8% w porównaniu z 20,2% i 28,8% w UE), podczas gdy sytuację dotyczącą dzieci charakteryzują „wyniki lepsze od średniej”.

W tym kontekście warto zauważyć, że wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczenie ubóstwa zmniejszył się z 31,7%

w 2020 r. do 28,1% w 2022 r., co jest wynikiem znacznie poniżej średniej UE wynoszącej 35,3%, a zatem „wymaga obserwacji”. Wartość mierzącego nierówność wskaźnika zróżnicowania kwintylowego wzrosła z 5 w 2021 r. do 5,4 w 2022 r. (również „wymaga obserwacji”) w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 4,7 w 2022 r., co oznacza przerwanie silnego i stałego spadku od 2014 r. Estonia odnotowuje jeden z najwyższych poziomów niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny w UE (9,1% w porównaniu z 2,2% w 2022 r.), co oznacza, że jest to „sytuacja krytyczna”. Dostęp do opieki zdrowotnej pozostaje wyzwaniem w kontekście rosnącego niedoboru personelu medycznego, wysokich wydatków własnych na opiekę i szybkiego starzenia się społeczeństwa.



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

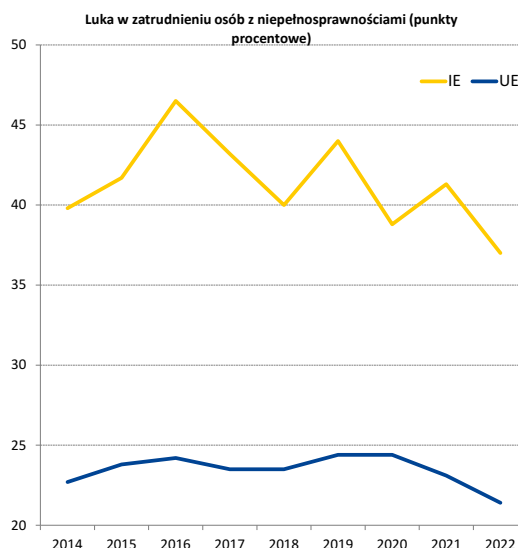
W dziedzinie kształcenia i umiejętności Estonia ma dalsze możliwości ograniczenia zjawiska wczesnego kończenia nauki. Odsetek osób wcześniej kończących naukę wzrósł o 1 p.p., osiągając 10,8% w 2022 r., i „wymaga obserwacji”. Kwestia ta wymaga poprawy ze względu na potrzebę wyposażenia przyszłych pracowników w kluczowe umiejętności i kompetencje przekrojowe. W przypadku dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką odnotowano „wyniki lepsze od średniej” po znacznym wzroście o 8 p.p. z 25,7% w 2021 r. do 33,7% w 2022 r. (35,7% w UE). Odsetek osób posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, które sprzyjają transformacji ekologicznej i cyfrowej, również osiąga „wyniki odpowiadające średniej”, na poziomie 56,4%.

Estoński rynek pracy nadal odnotowywał dobre wyniki w latach 2022 i 2023. Większość wskaźników w tablicy wskaźników społecznych w dziedzinie „uczciwe warunki pracy” wykazuje pozytywne tendencje. Wskaźnik zatrudnienia osiągnął 81,9% w 2022 r., a stopa bezrobocia spadła z 6,9% w 2020 r. do 5,6% w 2022 r., pomimo spowolnienia gospodarczego w drugiej połowie 2022 r. Estonia odnotowuje jedną z najniższych luk w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w UE w ciągu ostatnich trzech lat osiągała „najlepsze wyniki” w tym zakresie. Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzieży NEET) również utrzymał się na poziomie poniżej średniej UE, a w 2022 r. obniżył się. Zarazem luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami znacznie wzrosła (o 7,5 p.p.) w porównaniu z 2021 r., przekraczając po raz pierwszy w 2022 r. średnią UE (26,2% w porównaniu z 21,4% w UE) i „wymaga obserwacji”.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących sześciu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, uznaje się, że **Estonia jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem wymaga dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Irlandia

Irlandzki rynek pracy osiąga dobre wyniki, które są jednak gorsze w przypadku słabszych grup społecznych. Wskaźnik zatrudnienia w Irlandii w 2022 r. był rekordowo wysoki i wyniósł 78,2%, a stopa bezrobocia osiągnęła historycznie niski poziom 4,5%, co oznacza wynik „lepszy niż średnia”. To samo tyczy się stopy bezrobocia długotrwałego. Na dalsze niedobory siły roboczej i kwalifikacji można reagować przez intensywniejszą aktywizację i poprawę szans na zatrudnienie grup niedostatecznie reprezentowanych, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, kobiety, osoby samotnie wychowujące dzieci i osoby o niskich umiejętnościach. Pomimo poprawy do 2022 r. luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami pozostaje znaczna i wynosi 37 p.p. w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 21,4 p.p., i tym samym Irlandia znajduje się wśród państw osiągających najgorsze wyniki i wykazuje „sytuację krytyczną”. W celu zmniejszenia tej luki stosuje się nowe metody pracy oraz wyznacza się wyszkolonych pracowników zajmujących się konkretnymi przypadkami. Osoby z niepełnosprawnościami często wcześniej kończą naukę i osiągają niski poziom wykształcenia. Chociaż wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrósł w ostatnich latach, luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami zwiększyła się do 11,3 p.p. w 2022 r. (zanim zmniejszyła się do 9,8 p.p. w II kwartale) ze względu na szybszy wzrost wskaźnika zatrudnienia mężczyzn i obecnie sytuację tę oznaczono jako „wymagającą obserwacji”. Z drugiej strony sytuacja jest „lepsza od średniej”, jeżeli chodzi o odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzież NEET), który wynosi 8,7%, czyli jest poniżej średniej UE wynoszącej 11,7%.



Uwaga: Różnica wskaźnika zatrudnienia między całkowitą liczbą ludności a osobami z niepełnosprawnościami.

Źródło: Eurostat [hlth_dlm200], EU-SILC

Irlandia osiąga dobre wyniki w obszarze kształcenia i umiejętności. Kraj ten należy do państw osiągających najlepsze wyniki, jeżeli chodzi o odsetek osób wcześniej kończących naukę, który wyniósł 3,7%, nawet po pewnym wzroście w 2022 r. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe jest jednym z najwyższych w UE i wynosi 70,5% (w porównaniu ze średnią UE na poziomie 53,9%), co jest wartością sprzyjającą transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Irlandzki system ochrony socjalnej skutecznie przyczynia się do zmniejszenia ogólnego zagrożenia ubóstwem, chociaż niektóre grupy nadal są w większym stopniu zagrożone, oraz zgłaszane są problemy związane z wczesną edukacją i opieką nad dzieckiem. Ogólny wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa (na poziomie 56,4% w porównaniu z 35,3% w UE) stawia Irlandię wśród państw osiągających najlepsze wyniki. Wyniki w zakresie zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w ujęciu ogólnym i w przypadku dzieci „odpowiadają średniej”. W obliczu większego zagrożenia stoją jednak słabsze grupy społeczne, zwłaszcza osoby samotnie wychowujące dzieci, Trawelerzy i osoby z niepełnosprawnościami, a także osoby starsze (w wieku powyżej 65 roku życia). Sytuacja w zakresie objęcia formalną opieką dzieci w wieku poniżej 3 lat nadal „wymaga obserwacji”, pomimo poprawy o 4 p.p. do poziomu 19,1%. Główną przyczyną tego stanu rzeczy był koszt dostępu do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, który w 2022 r. należał do najwyższych w UE w przypadku większości rodzajów gospodarstw domowych, ale ostatnio maleje. Działania prowadzone obecnie w celu poprawy dostępności i przystępności cenowej opieki nad dziećmi mogą mieć pozytywny wpływ na odsetek dzieci objętych formalną opieką, a także na zatrudnienie kobiet. Ponadto, wyniki pod względem odsetka gospodarstw domowych przeciążonych wydatkami mieszkaniowymi są „lepsze od średniej”, dostępność mieszkań jest jednak zdecydowanie niewystarczająca. Sytuacja jest szczególnie krytyczna, jeżeli chodzi o brak mieszkań socjalnych i niską przystępność cenową, co doprowadziło do rekordowo wysokiego wskaźnika bezdomności. Irlandia zajmuje się tą kwestią poprzez reformy regulacyjne i duże inwestycje publiczne w sektorze mieszkalnictwa.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących trzech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, wydaje się, że **Irlandia nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

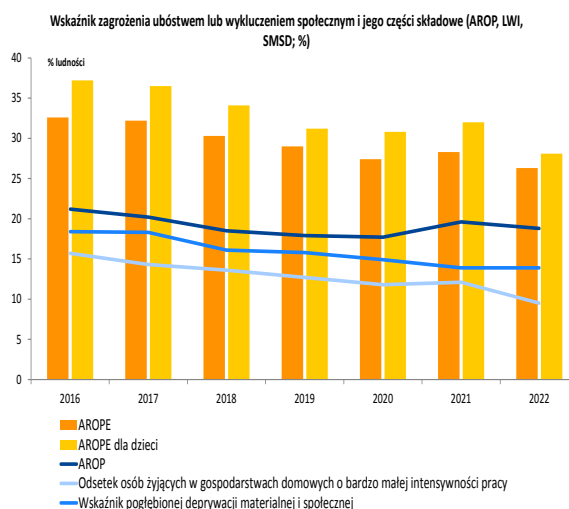
Grecja

Sytuacja na greckim rynku pracy poprawiła się, a rynek ten okazał się odporny podczas kryzysu związanego z COVID-19 i kryzysu energetycznego, chociaż Grecja nadal stoi przed poważnymi wyzwaniami. W Grecji w 2022 r. zatrudnionych było 66,3% ogółu ludności w wieku produkcyjnym, czyli o 8 p.p. więcej niż w 2020 r., choć odsetek ten pozostaje znacznie poniżej średniej UE wynoszącej 74,6%, co odzwierciedla wyzwania związane z szansami na zatrudnienie wśród niektórych grup społecznych. Tablica wskaźników społecznych pokazuje, że sytuacja krytyczna dotyczy zarówno młodzieży, jak i kobiet. Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się zmniejszył się o 3,2 p.p. w latach 2020–2022, ale pozostaje wysoki (15,3% w 2022 r. w porównaniu z 11,7% w UE). Pomimo wzrostu o 7,2 p.p. w latach 2020–2022, wskaźnik zatrudnienia kobiet wynoszący 55,9% jest jednym z najniższych w UE i skutkuje największą luką w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w UE (21,0 p.p.). Z drugiej strony Grecja osiąga „wyniki odpowiadające średniej” pod względem luki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, wśród których stopa bezrobocia i bezrobocia długotrwałego spadła w 2022 r. odpowiednio do 12,5% i 7,7%. Dochód do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca, który w 2022 r. wyniósł 79,9%, utrzymywał się poniżej poziomu z 2008 r. i wymaga ścisłego monitorowania w świetle jego „sytuacji krytycznej” i wpływu wysokiej inflacji.

Zagrożenie ubóstwem i nierówności zmniejszyły się, chociaż skuteczność systemu ochrony socjalnej i niezaspokojone potrzeby medyczne pozostają poważnymi wyzwaniami. W 2022 r.

transfery socjalne (inne niż emerytury) przyczyniły się do zmniejszenia ubóstwa w Grecji o 20,3%, co stanowi wynik 15 p.p. poniżej średniej UE i tym samym wskazuje na „sytuację krytyczną”. Odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE), a także wskaźnik AROPE dla dzieci, jeszcze bardziej spadły z 28,3% i 32% w 2021 r. do odpowiednio 26,3% i 28,1% w 2022 r. W obu przypadkach sytuacja poprawiła się z „krytycznej” do „wyników słabych, lecz poprawiających się”, chociaż wartości nadal znacznie przekraczają odpowiednie średnie UE

(21,6% i 24,7%). Nierówność, mierzona za pomocą wskaźnika zróżnicowania kwintylowego, również spadła z 5,8 w 2021 r. do 5,3 w 2022 r., czyli zasadniczo utrzymuje się na tym samym poziomie co w 2020 r. Odsetek osób mieszkających w gospodarstwach domowych przeciążonych wydatkami mieszkaniowymi zmalał z 33,3% w 2020 r. do 26,7% w 2022 r. i tym samym kwalifikuje się jako „wyniki słabe, lecz poprawiające się”. W świetle kryzysu związanego z COVID-19 niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny wzrosły do 9% (6,8 p.p. powyżej średniej UE), co stanowi „sytuację krytyczną”.



Źródło: Eurostat [ilc_pecs01], [tEPSr_lm430], [ilc_li02], [tespm030], EU-SILC.

Nabywanie umiejętności cyfrowych przez dorosłych pozostaje priorytetem Grecji w kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej. W 2021 r. 52,5% osób dorosłych posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, co stanowi wynik o 1,4 p.p. poniżej średniej UE. Odsetek osób wcześniej kończących naukę utrzymywał się znacznie poniżej średniej UE (4,1% w porównaniu z 9,6% w UE), chociaż wzrósł o 0,9 p.p. w 2022 r. i w związku z tym kwalifikuje się do kategorii wyników „dobrych, ale wymagających monitorowania”. Odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką zmniejszył się w 2022 r. o 3,2 p.p. do 29,1% i tym samym stanowi wynik odpowiadający średniej (35,7% w UE).

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących pięciu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyda się, że Grecja nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie (zob. ramka w sekcji 1.5).**

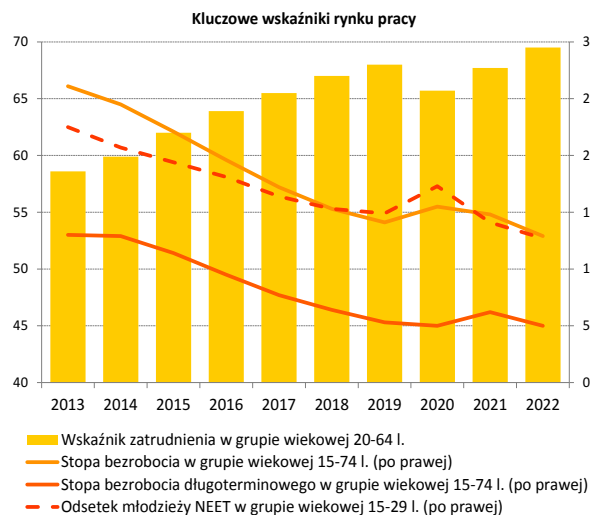
Hiszpania

Pomimo silnego ożywienia gospodarczego hiszpański rynek pracy stoi przed poważnymi wyzwaniami. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia wzrósł do 69,5% i tym samym przekroczył poziom sprzed kryzysu (2019 r.) wynoszący 68%.

Pozostaje jednak znacznie poniżej średniej UE wynoszącej 74,6%, co stanowi „sytuację krytyczną”²⁷⁶. W wyniku tendencji spadkowej stopa bezrobocia i jej składnik długoterminowy w 2022 r. przesunęły się z kategorii „sytuacja krytyczna” do kategorii „wyniki słabe, lecz poprawiające się”, chociaż utrzymały się znacznie powyżej średniej UE (odpowiednio 12,9% w porównaniu z 6,2% i 5% w porównaniu z 2,4%)¹. Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) wzrósł do 12,7% w 2022 r., ale nadal pozostaje w kategorii „wymagające obserwacji”.

Bezrobocie młodzieży utrzymuje się na wysokim poziomie – 29, 8% – i wynosi 52,4% w Melilli, 44,4% w Ceucie i 43,9% w regionie najbardziej oddalonym – na Wyspach Kanaryjskich, choć w ostatnich latach obserwuje się poprawę. Bardziej pozytywny jest fakt, że luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami należy do „wyników odpowiadających średniej”, a luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami stawia Hiszpanię wśród państw osiągających „najlepsze wyniki”. Jednocześnie sytuacja pod względem wzrostu dochodu do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca pozostaje „krytyczna”, a dochód ten utrzymuje się poniżej poziomu bazowego z 2008 r.

Hiszpania stoi w obliczu wyzwań związanych z wczesnym kończeniem nauki, a jednocześnie osiąga stosunkowo dobre wyniki w zakresie umiejętności cyfrowych. Odsetek osób wczesnie kończących naukę nieznacznie wzrósł w 2022 r. do 13,9% (w porównaniu z 9,6% w UE), co oznacza pogorszenie z kategorii „wyniki słabe, lecz poprawiające się” do kategorii „sytuacja krytyczna”. Utrzymują się dysproporcje regionalne, szczególnie wysokie na wschodzie i południu oraz pogarszające się wyniki w regionach wschodnich i północno-zachodnich. Z drugiej strony Hiszpania osiąga „wyniki lepsze od średniej” w zakresie umiejętności cyfrowych – w 2021 r. 64,2% dorosłej populacji posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe (w porównaniu z 53,9% w UE), co sprzyja transformacji ekologicznej i cyfrowej wraz z bardziej ogólnym podnoszeniem i zmianą kwalifikacji siły roboczej.



Źródło: Eurostat, [[lfsi_emp_a](#)], [[une_rt_a](#)], [[une_ltu_a](#)], [[edat_lfse_20](#)], BAEL UE.

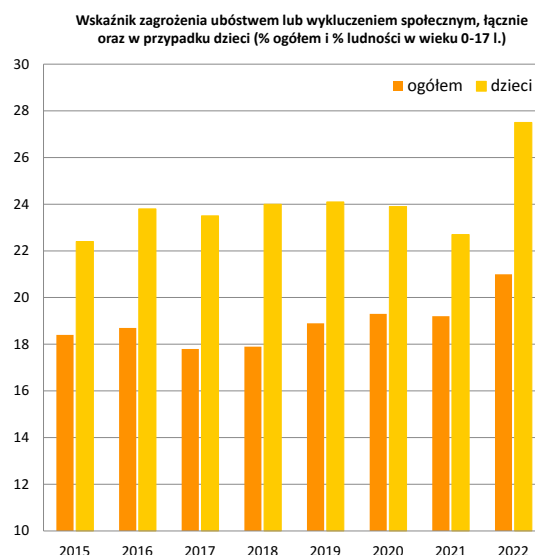
²⁷⁶ Uwaga: hiszpańska definicja wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia różni się w latach 2021 i 2022 r., ponieważ Hiszpania uwzględnia w swojej definicji pracowników mających przestój w pracy (zob. [metadane Eurostatu](#)).

Hiszpania doświadcza wyzwań związanych z ochroną socjalną i włączeniem społecznym. Zarówno ogólny wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, jak i wskaźnik różnicowania kwintylowego stanowią „wyniki słabe, lecz poprawiające się”, chociaż poziomy są nadal stosunkowo wysokie i wyniosły w 2022 r. odpowiednio 26% i 5,6%. Co więcej, odsetek dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wyniósł 32,2% w 2022 r. (7,5 p.p. powyżej średniej UE w 2022 r.) i od trzech lat kwalifikuje się do kategorii „sytuacja krytyczna”. W tym kontekście wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa (na poziomie 27,4% w porównaniu z 35,3% w UE w 2022 r.) jest stosunkowo niewielki i wymaga obserwacji. Pozytywnym aspektem jest to, że Hiszpania nadal osiąga „wyniki lepsze od średniej”, jeżeli chodzi o niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny. Odsetek dzieci w wieku poniżej trzech lat objętych formalną opieką kwalifikuje się do kategorii „wyniki dobre, ale wymagające monitorowania” ze względu na znaczny spadek w 2022 r. (z 55,3% do 48,6%), częściowo związany z utrzymującymi się problemami z przystępnością cenową.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących sześciu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, uznaje się, że **Hiszpania jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem wymaga dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Francja

Francja posiada solidny system ochrony socjalnej, ale stoi w obliczu bardziej widocznego zagrożenia ubóstwem. Ogólnie rzecz biorąc, Francja osiąga „wyniki lepsze od średniej” w odniesieniu do wpływu transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa, a odsetek ludności zagrożonej ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) utrzymywał się w 2022 r. nieznacznie poniżej średniej UE (21,0% w porównaniu z 21,6%). Wskaźnik AROPE wzrósł jednak o 1,8 p.p. rok do roku, odbiegając od tendencji dla osób z UE²⁷⁷. W kontekście rosnącej inflacji wskaźnik AROPE w przypadku dzieci znacznie wzrósł (o 4,7 p.p.) do 27,4% w 2022 r.²⁷⁸, czyli znacznie powyżej średniej UE wynoszącej 24,7%. Obie zmiany należą do kategorii „wymagające obserwacji”. W 2021 r. wzrost dochodu do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych pozostał o 1,1 p.p. poniżej średniej UE. Nierówność, mierzona wskaźnikiem zróżnicowania kwintylowego, nadal należy do „wyników odpowiadających średniej”, choć w większości wykazuje tendencję wzrostową od 2018 r. Regiony najbardziej oddalone osiągają znacznie gorsze wyniki niż Francja kontynentalna we wszystkich dziedzinach uwzględnionych w tablicy wskaźników społecznych.



Źródło: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC; Przerwa w szeregu czasowym w 2022 r.

²⁷⁷ Przerwa w szeregu czasowym: badanie FR-SILC po raz pierwszy obejmuje w 2022 r. cztery departamenty zamorskie (Gujana Francuska, Reunion, Martynika i Gwadelupa).

²⁷⁸ Wzrost ten wydaje się wysoki pomimo włączenia wyżej wymienionych departamentów zamorskich.

Wyniki francuskiego rynku pracy nadal poprawiały się pomimo spowolnienia gospodarki w drugiej połowie 2022 r. powodującego wzrost wąskich gardeł w dostawach i wysokie ceny energii. W latach 2021–2022 stopa bezrobocia spadła o 0,6 p.p. do 7,3% (7,2% w II kwartale 2023 r.), co jest najniższym poziomem od 2008 r., ale mimo to kwalifikuje się do kategorii „wymagające obserwacji”, ponieważ wyniki w stosunku do średniej UE pogorszyły się po raz drugi²⁷⁹. Sytuacja w zakresie bezrobocia młodzieży oraz odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) również poprawiła się, przy czym wskaźniki te pozostały wysokie w regionach najbardziej oddalonych. Integracja na rynku pracy niektórych słabszych grup społecznych nadal stanowi wyzwanie, w szczególności dla osób urodzonych poza UE i osób o niskim poziomie wykształcenia. Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami kwalifikuje się do kategorii „wyniki lepsze od średniej” (5,8 p.p. w 2022 r. w porównaniu z 9,1 p.p. w UE). Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami zmniejszyła się w latach 2021–2022 o 3,3 p.p., ale pozostaje znaczna i wynosi 20,8 p.p.

Francja osiąga ogólnie dobre wyniki pod względem wskaźników z tablicy wskaźników społecznych dotyczących równych szans. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe i osób wcześniej kończących naukę stanowi „wynik odpowiadający średniej” (na poziomie odpowiednio 62% w 2021 r. i 7,6% w 2022 r.). Francja osiąga „najlepsze wyniki”, jeżeli chodzi o odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką. System edukacji charakteryzuje się jednak wysokim odsetkiem osób osiągających słabe wyniki w nauce oraz znacznymi nierównościami.

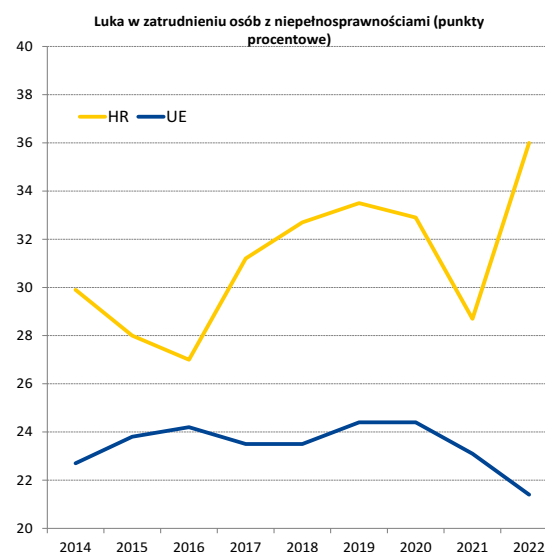
W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących trzech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, w tym wskaźnika, który z czasem pogorszył się, wydaje się, że **Francja nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

²⁷⁹ Francuska definicja wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia różni się w latach 2021 i 2022 r., ponieważ Francja uwzględnia pracowników mających przestój w pracy (zob. [metadane Eurostatu](#)).

Chorwacja

W latach 2021 i 2022 Chorwacja doświadczyła znacznego ożywienia gospodarczego, ale nadal stoi przed poważnymi wyzwaniami na rynku pracy.

Pomimo pewnej poprawy od 2021 r. wskaźnik zatrudnienia nadal utrzymywał się na poziomie znacznie poniżej średniej UE w 2022 r. (69,7% w porównaniu z 76,4%) i od dwóch kolejnych lat jest „krytyczny”. Choć stopa bezrobocia i bezrobocia długotrwałego jest bliska średniej UE (odpowiednio 7% i 2,4% w 2022 r.), odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) nadal należy do kategorii „wymagające obserwacji”, tj. w 2022 r. wyniósł 13,3% w porównaniu z 11,7% w UE, nawet po nieznacznym spadku w porównaniu z poprzednim rokiem. Luka w zatrudnieniu osób



Źródło: Eurostat, [tepsr_sp200], EU-SILC

z niepełnosprawnościami jest „krytyczna” – osiągnęła jeden z najwyższych poziomów (36 p.p. w porównaniu ze średnią wynoszącą 24,4 p.p. w UE) i wykazuje tendencję pogarszającą się.

Chorwacja stoi przed pewnymi wyzwaniami w dziedzinie ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Choć wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) utrzymuje się poniżej średniej UE zarówno w przypadku ogółu społeczeństwa (19,9% w porównaniu z 21,6%), jak i w przypadku dzieci (18,1% w porównaniu z 24,7%), wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa jest od 2020 r. „krytyczny”, a w 2022 r. był znacznie niższy (na poziomie 20,4%) niż średnia UE (35,3%). Sytuację w tym zakresie należy ściśle monitorować również w odniesieniu do możliwego wpływu obecnych wysokich kosztów utrzymania na zagrożenie ubóstwem.

Chorwacja osiąga stosunkowo dobre wyniki w obszarze wczesnego kończenia nauki i umiejętności cyfrowych. Kraj ten nadal należy do państw osiągających najlepsze wyniki, jeżeli chodzi o odsetek osób wcześniej kończących naukę, który w 2022 r. wyniósł 2,3% w porównaniu ze średnią UE na poziomie 9,6%. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe również należał do „wyników powyżej średniej” i wyniósł 63,3% w porównaniu ze średnią UE na poziomie 53,9% w 2021 r., co jest istotne w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej. Z drugiej strony odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką w ostatnim czasie znacząco zmniejszył się (z 33,3% w 2021 r. do 27,5% w 2022 r.) i tym samym stanowi wynik o 8,2 p.p. niższy od średniej UE i klasyfikuje się do kategorii „wymagające obserwacji”.

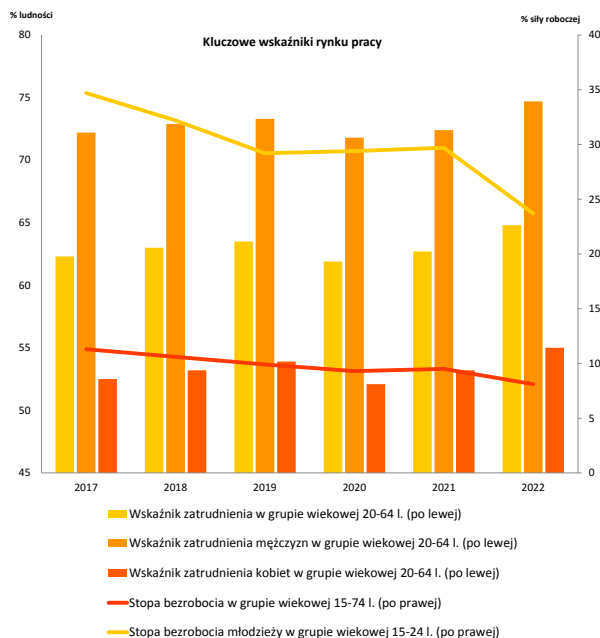
W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących pięciu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyduje się, że Chorwacja nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Włochy

Pomimo znaczącego ożywienia zatrudnienia Włochy stoją przed poważnymi wyzwaniami na

rynku pracy. Niektóre wskaźniki w tablicy wskaźników społecznych w dziedzinie „uczciwe warunki pracy” wskazują na „sytuację krytyczną”. Choć wskaźnik zatrudnienia osiągnął rekordowy poziom 64,8% w 2022 r., jest on o prawie 9,8 p.p. niższy od średniej UE, co sprawia, że Włochy są jednym z państw osiągających najgorsze wyniki w UE. Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w 2022 r. wyniosła 19,7 p.p. i od 2020 r. utrzymuje się na stałym poziomie. Luka ta jest niemal dwukrotnie przewyższa średnią UE (10,7%), co świadczy o „sytuacji krytycznej”. Co więcej, liczba przypadków

zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wymuszonym pozostaje wysoka, w szczególności wśród osób młodych i mężczyzn. Ponadto wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca, który w 2021 r. wyniósł 94,6%, był nadal znacznie niższy od średniej UE wynoszącej 109,9% w porównaniu z 2008 r. i spadł do 93,8% w 2022 r. z powodu wysokiej inflacji, co wskazuje na „sytuację krytyczną”. Z drugiej strony wyniki Włoch poprawiły się w obszarze bezrobocia i jego składnika długoterminowego, przy czym w 2022 r. w obu przypadkach stanowiły „wyniki słabe, lecz poprawiające się”. Wreszcie, jeżeli chodzi o lukę w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, uznaje się, że Włochy należą do grona państw osiągających „najlepsze wyniki”.



Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], BAEL UE.

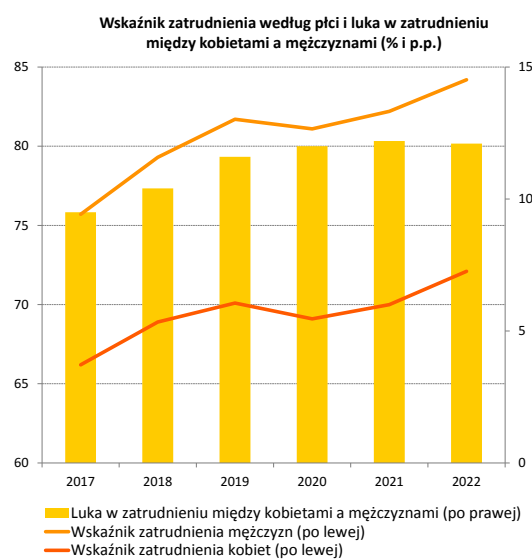
Mimo że sytuacja osób młodych wydaje się lepsza, włoski system kształcenia i szkolenia nadal boryka się z wyzwaniami. W szczególności odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe we Włoszech wyniósł 45,6% w 2021 r. i był znacznie niższy od średniej UE (53,9%), w związku z czym pozostaje w kategorii „wymagające obserwacji”, w tym w świetle znaczenia tego wskaźnika w kontekście wspierania transformacji ekologicznej i cyfrowej. Sytuacja osób wcześniej kończących naukę, a także młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) nieco się poprawiła w porównaniu z poprzednim rokiem i obecnie stanowi „wynik słaby, lecz poprawiający się”. Wskaźnik ten wynosi 19% i tym samym Włochy nadal mają jednak jeden z najwyższych w UE odsetków młodzieży NEET (średnia UE: 11,7 %)

Jeżeli chodzi o ochronę socjalną i włączenie społeczne, pomimo ostatnich postępów istnieje możliwość dalszej poprawy. Trzy wskaźniki w dziedzinie „ochrona socjalna i włączenie społeczne” należą do kategorii „wymagające obserwacji”, a wszystkie wskaźniki, z wyjątkiem niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny, osiągają poziom poniżej średniej UE. W 2022 r. łączny odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) nieznacznie spadł do 24,4%, ale pozostał wysoki, a sam wskaźnik zagrożenia ubóstwem nie zmienił się w porównaniu z 2021 r. Podobnie wskaźnik AROPE w przypadku dzieci również spadł z 29,7% w 2021 r. do 28,5% w 2022 r. Co więcej, w 2022 r. we Włoszech transfery socjalne przyczyniły się do zmniejszenia ubóstwa jedynie o 25,8% (w porównaniu z 35,3% w UE), a ich skuteczność wymaga obserwacji. Wreszcie, nierówności dochodowe, mierzone wskaźnikiem zróżnicowania kwintylowego, wykazują dynamikę zbliżoną do dynamiki w przypadku ubóstwa: chociaż w 2022 r. wskaźnik ten (5,6%) nieznacznie się zmniejszył, to jednak „wymaga obserwacji”.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących ośmiu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, uznaje się, że **Włochy są narażone na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem wymagają dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Cypr

Ogólnie rzecz biorąc, cypryjski rynek pracy osiąga wyniki zgodne ze średnią UE, ale niektóre grupy społeczne nadal stoją w obliczu wyzwań. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia wyniósł 77,9%, a w drugiej połowie 2023 r. dalej wzrósł do niemal rekordowego poziomu 79,0% (w porównaniu z 75,4% w UE). Jednocześnie bezrobocie było stosunkowo niskie i w 2022 r. wynosiło 6,8%, choć nadal nieco powyżej średniej UE na poziomie 6,2%, podczas gdy jego składnik długoterminowy, wynoszący 2,3%, był zgodny z tą średnią (2,4% w UE), po niewielkim wzroście w 2021 r. Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami na Cyprze jest bliska średniej UE i wynosi 25,7 p.p., co oznacza obniżenie tego wskaźnika w porównaniu z rokiem poprzednim. Jednocześnie integracja osób młodych i kobiet na rynku pracy pozostaje nieznaczna. Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) jest nadal bardzo wysoki i wynosi 14,7% (w porównaniu z 11,7% w UE), oraz stanowi spadek w stosunku do średniej UE w porównaniu z rokiem poprzednim (pomimo spadku tego wskaźnika w ujęciu bezwzględny), co oznacza zmianę z kategorii „wymagające obserwacji” na kategorię „sytuacja krytyczna”. Chociaż wskaźniki zatrudnienia wzrosły zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet, luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami nadal „wymaga obserwacji” drugi rok z rzędu ze względu na stosunkowo wysoki poziom i tendencję wzrostową (12,1 p.p. w porównaniu z 10,7 p.p. w UE). Odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką wyniósł na Cyprze 24,4%, czyli znacznie poniżej średniej UE (35,7%), w wyniku znacznego spadku w porównaniu z poprzednim rokiem. Ponieważ formalna opieka nad dziećmi stanowi czynnik istotny w kontekście uczestnictwa w rynku pracy osób pełniących obowiązki opiekuńcze, jest to sytuacja „wymagająca obserwacji”. Co więcej, realny dochód do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca nadal utrzymuje się poniżej poziomu z 2008 r. po nieznacznym pogorszeniu od 2021 r. – jest to sytuacja „wymagająca obserwacji”.



Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_q](#)], BAEL UE.

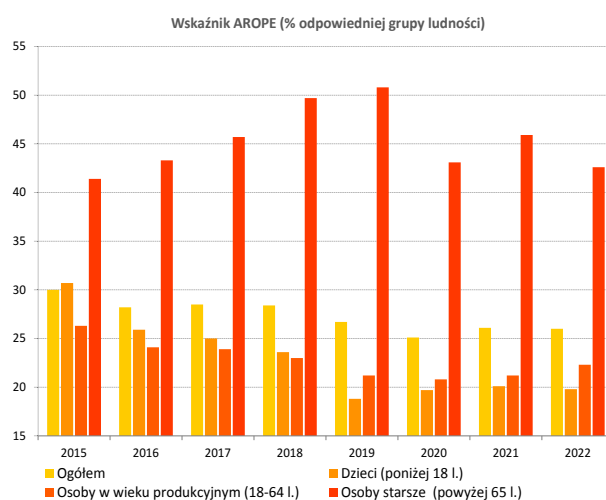
Obserwuje się poprawę w zakresie rozwoju umiejętności, ale nadal istnieją pewne wyzwania. Odsetek osób wcześniej kończących naukę spadł z 10,2% w 2021 r. do 8,1% w 2022 r. i obecnie stanowi „wynik lepszy od średniej”. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe jest stosunkowo nieznaczny i w 2021 r. wyniósł 50,2% (w porównaniu z 53,9% w UE), co stanowi wynik „wymagający obserwacji” w obszarze sprzyjającym transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Wydaje się, że system ochrony socjalnej skutecznie przyczynia się do osiągnięcia dobrych wyników społecznych na Cyprze. Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wynosiło 16,7% w 2022 r. (w porównaniu z 21,6% w UE), w tym w przypadku dzieci (18,1% w porównaniu z 24,7% w UE), a kraj ten osiąga „wyniki lepsze od średniej” w obu wymiarach. Odzwierciedla to m.in. wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa, stanowiący „wynik odpowiadający średniej” (31,2% w porównaniu z 35,3% w UE) oraz niskie przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi, w którym to wskaźniku Cypr osiąga „najlepsze wyniki”. Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny osiągnęły poziom 0,1% i stanowią jeden z najniższych wskaźników w UE, co ponownie pokazuje, że kraj ten osiąga „najlepsze wyniki”.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących pięciu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wydaje się, że Cypr nie jest narażony na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Łotwa

Chociaż w niektórych obszarach Łotwa osiąga wyniki odpowiadające średniej, to jednak zasadniczo kraj ten stoi w obliczu istotnych wyzwań w sferze społecznej. Chociaż w odniesieniu do zagrożenia ubóstwem dzieci odnotowano wyniki odpowiadające średniej, ogólny odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE), który w 2022 r. wyniósł 26%, jest jednym z najwyższych w UE i znacznie przewyższa średnią UE na poziomie 21,6%. Po pogorszeniu się względnych wyników kraju w tym zakresie przez dwa kolejne lata jest to obecnie „sytuacja krytyczna”. Co więcej, wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w przypadku osób starszych na poziomie 42,6% jest znacznie wyższy niż w przypadku ogółu społeczeństwa. Ponadto w ciągu ostatnich trzech lat nierówności dochodowe były nadal „krytyczne”, a wskaźnik zróżnicowania kwintylowego był jednym z najwyższych (6,3 w 2022 r. w porównaniu z 4,7 w UE). Reforma dochodu minimalnego²⁸⁰



i wzrost płacy minimalnej (do co najmniej 620 EUR w 2023 r. i co najmniej 700 EUR od 2024 r.) mają rozwiązać problemy związane z ubóstwem

i nierównościami. Na dotychczasowe skutki tych działań wpływ wywarła jednak wysoka, choć obecnie spadająca, stopa inflacji na Łotwie w pierwszych miesiącach 2023 r. i pod koniec 2022 r. Odnotowano pogorszenie w odniesieniu do niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej, które dotknęło 5,4% ludności w 2022 r. (w porównaniu z 2,2% w UE), co stanowi „sytuację krytyczną”. Wynika to ze „słabej, lecz poprawiającej się” sytuacji odnotowanej w 2021 r., która zbiegła się z dodatkowymi tymczasowymi inwestycjami w opiekę zdrowotną w celu złagodzenia skutków pandemii COVID-19. Oczekuje się, że przyszła reforma opieki zdrowotnej zapewni- społeczeństwu szerszą ochronę i ustawowe usługi medyczne o wyższej jakości w sposób bardziej strukturalny.

²⁸⁰ Reforma wiąże minimalne progi dochodowe dla gwarantowanego dochodu minimalnego, państwowe świadczenia z zabezpieczenia społecznego, emeryturę minimalną, wsparcie materialne dla sierot i dzieci pozostawionych bez opieki rodzicielskiej po osiągnięciu pełnoletności z medianą dochodu minimalnego na równoważnego konsumenta.

Sytuacja na łotewskim rynku pracy szybko poprawiła się po kryzysie związanym z COVID-19. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia wzrósł do 77,0% (z 75,3% w 2021 r.), czyli nieco poniżej poziomów sprzed pandemii, co stanowi „wynik odpowiadający średniej”. Łotwa jest jednym z państw osiągających „najlepsze wyniki” pod względem luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami i „wyniki odpowiadające średniej” w odniesieniu do młodzieży NEET. W przeszłości kraj ten osiągał „najlepsze wyniki” również w odniesieniu do luki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, ale obecnie jego „wyniki odpowiadają średniej” ze względu na niedawny wzrost tego wskaźnika, choć nadal pozostają nieco poniżej średniej UE (20,8 p.p. w porównaniu z 21,4 p.p. w 2022 r.).

Zasadniczo Łotwa osiąga „wyniki odpowiadające średniej” w obszarze kształcenia i umiejętności. Odsetek osób wcześniej kończących naukę wyniósł 6,7% w 2022 r. (w porównaniu z 9,6% w UE), co oznacza dalszy spadek od 2021 r., w którym odsetek ten wynosił 7,3%. Oczekuje się, że pozytywna tendencja od 2016 r. utrzyma się wraz z niedawnym wprowadzeniem reform w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, co zapewni większą elastyczność. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe wyniósł 50,8% (w porównaniu z 53,9% w UE), co również stanowi „wynik odpowiadający średniej” w obszarze sprzyjającym transformacji ekologicznej i cyfrowej.

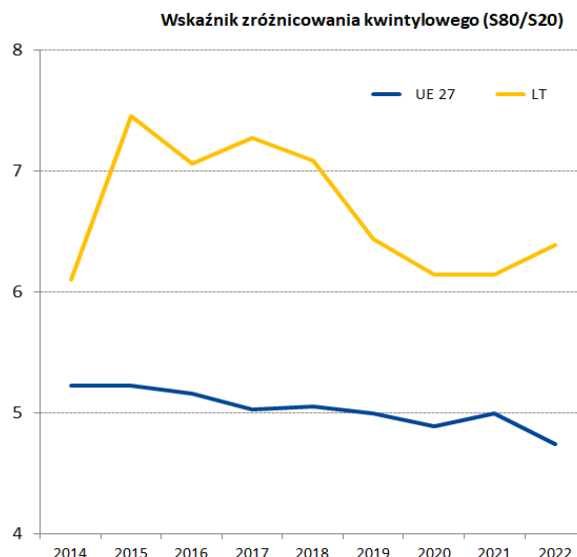
W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących trzech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, w tym wskaźnika, który z czasem pogorszył się, **wyduje się, że Łotwa nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Litwa

Litwa stoi w obliczu wyzwań związanych z włączeniem społecznym i ochroną socjalną.

Adekwatność siatki bezpieczeństwa socjalnego pozostaje nieznaczną. Niedawno doszło do odwrócenia tendencji spadkowej pod względem

odsetka osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE), który w 2021 r. wyniósł 23,5%, a w 2022 r. wzrósł do 24,6%, co stanowi sytuację „wymagającą obserwacji”. Ponadto nierówności, mierzone wskaźnikiem zróżnicowania kwintylowego, należą do najwyższych w UE i pozostawały „krytyczne” w ciągu ostatnich dwóch lat. W 2022 r. dochody najbogatszych 20% ludności były ponad 6 razy wyższe niż dochody najbiedniejszych 20% ludności, przy czym odnotowano nieznaczny



Źródło: Eurostat [[tessi180](#)], BAEL UE.

wzrost od 2021 r. w kontekście spadku w UE.

Pozytywnym aspektem jest to, że trzeci rok z rzędu Litwa znajduje się wśród państw osiągających „najlepsze wyniki” pod względem wzrostu dochodów do dyspozycji sektora gospodarstw domowych, co jest oznaką ciągłego nadrabiania zaległości, a wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi stanowi „wynik lepszy od średniej”.

Nadal istnieją wyzwania związane z rozwojem umiejętności. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe (48,8% w 2021 r.) był znacznie niższy od średniej UE (53,9%), w związku z czym pozostaje w kategorii „wymagające obserwacji”, w tym w świetle pojawiających się potrzeb w zakresie umiejętności w kontekście wspierania transformacji ekologicznej i cyfrowej. Chociaż w latach 2020–2022 odnotowano znaczną poprawę odsetka dzieci poniżej 3 roku życia objętych formalną opieką (z 16,2% do 22,8%), nadal należy on do najniższych w UE i utrzymuje się poniżej poziomu sprzed pandemii (2019 r.) wynoszącego 26,6%, a sytuacja „wymaga obserwacji” przez ostatnie trzy lata. Z drugiej strony wyniki Litwy w zakresie odsetka osób wcześniej kończących naukę poprawiły się z poziomu „wyników dobrych, ale wymagających monitorowania” w 2020 r. do „najlepszych wyników” w 2022 r.

Po kryzysie związanym z COVID-19 rynek pracy zasadniczo znacznie się poprawił, natomiast według głównego wskaźnika tablicy wyników społecznych pogorszeniu uległa sytuacja osób z niepełnosprawnościami. Ogólny wskaźnik zatrudnienia wyniósł 79,0% w 2022 r. (wzrost z 77,4% w 2021 r.), co stanowi „wynik lepszy od średniej” (76,2% w UE), podobnie jak w poprzednich latach. Jednocześnie luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami wzrosła z 23,9 p.p. w 2021 r. do 35 p.p. (w porównaniu z 21,4 p.p. w UE), co oznacza, że sytuacja pogorszyła się dwa razy w ciągu dwóch kolejnych lat (z „wyniku powyżej średniej” do „sytuacji krytycznej”); nie są tu jeszcze odzwierciedlone ostatnie wysiłki w ramach polityki²⁸¹. Poprawę odnotowano w zakresie stopy bezrobocia długotrwałego oraz odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) (odsetek ten spadł z 13% w 2020 r. do 10,7% w 2022 r.), co skutkowało zmianą z kategorii „wymagające obserwacji” w 2020 r. do kategorii „wyniki odpowiadające średniej” w latach 2021 i 2022. Ponadto Litwa tradycyjnie osiąga „najlepsze wyniki” pod względem luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami – wartość wskaźnika wynosi 0,8 p.p. oraz odnotowuje się stosunkowo wysoki wskaźnik zatrudnienia zarówno mężczyzn, jak i kobiet (odpowiednio 79,4% i 78,6% w 2022 r.).

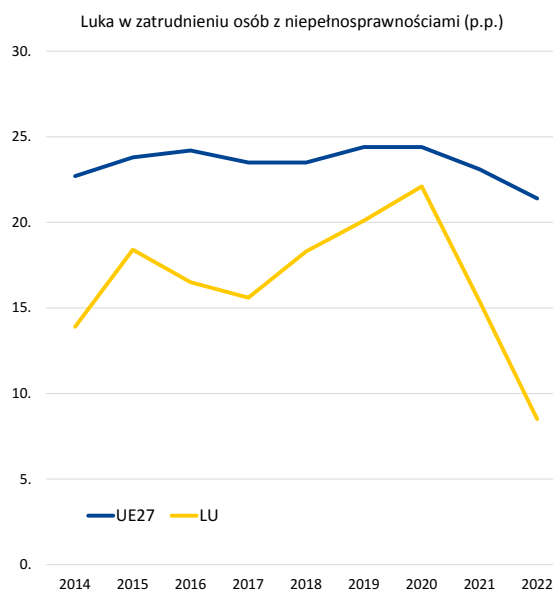
W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących pięciu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji” w tym wskaźnika, który z czasem pogorszył się, **uznaje się, że Litwa jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej** (zob. ramka w sekcji 1.5).

²⁸¹ Dane administracyjne z Państwowego Funduszu Zabezpieczenia Społecznego wskazują wzrost o 4,2% w liczbie zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami.

Luksemburg

Sytuacja na rynku pracy szybko poprawiła się po kryzysie związanym z COVID-19, a rynek ten pozostaje odporny pomimo niedawnego spowolnienia aktywności gospodarczej. Znajduje to odzwierciedlenie w zasadniczo dobrych wynikach w dziedzinie „uczciwe warunki pracy”.

W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia osiągnął nowy wysoki poziom (74,8%), czyli nieco powyżej średniej UE, natomiast stopa bezrobocia spadła do 4,6%. Bezrobocie długotrwale wzrosło w latach 2020 i 2021, ale w 2022 r. powróciło do niskiego poziomu sprzed pandemii (1,3%), który obecnie stanowi „wynik lepszy od średniej”. Dotyczy to również luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, która znacznie zmniejszyła się z 7,4 p.p. w 2021 r. do 6,5 p.p. w 2022 r. Co więcej, był to drugi rok z rzędu, w którym Luksemburg był jednym z państw osiągających najlepsze wyniki w zakresie luki



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

w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami²⁸² (8,5 p.p. w porównaniu z 21,4 p.p. w UE). Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzież NEET) choć pozostał znacznie poniżej średniej UE, to jednak wzrósł w latach 2020 i 2021, ale znacznie spadł do 6,8% w 2022 r., i tym samym stanowi „wynik lepszy od średniej”. Choć wskaźnik realnego dochodu do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008=100) wynosi 111,9 i tym samym jest bliski średniej UE (109,5), nadal „wymaga obserwacji” ze względu na niewielki spadek w czasie, w którym inne państwa członkowskie odnotowały wzrost.

²⁸² W przypadku Luksemburga występuje przerwa w szeregu czasowym we wszystkich wskaźnikach opartych na EU-SILC w latach 2021, 2022 i 2023.

Luksemburg osiąga dobre wyniki w obszarze kształcenia i umiejętności. W tym obszarze polityki osiąga on przeważnie „wyniki lepsze od średniej”. W szczególności, chociaż odsetek osób wcześniej kończących naukę wzrósł w czasie pandemii, to jednak znacznie spadł w 2022 r. i stanowił „wynik lepszy od średniej”. W 2021 r. 63,8% osób dorosłych posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, co stanowi wynik niemal 10 p.p. wyższy od średniej UE i okoliczność sprzyjającą transformacji ekologicznej i cyfrowej. Luksemburg pozostaje również jednym z państw członkowskich o najwyższym odsetku dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką, chociaż ze względu na znaczne pogorszenie sytuacji w 2022 r. (z 62% w 2021 r. do 54,7%) obecnie jest to „wynik dobry, ale wymagający monitorowania”.

Sytuacja społeczna w Luksemburgu jest zasadniczo dobra, ale istnieją wyzwania związane z wydatkami mieszkaniowymi¹. W 2022 r. odnotowano znaczną poprawę pod względem odsetka osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) w ujęciu ogólnym, a zwłaszcza jeżeli chodzi o dzieci, i w obu przypadkach osiągnięto „wyniki lepsze od średniej”. Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa oraz niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny stanowiły odpowiednio „wynik odpowiadający średniej” i „wynik lepszy od średniej”. Z drugiej strony znacznemu pogorszeniu uległ wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi – zmiana z „wyniku lepszego od średniej” na „sytuację krytyczną” – co odzwierciedla wpływ bardzo wysokiego wzrostu cen nieruchomości mieszkaniowych.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących jednego wskaźnika oznaczonego jako „krytyczny” lub „wymagający obserwacji”, **wyda się, że Luksemburg nie jest narażony na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

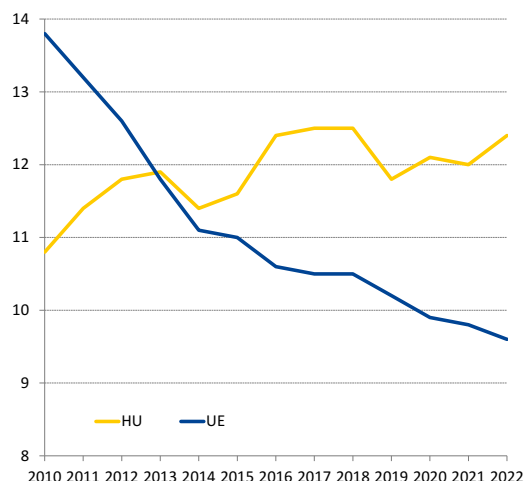
Węgry

Węgry stoją przed poważnymi wyzwaniami w obszarze edukacji i rozwoju umiejętności.

W szczególności odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką jest nieznaczny (12,9% w 2022 r. w porównaniu z 35,9% w UE) i wykazuje tendencję spadkową od 2021 r., co świadczy o „sytuacji krytycznej” w ciągu ostatnich dwóch lat. Wskaźnik osób wcześniej kończących naukę również nadal wskazuje na „sytuację krytyczną” wraz ze wzrostem z 12,0% w 2021 r. do 12,4% w 2022 r. w kontekście tendencji spadkowej w UE. W przypadku społeczności romskiej wskaźnik ten był w 2022 r. sześciokrotnie wyższy niż w pozostałej części

społeczeństwa (64,3% w porównaniu z 9,4%). Co więcej, na Węgrzech odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe (49,1%) jest niższy od średniej UE (53,9% w 2021 r.) i „wymaga obserwacji”, przy czym szczególnie niskie wskaźniki odnotowano w przypadku osób o niskich umiejętnościach, bezrobotnych i osób w wieku powyżej 55 roku życia. Sprostanie tym wyzwaniom związanym z kształceniem i umiejętnościami może pomóc w rozwiązaniu problemu niedoborów siły roboczej i kwalifikacji oraz wspierać sprawiedliwą transformację ekologiczną i cyfrową.

Osoby wcześniej kończące naukę (% ludności w wieku 18-24 l.)



Źródło: Eurostat, [sdg_04_10], BAEL UE.

Węgry stoją w obliczu wyzwań w dziedzinie polityki społecznej, które potęguje wysoka inflacja. Transfery socjalne przyczyniają się do ograniczenia ubóstwa dochodowego na Węgrzech o 36,7%, co jest zasadniczo zgodne ze średnią UE, ale sytuacja „wymaga obserwacji” ze względu na znaczny spadek wskaźnika w porównaniu z rokiem poprzednim²⁸³. Chociaż zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym na Węgrzech stanowi „wynik odpowiadający średniej” dla ogółu ludności i „wynik lepszy od średniej” w przypadku dzieci (odpowiednio 18,4% i 18,1%), wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej i społecznej należy do najwyższych w UE (9,1% w 2022 r.). Wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi gwałtownie wzrósł z 2,4% w 2021 r. („wynik lepszy od średniej”) do 8,1% w 2022 r. („wynik wymagający obserwacji”), co skutkowało dalszym wzrostem wysokich kosztów utrzymania wielu gospodarstw domowych o niższych dochodach.

Na węgierskim rynku pracy dobrze poradzono sobie z kryzysem związanym z COVID-19, chociaż sytuacja nadal przedstawia się gorzej w przypadku niektórych słabszych grup społecznych. Wyniki na rynku pracy szybko poprawiły się i stanowiły „wyniki lepsze od średniej” w dziedzinie „uczciwe warunki pracy” (lub „najlepsze wyniki” pod względem wzrostu dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych), a wskaźnik zatrudnienia osiągnął rekordowy poziom 80,2% w 2022 r. Niektóre słabsze grupy społeczne nadal napotykają jednak znaczne przeszkody w dostępie do rynku pracy i rozwoju na nim. O ile luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami wyniosła w 2022 r. 9,8 p.p. i nadal „wymagała obserwacji”, luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami wzrosła o 3,6 p.p. do niezwykle wysokiego poziomu 32,4 p.p. (w porównaniu z 21,4 p.p. w UE), co stanowi „sytuację krytyczną”, podczas gdy przedtem „wymagała obserwacji”. Co więcej, wskaźniki zatrudnienia wśród osób o niskich umiejętnościach i Romów utrzymują się znacznie poniżej średniej (odpowiednio 38,7% i 47,3% wśród osób w wieku 15–64 lat w porównaniu ze średnią 74,4%) w 2022 r..

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących sześciu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, uznaje się, że **Węgry są narażone na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem wymagają dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

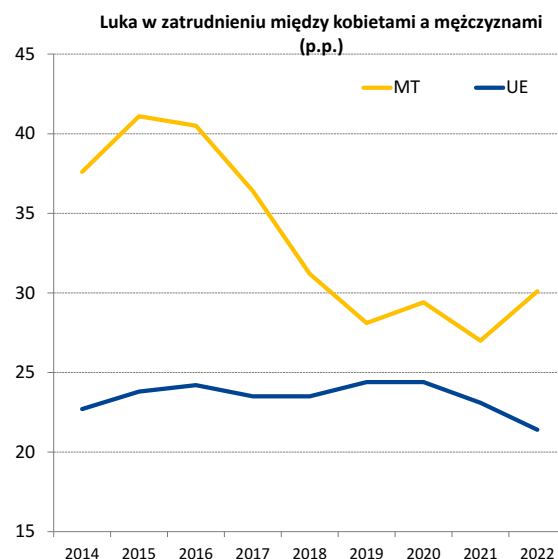
²⁸³ Chociaż w 2022 r. występuje przerwa w szeregu czasowym w odniesieniu do tego wskaźnika w przypadku wszystkich państw członkowskich oprócz Finlandii, w tym Węgier, ze względu na zmianę metodyczną, (niepublikowane) wartości wskaźnika obliczone przez Eurostat na podstawie starej metodyki wskazują na podobny spadek w 2022 r. i również skutkują kwalifikacją do kategorii „wymagające obserwacji”, dlatego też powiązane ustalenia pozostają bez zmian.

Malta

Ogólnie rzecz biorąc, sytuacja na maltańskim rynku pracy jest dobra, chociaż niektóre grupy społeczne nadal mierzą się z wyzwaniami. Wskaźnik zatrudnienia na Malcie należał do najwyższych w UE i wyniósł 81,1% w 2022 r. (82,7% w II kwartale 2023 r.-), co wskazuje – podobnie jak zmiany dochodu do dyspozycji

brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca – sytuację „lepszą od średniej”. Stopa bezrobocia osiągnęła historycznie niski poziom 2,9% w 2022 r., natomiast odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) szybko spadł z 9,5% w 2021 r. do 7,2% w 2022 r. (w porównaniu z 11,7% w UE), i tym samym Malta stanowi państwo osiągające „najlepsze wyniki” w obu obszarach. Stopa bezrobocia długotrwałego, biorąc pod uwagę nieznaczny wzrost w 2022 r. do 1%, stanowi „wynik dobry, ale

wymagający monitorowania”, choć nadal utrzymuje się znacznie poniżej średniej UE (tj. 2,4%). Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami nadal stanowi „wynik słaby, lecz poprawiający się” – w 2022 r. wyniosła 13,1 p.p. i przekroczyła średnią UE wynoszącą 10,7 p.p., choć spadła o 3,3 p.p. od 2021 r. Ponadto osoby z niepełnosprawnościami stoją w obliczu wyzwań związanych z integracją na rynku pracy, o czym świadczy stosunkowo duża i rosnąca luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, która to sytuacja „wymaga obserwacji”. Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami ustabilizowała się w 2019 r. na stosunkowo wysokim poziomie, po czym w 2022 r. dalej rosła (o 3,1 p.p.) i osiągnęła poziom 30,1 p.p., czyli powyżej średniej UE (21,4 p.p.).



Zródło: Eurostat, [tepsr_sp200], EU-SILC.

Maltański system kształcenia i szkolenia osiąga ogólnie dobre wyniki, ale osoby młode nadal stoją w obliczu pewnych wyzwań. Odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką wyniósł w 2022 r. 43,1% (w porównaniu z 35,7% w UE), co stanowi „wynik lepszy od średniej”. Odsetek osób wcześniej kończących naukę pogorszył się, ale nadal jest wyższy niż średnia w UE (10,1% w stosunku do 9,6% w 2022 r.) i „wymaga obserwacji”, co wyraźnie kontrastuje z dobrymi wynikami, jeżeli chodzi o odsetek młodzieży NEET. W 2021 r. 61,2% osób dorosłych na Malcie posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe (choć poziom umiejętności był bardzo zróżnicowany), co stanowi wynik wyższy od średniej UE wynoszącej 53,9% i okoliczność sprzyjającą transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Zasadniczo sytuacja społeczna na Malcie przedstawia się korzystnie, chociaż odnotowuje się wyzwania w zakresie wpływu transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa. W obszarze zagrożenia ubóstwem i nierówności dochodowych Malta osiąga „wyniki odpowiadające średniej”. W 2022 r. odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w ujęciu ogólnym i w przypadku dzieci wyniósł odpowiednio 20,1% i 23,1% (w porównaniu z 21,6% i 24,7% w UE). Malta osiągnęła „wyniki lepsze od średniej” w obszarze przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi, osiągając wskaźnik 2,9% (w porównaniu z 9,1% w UE), i w obszarze niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (0,3% w porównaniu z 2,2% w UE). Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa na Malcie jest jednak niewielki – wskaźnik 26,4% jest znacznie niższy od średniej UE na poziomie 35,3% i „wymaga obserwacji”.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących trzech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wydaje się, że Malta nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

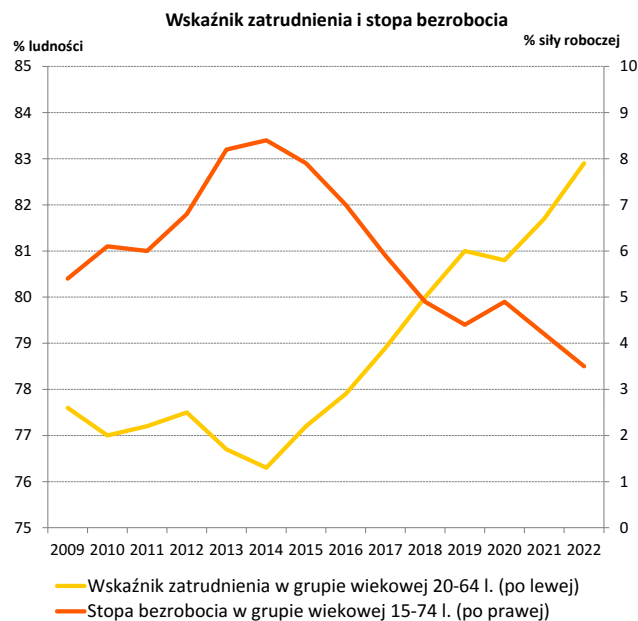
Niderlandy

W Niderlandach szybko nastąpiło ożywienie gospodarcze po kryzysie związanym z COVID-19 i wyniki nadal pozostają stosunkowo dobre w przypadku wszystkich wskaźników tablicy wskaźników społecznych związanych z rynkiem pracy. Wskaźnik zatrudnienia w 2022 r. wyniósł 82,9% (83,6% w II kwartale 2023 r.)

i był jednym z najwyższych w UE, a stopa bezrobocia pozostała na bardzo niskim poziomie (3,5% w 2022 r.). Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się pozostaje jednym z najniższych w UE, pomimo nieznacznego wzrostu w 2022 r. (o 0,3 p.p., do 4,2%) w kontekście tendencji spadkowej w UE (co spowodowało zmianę z kategorii „najlepsze wyniki” na kategorię „wyniki dobre, ale wymagające monitorowania”).

W kontekście tych ogólnie bardzo dobrych wyników pandemia COVID-19 pogłębiła ryzyko

związane z rynkiem pracy cechującym się dużą segmentacją, co pozostaje jednym z największych wyzwań strukturalnych w Niderlandach. Chociaż luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami pozostała znacznie poniżej średniej UE (7,9 p.p. w porównaniu z 10,7 p.p.) w 2022 r., zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest powszechne, w szczególności w przypadku kobiet. Skutkuje to jedną z najbardziej zróżnicowanych sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w UE (42,3 p.p. w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 20,4 p.p. w 2022 r.) oraz znaczną luką emerytalną między kobietami a mężczyznami (37,9% w porównaniu z 26,0% w UE w 2022 r.).



Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [[une_rt_a](#)], BAEL

Niderlandy nadal wykazują dobre wyniki w zakresie kształtowania umiejętności. Odsetek osób wcześniej kończących naukę w dalszym ciągu nadal stanowi „wynik lepszy od średniej” (5,6% w 2022 r.) pomimo nieznacznego wzrostu od poprzedniego roku (0,5 p.p.). W 2021 r. 78,9% osób dorosłych posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, co stanowiło jeden z najwyższych odsetków w UE. Ważnym czynnikiem pozostają jednak skuteczne działania informacyjne skierowane do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (takich jak osoby o niskich umiejętnościach, osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę o charakterze elastycznym lub tymczasowym, osoby pochodzące ze środowisk migracyjnych i osoby z niepełnosprawnościami). W szczególności, w wyniku zdecentralizowanego wdrażania może okazać się, że słabsze grupy społeczne nie zawsze otrzymują wsparcie na równym lub odpowiednim poziomie.

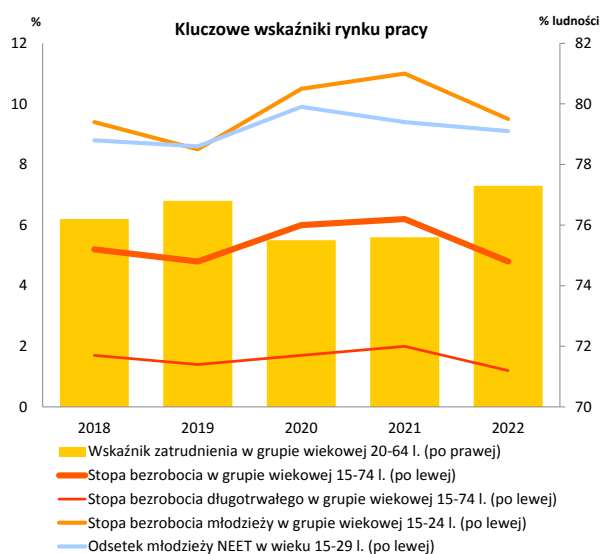
Odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w Niderlandach utrzymuje się na stosunkowo niezmiennym poziomie, znacznie poniżej średniej UE. Nadal istnieją wyzwania w przypadku konkretnych grup, takich jak osoby pochodzące ze środowisk migracyjnych i osoby z niepełnosprawnościami. Wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi wzrósł z 8,3% w 2020 r. do 10,0% w 2022 r., czyli do poziomu nieznacznie powyżej średniej UE wynoszącej 9,1%. Problem dotyczy w szczególności osób zagrożonych ubóstwem, w przypadku których wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi wyniósł 41,2%.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności braku wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyduje się, że Niderlandy nie są narażone na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będą wymagać dalszej analizy na drugim etapie (zob. ramka w sekcji 1.5).**

Austria

Pomimo oznak spowolnienia gospodarczego w Austrii nastąpiło silne ożywienie na rynku pracy. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia wzrósł i wyniósł 77,3%, co stanowił „wynik odpowiadający średniej”, po czym utrzymał się na tym poziomie również w II kwartale 2023 r., po stagnacji wzrostu PKB w IV kwartale 2022 r. Zarówno stopa bezrobocia, jak i jej składnik długoterminowy gwałtownie spadły

(odpowiednio do 4,5% i 1,2%), co wskazuje na „wyniki lepsze od średniej”. W tym kontekście w 2022 r. nastąpił dalszy spadek odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzież NEET) do 9,1%. Chociaż luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami zmniejszyła się do 7,8 p.p. w 2022 r. i nadal „odpowiadała średniej”, w Austrii odnotowano jeden z najwyższych wskaźników zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy w UE, wynoszący 50,3% w 2022 r., oraz największe i rosnące zróżnicowanie



Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [[une_rt_a](#)], [[une_ltu_a](#)], [[edat_lfse_20](#)], BAEL UE.

sytuacji kobiet i mężczyzn pod tym względem (39,7 p.p.). Odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką zmniejszył się znacząco w 2022 r. (o 5,5 p.p.) do 23% (w porównaniu z 35,9% w UE) i obecnie „wymaga obserwacji”. Ten niski wskaźnik i ograniczona podaż wysokiej jakości i przystępnej cenowo opieki nad dziećmi może potencjalnie zaszkodzić długoterminowym perspektywom uczenia się dzieci i pozostaje głównym czynnikiem przyczyniającym się do wysokiego odsetka kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Co więcej, realne dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca utrzymywały się poniżej poziomu z 2008 r. (97,9% w 2021 r.) i znacznie poniżej średniej UE (109,9). Chociaż wskaźnik ten nieznacznie wzrósł po spadku, który nastąpił w 2020 r. w wyniku kryzysu związanego z COVID-19, jest to „wynik słaby, lecz poprawiający się”.

Austria nadal wykazuje dobre wyniki w obszarze umiejętności i szkoleń, ale wciąż istnieją wyzwania w przypadku osób o niskich umiejętnościach i osób pochodzących ze środowisk migracyjnych. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe był wysoki i wyniósł 63,3% w 2021 r., co stanowi „wynik lepszy od średniej” (54% w UE). Nadal warto jednak promować umiejętności potrzebne do transformacji ekologicznej i cyfrowej, aby zaradzić powiązanym niedoborom. Chociaż odsetek osób wcześniej kończących naukę w 2022 r. wyniósł 8,4% i tym samym stanowił „wynik odpowiadający średniej”, około 45% osób długotrwale bezrobotnych w Austrii osiągnęło jedynie wykształcenie średnie I stopnia. Poprawa podstawowych umiejętności osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji może przyczynić się do uwolnienia ich potencjału i zwiększenia ich uczestnictwa w rynku pracy. W 2021 r. 23,6% osób pochodzących ze środowisk migracyjnych w wieku 25–64 lat miało jedynie wykształcenie średnie I stopnia, a odsetek osób w wieku 15–19 lat nieurodzonych w Austrii wynosił w 2020 r. 61,2%, czyli znacznie poniżej wskaźnika w przypadku rodowitych mieszkańców (80,7%).

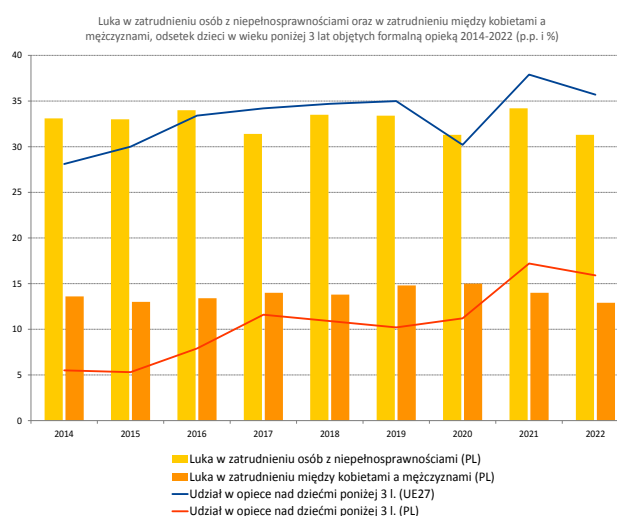
Austria osiąga stosunkowo dobre wyniki w obszarze ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) jest stabilny i w 2022 r. wyniósł 17,5%, a wskaźnik AROPE dla dzieci spadł do 21,6%. Wskaźnik pogłębionej deprywacji materialnej i społecznej wzrósł jednak o 0,5 p.p. do 2,3% w 2022 r., a wskaźnik osób zagrożonych ubóstwem dochodowym (14,8%) utrzymywał się powyżej poziomów sprzed pandemii. Silny wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa (41,2% w 2022 r. w porównaniu z 35,3% w UE) oraz niski poziom niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny nadal wskazują na to, że sytuacja w tym zakresie jest „lepsza od średniej”.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących jednego wskaźnika oznaczonego jako „krytyczny” lub „wymagający obserwacji”, wydaje się, że **Austria nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Polska

Polski rynek pracy zasadniczo funkcjonuje dobrze, ale kobiety i osoby z niepełnosprawnościami stoją przed poważnymi wyzwaniami. Zarówno wskaźnik zatrudnienia, jak i stopa bezrobocia osiągnęły poziomy lepsze niż sprzed pandemią i stanowią wynik najlepszy od trzech dziesięcioleci. Przy jednej z najniższych stóp bezrobocia w UE wynoszącej 2,9% w 2022 r. Polska osiąga „najlepsze wyniki”, natomiast jej wskaźnik zatrudnienia „odpowiada średniej” i wynosi 76,7% (w porównaniu z 74,6% w UE). Jednocześnie niedobory siły roboczej są widoczne i pogłębiają się wskutek spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym i niższego uczestnictwa niektórych grup społecznych w rynku pracy.

Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami nadal „wymaga obserwacji” przy poziomie 12,9 p.p (w porównaniu z 10,7 p.p. w UE) w 2022 r., a jej zamykanie się jest zaledwie powolne. Jedną z głównych przyczyn bierności zawodowej kobiet są obowiązki związane z opieką nad dziećmi i osobami wymagającymi opieki długoterminowej. Znajduje to odzwierciedlenie w odsetku zaledwie 15,9% dzieci w wieku



poniżej 3 lat objętych formalną opieką, który to wynik „wymaga obserwacji”, ponieważ pozostaje

Źródło: Eurostat [[tepsr_sp200](#)], [[tesem060](#)], [[tepsr_sp210](#)], EU-SILC.

znacznie poniżej średniej UE (35,7%), a także nieznacznie pogorszył się w 2022 r., co stanowiło odejście od tendencji wzrostowej obserwowanej od 2019 r. Ten niski wskaźnik w połączeniu z wyzwaniami dotyczącymi jakości może być potencjalnie szkodliwy z punktu widzenia długoterminowych perspektyw uczenia się dzieci i udziału kobiet w rynku pracy. Inne czynniki obniżające wskaźnik zatrudnienia kobiet to mała częstotliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu w Polsce w porównaniu z UE i stosunkowo wczesny wiek emerytalny kobiet. Uczestnictwo młodych kobiet w kształceniu na poziomie szkolnictwa wyższego w porównaniu do mężczyzn ma również wpływ na wskaźnik ich zatrudnienia i pozytywne skutki w dłuższej perspektywie. Osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykają znaczne bariery w dostępie do rynku pracy, co może być kolejną przyczyną bierności zawodowej²⁸⁴. Pomimo spadku w 2022 r. w porównaniu z 2021 r. (31,3 p.p. w porównaniu z 34,2 p.p.) luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami nie zmniejszała się wystarczająco szybko i utrzymuje się znacznie powyżej średniej UE wynoszącej 21,4 p.p. i „wymaga obserwacji”.

²⁸⁴

OECD, *Regional Economic Inactivity Trends in Poland*, OECD Reviews on Local Job Creation [Regionalne tendencje dotyczące bierności zawodowej w Polsce, Przeglądy OECD tworzenia nowych miejsc pracy na poziomie lokalnym], OECD Publishing, Paryż, 2021.

W Polsce można dostrzec pewne pozytywne zmiany dotyczące osób młodych uczących się, ale poziom umiejętności cyfrowych pozostaje bardzo niski. W Polsce odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe wynosi 42,9 %, co jest wartością znacznie niższą od średniej UE (53,9 % w 2021 r.) i stanowi „sytuacją krytyczną”. Poprawa nabywania umiejętności cyfrowych może wspierać transformację ekologiczną i cyfrową. Z kolei odsetek osób wcześniej kończących naukę jest tylko o połowę niższy niż w UE (4,8% w porównaniu z 9,6%), a Polska osiąga „wyniki lepsze od średniej”, jeśli chodzi o odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (NEET).

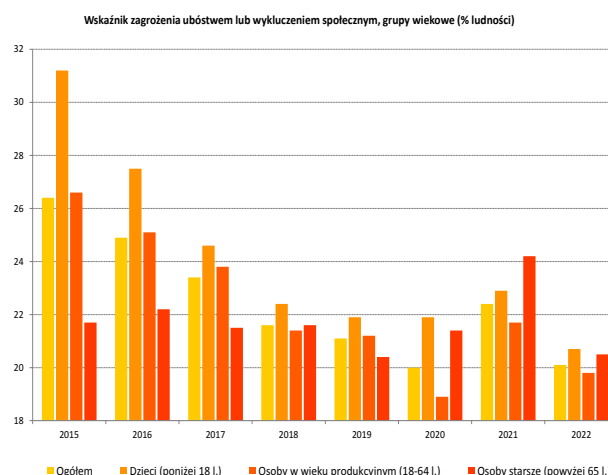
Sytuacja społeczna w Polsce jest stosunkowo dobra. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (15,9 %) i nierówności dochodowe (wskaźnik zróżnicowania kwintylowego, 3,9 %) pozostają „wynikami lepszymi od średniej” w porównaniu ze średnią UE (odpowiednio 21,6 % i 4,7 %). Może to wynikać, przynajmniej częściowo, z „wyników lepszych od średniej” wpływu transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa (zmniejszenie o 38,6% wskaźnika zagrożenia ubóstwem w porównaniu ze średnią UE 35,3%).

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących czterech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyduje się, że Polska nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Portugalia

Skuteczność portugalskiego systemu ochrony socjalnej w ograniczaniu ryzyka ubóstwa i zmniejszaniu nierówności dochodowych wzrosła. Odnotowano znaczną poprawę, jeżeli chodzi

o odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) oraz wskaźnik zróżnicowania kwintylowego, co zrekompensowało gorsze wyniki w 2021 r., przy czym oba wskaźniki uzyskują obecnie „wyniki lepsze od średniej”. Wskaźnik AROPE spadł o 2,3 p.p. od 2021 r. i w 2022 r. powrócił do poziomu poniżej średniej UE (20,1 % w porównaniu z 21,6 %), natomiast wskaźnik zróżnicowania kwintylowego utrzymuje się nieznacznie powyżej średniej UE



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

(5,1 w porównaniu z 4,7). Odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym utrzymuje się jednak na bardzo wysokim poziomie na Azorach i Maderze (odpowiednio 30,3 % i 30,2 %) i stale rośnie, co wskazuje na coraz większe dysproporcje między Portugalią kontynentalną a jej regionami najbardziej oddalonymi. Wpływ transferów socjalnych (z wyłączeniem emerytur) na ograniczanie ubóstwa wzrósł w 2022 r. o 3,7 p.p. (więcej niż w jakimkolwiek innym państwie członkowskim), co jest zmianą z poziomu „krytycznego” do „wyników słabych, lecz poprawiających się”²⁸⁵. Pomimo ostatnich zmian wyniki Portugalii w zakresie tego wskaźnika nadal pozostają znacznie poniżej średniej UE (23,7 % w porównaniu z 35,3 %) i nie powróciły jeszcze do poziomów sprzed pandemii.

²⁸⁵

Przerwa w szeregu czasowym w 2022 r.

Portugalia wykazuje poprawę w obszarze kształcenia i umiejętności. W 2022 r. większość wskaźników tablicy wskaźników społecznych w tej dziedzinie osiągnęła „wyniki lepsze od średniej”. Odsetek osób wcześniej kończących naukę wzrósł nieznacznie w latach 2021–2022 (0,1 p.p.) i po znacznym spadku w ciągu ostatnich pięciu lat utrzymuje się na poziomie „wyników lepszych od średniej”. Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe wyniósł 55,3 % w 2021 r. (w porównaniu z 53,9% w UE), co stanowi „wynik odpowiadający średniej”. Zapewnienie trwałości tych wyników może pomóc Portugalii w sprostaniu wyzwaniom w dziedzinie umiejętności w związku ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy oraz transformacją ekologiczną i cyfrową.

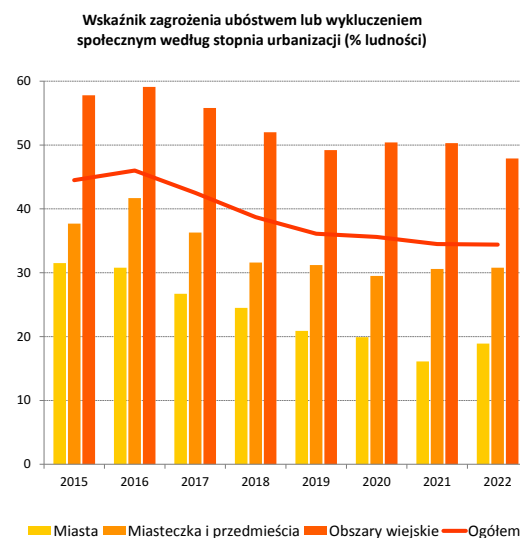
Portugalski rynek pracy okazał się odporny pomimo spowolnienia ożywienia gospodarczego po kryzysie związanym z COVID-19. Wszystkie wskaźniki tablicy wskaźników społecznych w dziedzinie „uczciwe warunki pracy” nie zmieniły się w porównaniu z poprzednim rokiem i pozostają „wynikami odpowiadającymi średniej”. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia były lepsze niż odpowiednie średnie UE (77,5 % w porównaniu z 74,6 % i 6,0 % w porównaniu z 6,2 %) i od poprzedniego roku odnotowano nieznaczną poprawę na poziomie poniżej średniej. Po okresie wzrostu z 2,3% do 2,9% w latach 2020–2021 w 2022 r. odnotowano umiarkowaną poprawę (2,7%) stopy bezrobocia długotrwałego.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności braku wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyduje się, że Portugalia nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Rumunia

Pomimo znacznych postępów zagrożenie ubóstwem w Rumunii utrzymuje się na wysokim poziomie, zwłaszcza w przypadku słabszych grup i na obszarach wiejskich. Chociaż wskaźnik AROPE

spadł od 2015 r. z 44,5 % do 34,4 %, w 2022 r., utrzymuje się znacznie powyżej średniej UE (21,6 %), podobnie jak wskaźnik AROPE w przypadku dzieci. Te wyniki oraz wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa stanowią „sytuacje krytyczne”. Zagrożenie ubóstwem dotyczy 41,5 % wszystkich dzieci, przy czym nie odnotowano poprawy w porównaniu z 2021 r. Skuteczność systemu ochrony socjalnej była ograniczona, ponieważ transfery socjalne (inne niż emerytury) doprowadziły do ograniczenia



Źródło: Eurostat, EU-SILC [ilc_peps13n]

ubóstwa jedynie o 16,5 % (w porównaniu z 35,3 % w UE). Chociaż wskaźnik zróżnicowania kwintylowego zmniejszył się o wiele bardziej niż w większości pozostałych państw członkowskich w latach 2021–2022 (z 7,14 do 6,0), pozostaje on jednym z najwyższych w UE. W 2022 r. wskaźnik niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny wyniósł 4,9% i „wymaga obserwacji”. Słabsze grupy, osoby mieszkające na obszarach wiejskich i społeczności marginalizowane, takie jak Romowie, napotykają większe trudności w dostępie do podstawowych usług społecznych.

Utrzymujące się wyzwania w obszarze edukacji i rozwoju umiejętności zagrażają trwalej konwergencji społeczno-gospodarczej. Wskaźniki tablicy wskaźników społecznych dotyczące kształtowania umiejętności nadal wskazują na „sytuację krytyczną”. W szczególności odsetek osób wcześniej kończących naukę (15,6 %) jest jednym z najwyższych w UE i w ostatnich kilku latach nie zaobserwowano wyraźnej poprawy w porównaniu z tendencją spadkową w Unii. Pomimo niedawnej poprawy odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat, które są objęte formalną opieką, stale wskazuje na „sytuację krytyczną” i pozostaje jednym z najniższych w 2022 r. (12,3 % w porównaniu z 35,7 % w UE). Ten niski wskaźnik w połączeniu z wyzwaniami dotyczącymi jakości może być potencjalnie szkodliwy z punktu widzenia długoterminowych perspektyw uczenia się, ale również udziału kobiet w rynku pracy. W 2021 r. osoby posiadające co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe stanowiły 27,8% osób dorosłych, co oznacza wynik znacznie poniżej średniej UE wynoszącej 53,9% i również „sytuację krytyczną”. Aby zwiększyć konkurencyjność i zapewnić potencjał wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu, należy doprowadzić do dalszej poprawy jakości, dostępności i dostosowania kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenia nabywania umiejętności, ze szczególnym uwzględnieniem grup defaworyzowanych, w świetle niedoboru siły roboczej i kwalifikacji, dwójakiej transformacji i wyzwań demograficznych.

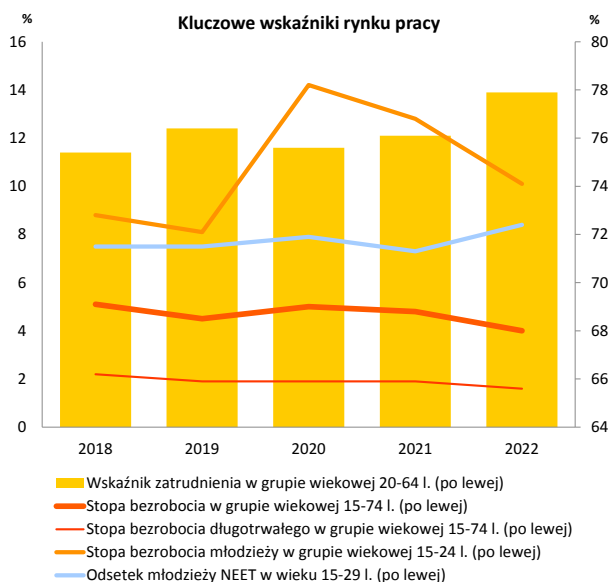
Rynek pracy wykazał odporność na kryzys związany z COVID-19, ale nadal musi stawić czoła poważnym wyzwaniom. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia nadal utrzymywał się na poziomie znacznie poniżej średniej UE (68,5% w porównaniu z 74,6%) i pozostał „krytyczny”, co częściowo odzwierciedla znaczne różnice w wynikach wszystkich grup społecznych na rynku pracy. Stopa bezrobocia długotrwałego wzrosła (o 0,2 p.p. do 2,2 %) wobec tendencji wzrostowej w UE i obecnie „wymaga obserwacji”. Liczba młodzieży NEET zmniejszyła się do 19,8% (nadal jest to jeden z najwyższych wskaźników w UE), pozostając w „sytuacji krytycznej” ze względu na powolne tempo poprawy. Należy zauważyć, że w latach 2020 i 2021 luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, odpowiadająca „sytuacji krytycznej”, zbliżyła się do średniej UE., a po osiągnięciu w 2022 r. 18,6 p.p. były to „wyniki słabe, lecz poprawiające się”. Podobnie w 2022 r. zmniejszyła się luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (o 0,6 p.p.), przechodząc z poziomu „krytycznego” na „wymagający obserwacji”.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących jedenastu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, uznaje się, że **Rumunia jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem wymaga dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Słowenia

Słowenia doświadczyła silnego ożywienia na rynku pracy w następstwie pandemii COVID-19.

W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia oraz stopy bezrobocia i bezrobocia długotrwałego nadal poprawiały się zgodnie z ogólną tendencją w UE i osiągnęły rekordowo wysoki poziom, a w przypadku bezrobocia odpowiednio niski poziom (odpowiednio 77,9 %, 4 % i 1,6 %). Wszystkie te wskaźniki rynku pracy osiągnęły „wyniki odpowiadające średniej” lub „wyniki lepsze od średniej”. Czynniki strukturalne, takie jak szybkie starzenie się społeczeństwa i niedopasowanie umiejętności, mogą jednak pogłębić istniejące niedobory siły roboczej.



Słowenia boryka się z pewnymi wyzwaniami związanymi z jej systemem kształcenia i szkolenia,

Źródło: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], BAEL UE

w szczególności w odniesieniu do umiejętności cyfrowych. W 2021 r. 49,7% osób dorosłych posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, co stanowi wynik poniżej średniej UE (53,9%) i „wymaga obserwacji”, w szczególności w świetle wsparcia transformacji ekologicznej i cyfrowej. Odsetek osób wcześniej kończących naukę wzrósł o 0,9 p.p. wobec tendencji wzrostowej w większości państw członkowskich. Doprowadziło to do pogorszenia z „najlepszych wyników” do „wyników dobrych, ale wymagających monitorowania”, chociaż odsetek odnotowywany w Słowenii jest nadal jednym z najniższych w UE. Analogicznie, chociaż odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) również wzrósł (o 1,1 p.p.) i w 2022 r. wyniósł 8,4%, pozostaje on niższy od średniej UE, która wynosi 11,7%, i jest to „wynik dobry, ale wymagający monitorowania”.

Słowenia posiada ogólnie dobrze funkcjonujący system ochrony socjalnej. Prawie wszystkie wskaźniki w tablicy wskaźników społecznych w dziedzinie „ochrona socjalna i włączenie społeczne” wskazują na „wyniki lepsze od średniej” lub wskazują, że w 2022 r. Słowenia osiągnęła najlepsze wyniki. Podobnie jak w poprzednich latach Słowenia miała jeden z najniższych odsetków ludności i dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (odpowiednio 13,3 % i 10,3 %). Niektóre słabsze grupy, w szczególności kobiety posiadające niskie wykształcenie, bezrobotne i starsze oraz osoby z niepełnosprawnościami, doświadczają jednak znacznie większego zagrożenia ubóstwem, co uzasadnia dalsze działania polityczne skierowane do tych grup. Choć Słowenia odnotowała stosunkowo wysoki („wyniki lepsze od średniej”) wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa w poprzednich latach, w 2022 r. zmniejszył się on znacznie bardziej niż w większości państw członkowskich, co oznacza, że jest to wynik „wymagający obserwacji”²⁸⁶. W szczególności transfery socjalne są najmniej skuteczne w zmniejszaniu zagrożenia ubóstwem wśród osób starszych (65 lat i starszych), przy czym w 2022 r. wskaźnik AROPE wśród kobiet powyżej 75. roku życia był niemal dwukrotnie wyższy (26,1 %) niż w przypadku ogółu społeczeństwa. Ponadto niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny utrzymywały się na stosunkowo wysokim poziomie w porównaniu ze średnią UE (2,2 %), pomimo znacznej poprawy z 4,8 % w 2021 r. do 3,7 % w 2022 r.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących dwóch wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyduje się, że Słowenia nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

²⁸⁶

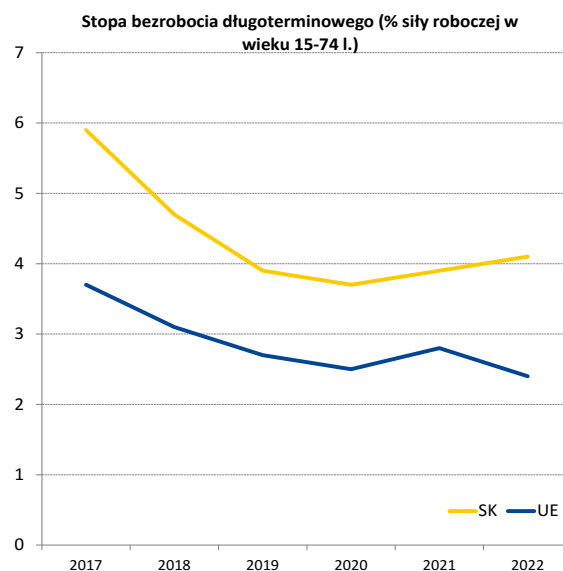
Przerwa w szeregu czasowym w 2022 r.

Słowacja

Rynek pracy na Słowacji osiąga ogólnie dobre wyniki, ale wyzwaniem pozostaje bezrobocie

długotrwale. Po silnym ożywieniu po kryzysie związanym z COVID-19 w 2022 r. wskaźnik zatrudnienia osiągnął rekordowy poziom 76,7 %, a stopa bezrobocia wyniosła 6,1 % (powyżej średniej UE wynoszącej odpowiednio 74,6 % i 6,2 %). Poprawę odnotowano również w odniesieniu do odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET), który zmniejszył się z 14,2% w 2021 r. do 12,3% w 2022 r. Stopę bezrobocia długotrwałego uznaje się za „krytyczną”, ponieważ nastąpiło jej pogorszenie z 3,9% w 2021 r. do 4,1% w 2022 r.

(w porównaniu z 2,4% w UE). Ponadto obserwuje się duże dysproporcje regionalne między regionami zachodnimi i wschodnimi.



Źródło: Eurostat [[une_ltu_a](#)], BAEL UE.

Zachęcanie do udziału we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem jest niewystarczające i oznacza „sytuację krytyczną” W 2022 r. Słowacja odnotowała najniższy w UE wskaźnik objęcia dzieci poniżej 3. roku życia formalną opieką (2,3 % w porównaniu z 35,7 % w UE). Uczestnictwo dzieci powyżej 3. roku życia we wczesnej edukacji i opiece również pozostaje jednym z najniższych w UE (77,4 % w porównaniu z 91,8 % w UE w 2021 r.), przy czym odsetek dzieci romskich wyniósł jedynie 33 % (choć wzrósł z 27 % w 2016 r.). Z drugiej strony Słowacja uzyskuje wyniki odpowiadające średniej pod względem liczby osób wcześniej kończących naukę oraz odsetka osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe.

Słowacja odnotowuje niskie ogólne ryzyko ubóstwa i uzyskuje jeden z „najlepszych wyników” pod względem nierówności dochodowych, ale uważa się, że ryzyko ubóstwa dzieci „wymaga obserwacji”. Słowacja boryka się z dużymi dysproporcjami regionalnymi, a wschodnia część kraju doświadcza wyższych poziomów ubóstwa i wykluczenia społecznego. W państwie tym żyje jedna z największych społeczności romskich w UE, a tysiące osób mieszka na odizolowanych obszarach bez dostępu do podstawowych usług. Na skutek gwałtownego wzrostu w 2022 r. (do 24,7% z 19,7% w 2021 r.) wskaźnik AROPE w przypadku dzieci „wymaga obserwacji”, co stanowi pogorszenie na przestrzeni dwóch kolejnych lat. To samo dotyczy wpływu transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa²⁸⁷.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących czterech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, w tym wskaźnika, który z czasem pogorszył się, **wyduje się, że Słowacja nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

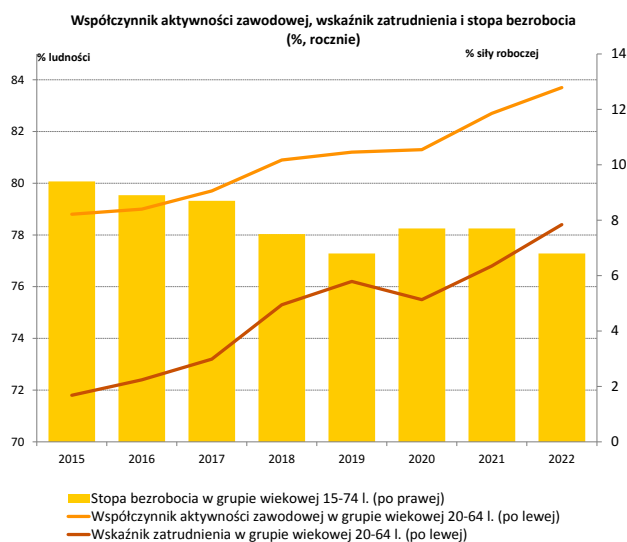
²⁸⁷ W przypadku tego wskaźnika wystąpiła przerwa w szeregu czasowym w 2022 r.

Finlandia

Sytuacja na fińskim rynku pracy szybko poprawiła się po kryzysie związanym z COVID-19

i pozostaje napięta. Finlandia nadal osiąga wyniki odpowiadające średniej UE w zakresie wskaźników tablicy wskaźników społecznych w dziedzinie „uczciwe warunki pracy”. W 2022 r. wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia długotrwałego były lepsze niż odpowiednie średnie UE (78,4 % w porównaniu z 74,6 % i 1,5 % w porównaniu z 2,4 %) w warunkach kurczących się zasobów pracy. W Finlandii odnotowano jedną z najmniejszych luk w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w UE w 2022 r. (1,2 p.p. w porównaniu ze średnią UE

wynoszącą 10,7 p.p.), co pozostaje jednym z „najlepszych wyników”. Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) pozostaje poniżej średniej UE, ale w 2022 r. nieznacznie się pogorszył (z 9,2% do 9,3%) wobec tendencji wzrostowej w większości pozostałych państw członkowskich, co „wymaga obserwacji”



Źródło: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [[une_rt_a](#)], BAEL UE.

Finlandia nadal osiąga dobre wyniki w dziedzinie edukacji i umiejętności. W 2021 r. w UE 79% osób dorosłych posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, co jest jednym z najwyższych wyników w UE. Odsetek osób wcześniej kończących naukę wyniósł 8,4% w 2022 r. (w porównaniu z 9,6% w UE), co oznacza brak znaczącego pogorszenia w porównaniu z poprzednim rokiem. Promowanie możliwości uczenia się i nabywania umiejętności zgodnie z tymi dobrymi wynikami może pomóc w zapewnieniu długoterminowego potencjału wzrostu gospodarczego w świetle starzenia się społeczeństwa, transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej w niektórych sektorach, takich jak usługi społeczne i usługi opieki zdrowotnej.

Finlandia posiada skuteczny i włączający system ochrony socjalnej, który zapewnia odpowiednią ochronę, ale obejmuje również pewne pułapki motywacyjne i złożoność, które są rozwiązywane w ramach kompleksowej reformy. Znajduje to odzwierciedlenie w zasadniczo dobrych wynikach w przypadku większości wskaźników tablicy wskaźników społecznych w dziedzinie „ochrona socjalna i włączenie społeczne”, chociaż niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny nadal są klasyfikowane jako „krytyczne”. W przypadku tego wskaźnika tendencja jest silnie wzrostowa, o 2,1 p.p. do 6,5% w 2022 r., czyli znacznie powyżej średniej UE (2,6%). Długi czas oczekiwania na podstawową i specjalistyczną opiekę wynika w szczególności z zaległości w opiece związanych z pandemią COVID-19 oraz niedoborów opieki i personelu medycznego. W 2022 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) wzrósł o 2,1 p.p. (do 16,3%), czyli nadal znacznie poniżej średniej UE (24,7%). Wpływ transferów socjalnych na ograniczanie ubóstwa pozostaje wysoki i powyżej średniej UE (49,8% w porównaniu z 35,3%), mimo że od 2021 r. pogorszył się o 7,9 p.p.²⁸⁸. W obu przypadkach doszło do pogorszenia z „najlepszych wyników” do „wyników dobrych, ale wymagających monitorowania”²⁸⁹.

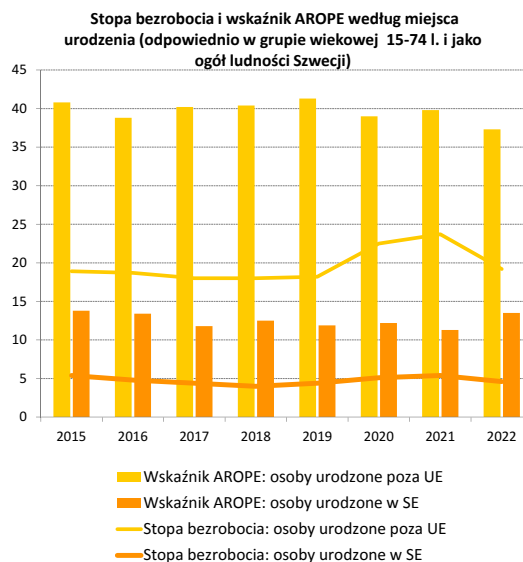
W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących pięciu wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyda się, że Finlandia nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

²⁸⁸ Przerwa w szeregu czasowym w 2022 r.

²⁸⁹ Jeżeli chodzi o wskaźniki AROPE i AROPE w przypadku dzieci w 2022 r. występuje przerwa w szeregu czasowym.

Szwecja

Sytuacja na szwedzkim rynku pracy szybko poprawiła się po kryzysie związanym z COVID-19, mimo to niektóre grupy społeczne nadal napotykają bariery utrudniające integrację na rynku pracy. Silny wzrost zatrudnienia doprowadził w 2022 r. do osiągnięcia rekordowo wysokiego wskaźnika zatrudnienia wynoszącego 82,2 %. Państwo to odnotowuje również jeden z najniższych w UE odsetków młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET). W 2022 r. stopa bezrobocia wynosząca 7,5 % (w porównaniu z 6,2 % w UE) nadal jednak „wymaga obserwacji” i ukrywa duże różnice między grupami społecznymi związane z państwem urodzenia. Stopa bezrobocia wśród osób urodzonych w Szwecji wyniosła 4,6 %, natomiast stopa bezrobocia wśród osób urodzonych poza UE – 19,2 %. Co więcej, istnieje wyraźna różnica między stopą bezrobocia wśród osób urodzonych poza UE pod względem płci, która w 2022 r. wyniosła 22,3% w przypadku kobiet i 16,7% w przypadku mężczyzn. Należy również zwrócić uwagę na lukę w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, która „wymaga obserwacji” ze względu na gwałtowny wzrost o 5,8 p.p. do 25,7 p.p. w 2022 r. W tym samym roku pogłębiła się luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami i obecnie klasyfikuje się ją jako „wyniki dobre, ale wymagające monitorowania”.



Źródło: Eurostat, [lfsq_urgacob], BAEL UE, [ilc_peps06n], EU-SILC.

Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym i nierównościami dochodowymi w Szwecji wzrosło, podczas gdy inne wyniki w dziedzinie społecznej są dobre lub średnie. W 2022 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) wzrósł nieznacznie o 1,4 p.p. do 18,6% (w porównaniu z 21,6% w UE), co oznacza, że obecnie sytuacja „wymaga obserwacji” po „wynikach lepszych od średniej” w 2021 r. Podobnie wskaźnik różnicowania kwintylowego gwałtownie wzrósł z 4,0 w 2021 r. do 4,4 w 2022 r., co stanowi najwyższy poziom odnotowany dotąd w Szwecji (w porównaniu z 4,7 w UE), i także „wymaga obserwacji”. Podobnie jak w przypadku wyników na rynku pracy różnica we wskaźnikach AROPE wśród osób urodzonych w Szwecji (13,5 % w 2022 r.) i osób urodzonych poza UE (37,3 %) jest znaczna. Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa uzyskuje „wyniki lepsze od średniej”, podczas gdy wyniki w zakresie przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi i niezaspokojonych potrzeb w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny „odpowiadają średniej”.

Szwecja osiąga bardzo dobre wyniki w zakresie umiejętności, ale nadal utrzymują się nierówności w systemie edukacji. Państwo to osiąga „najlepsze wyniki” pod względem odsetka dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką. Od 2020 r. rośnie jednak odsetek osób wcześniej kończących naukę (grupa wiekowa 18–24 lat), który w 2022 r. osiągnął 8,8%. Odsetek osób wcześniej kończących naukę jest dwukrotnie wyższy (17,3%) wśród młodych ludzi urodzonych poza UE w porównaniu z uczniami urodzonymi w UE (6,7%). Odsetek osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe osiąga stale „wyniki lepsze od średniej” i w 2021 r. wyniósł 66,5% (w porównaniu z 53,9% w UE), co przyczynia się do transformacji ekologicznej i cyfrowej.

W świetle powyższych ustaleń z pierwszego etapu analizy, a w szczególności tych dotyczących czterech wskaźników oznaczonych jako „krytyczne” lub „wymagające obserwacji”, **wyda się, że Szwecja nie jest narażona na potencjalne zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej, a zatem nie będzie wymagać dalszej analizy na drugim etapie** (zob. ramka w sekcji 1.5).

Załącznik 1: Główne cele UE i cele krajowe na 2030 r. w podziale na państwa członkowskie

	Zatrudnienie (%)	Edukacja dorosłych (%)	Ograniczenie ubóstwa (wskaźnik AROPE, tysiące)
Główny cel UE	78,0	60,0	-15000
Wszystkie państwa członkowskie razem	78,5	57,6	-15600*
BE	80,0	60,9	-279
BG	79,0	35,4	-787
CZ	82,2	45,0	-120
DK	80,0	60,0	-30 ⁽¹⁾
DE	83,0	65,0	-1200 ⁽²⁾
EE	81,3	52,3	-39
IE	78,2	64,2	-90
EL	71,1	40,0	-860
ES	76,0	60,0	-2815
FR	78,0	65,0	-1100
HR	75,0	55,0	-298
IT	73,0	60,0	-3200
CY	80,0	61,0	-10
LV	80,0	60,0	-95
LT	80,7	53,7	-223
LU	77,6	62,5	-4
HU	85,0	60,0	-292 ⁽³⁾
MT	84,6	57,6	4)
NL	82,5	62,0	-163
AT	79,9	62,0	-204
PL	78,3	51,7	-1500
PT	80,0	60,0	-765
RO	74,7	17,4	-2532
SI	79,5	60,0	-9
SK	76,5	50,0	-70
FI	80,0	60,0	-100
SE	82,0	60,0	-15

Uwaga: (*) łączny cel w zakresie ograniczenia ubóstwa w przypadku wszystkich państw członkowskich wynosi co najmniej 15,6 mln, z wyłączeniem państw członkowskich, które swojego celu nie wyrażają z wykorzystaniem wskaźnika AROPE. (1) Dania wyraża swój cel krajowy w zakresie ograniczenia ubóstwa jako zmniejszenie liczby osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych o 30 000. (2) Niemcy wyrażają swój cel krajowy w zakresie ograniczenia ubóstwa jako zmniejszenie liczby osób żyjących w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych o 1,2 mln, wykorzystując jako rok bazowy 2020 zamiast 2019. (3) Węgry wyrażają swój cel krajowy w zakresie ograniczenia ubóstwa jako zmniejszenie do 13% wskaźnika deprywacji materialnej i społecznej rodzin z dziećmi, a tym samym zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o 292 000. (4) Malta wyraża swój cel krajowy w zakresie ograniczenia ubóstwa jako zmniejszenie wartości wskaźnika AROPE o 3,1 punktu procentowego.

Załącznik 2. Wskaźniki główne tablicy wskaźników społecznych

1. Analiza zawarta we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu z 2024 r. opiera się na wskaźnikach podstawowych w tablicy wskaźników społecznych zatwierdzonych przez Radę²⁹⁰. Wskaźniki podstawowe są zgodne z zasadami ekonomii myślenia („brzytwą Ockhama”), dostępności, porównywalności i odporności statystycznej. Wskaźniki, powiązane z każdym z trzech rozdziałów filaru, są następujące:

- *Polityka równych szans*
 - Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w wieku 25–64 lat)
 - Osoby wcześnie kończące naukę (% ludności w wieku 18–24 lat)
 - Odsetek osób posiadających podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (% ludności w wieku 16–74 lat)
 - Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzieży NEET) (% ludności w wieku 15–29 lat)
 - Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami (p.p., ludność w wieku 20–64 lat)
 - Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20)
- *Sprawiedliwe warunki pracy*
 - Wskaźnik zatrudnienia (% ludności w wieku 20–64 lat)²⁹¹
 - Stopa bezrobocia (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 lat)
 - Stopa bezrobocia długotrwałego (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 lat)
 - Wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych (GDHI) na mieszkańca (2008 = 100)²⁹²

²⁹⁰ Opinia EMCO i SPC informująca o osiągniętym porozumieniu w sprawie wskaźników podstawowych w zmienionej tablicy wskaźników społecznych została [zatwierdzona w dniu 14 czerwca 2021 r. przez Radę ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów](#).

²⁹¹ Od 2021 r., z uwagi na [wejście w życie rozporządzenia w sprawie zintegrowanych europejskich statystyk społecznych](#), Eurostat – za pośrednictwem krajowych urzędów statystycznych państw członkowskich – gromadzi dane na potrzeby unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) zgodnie ze zmienioną metodyką. Zmiana ta ma zapewnić lepsze dane dotyczące rynku pracy, lecz należy zachować ostrożność przy interpretacji zmian wskaźników w okresie bliskim wprowadzenia zmiany, tj. dnia 1 stycznia 2021 r. Dotyczy to ponadto następujących wskaźników podstawowych: odsetka młodzieży NEET, stopy bezrobocia, stopy bezrobocia długotrwałego, luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami.

²⁹² GDHI mierzy się w ujęciu realnym. Zgodnie z wymogami Komitetu Ochrony Socjalnej wskaźnik ten wykorzystuje „dochód nieskorygowany” (tj. bez uwzględniania rzeczowych transferów socjalnych), przy czym rezygnuje się w jego przypadku ze stosowania jednostek standardów siły nabywczej (PPS) wykorzystywanych w pierwotnej wersji tablicy wskaźników społecznych, w celu zapewnienia spójności ze wskaźnikami opartymi na EU-SILC.

• *Ochrona socjalna i włączenie społeczne*

- Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE) (% całkowitej liczby ludności)²⁹³
- Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROPE) dzieci (% dzieci w wieku 0–17 lat)²⁹⁴
- Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury i renty) na ograniczanie ubóstwa (% zmniejszenia AROP)²⁹⁵
- Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (p.p., w wieku 20–64 lat)²⁹⁶
- Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi (% całkowitej liczby ludności)²⁹⁷

- ²⁹³ Wraz z jego trzema elementami: zagrożenie ubóstwem, pełna populacja (AROP 0+), pogłębiona deprywacja materialna i społeczna, pełna populacja (SMSD 0+) oraz odsetek osób żyjących w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy (gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych), w wieku 0–64 lat (VLWI 0–64). W 2021 r. wskaźnik AROPE zmodyfikowano w związku z nowym głównym celem UE na 2030 r. dotyczącym zmniejszenia liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Dokonano w tym kontekście przeglądu dwóch elementów tego wskaźnika (deprywacja i gospodarstwa domowe osób quasi-bezrobotnych). Element pogłębionej deprywacji materialnej zastąpiono elementem pogłębionej deprywacji materialnej i społecznej. Grupa wiekowa odniesienia dla gospodarstw domowych osób quasi-bezrobotnych zmieniła się z 0–59 l. na 0–64 l. W przypadku wszystkich wskaźników, które zależą od dochodu w EU-SILC, okres odniesienia dla dochodu definiuje się jako okres 12 miesięcy. Zmienne dochodu uwzględniane przy obliczaniu wskaźników AROP i VLWI odnoszą się w związku z tym do roku kalendarzowego poprzedzającego rok badania, z wyjątkiem Irlandii (12 miesięcy poprzedzających odpowiedź na badanie). W obliczeniach wskaźnika pogłębionej deprywacji materialnej i społecznej nie występuje żadna zmienna dochodu; w związku z tym wszystkie zmienne EU-SILC wykorzystywane do obliczenia tego wskaźnika odnoszą się do roku badania.
- ²⁹⁴ Wraz z jego trzema podwskaźnikami: zagrożenie ubóstwem dzieci (AROP 0–17), pogłębiona deprywacja materialna i społeczna – dzieci (SMSD 0–17) oraz odsetek osób żyjących w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy (gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych) – dzieci (QJ 0–17). SMSD dzieci stanowi zmodyfikowaną wersję SMSD całej populacji, przy czym niższą wagę przyznaje się elementom dotyczącym osób dorosłych, tak by wskaźnik ten w odniesieniu do dzieci nie był zbyt wrażliwy na deprywację w aspektach dotyczących dorosłych. Lata odniesienia są takie same jak te zastosowane w przypadku wskaźników dla całej populacji.
- ²⁹⁵ Wskaźnik ten oblicza się jako procentowy spadek wskaźnika zagrożenia ubóstwem (AROP) w odniesieniu do ogółu ludności po pieniężnych transferach socjalnych (innych niż emerytury i renty) w porównaniu z sytuacją przed tymi transferami. Nie obejmuje to transferów rzeczowych związanych na przykład z opieką zdrowotną.
- ²⁹⁶ Wskaźnik „luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami” oblicza się obecnie na podstawie danych EU-SILC i opiera się na statusie niepełnosprawności podanym według globalnego wskaźnika ograniczenia aktywności (GALI). Respondenci badania udzielają odpowiedzi na następujące pytania: 1) „Czy problemy zdrowotne ograniczają Pana(-i) zdolność wykonywania codziennych czynności? Czy Pana(-i) zdolność jest ... poważnie ograniczona; ograniczona, lecz w umiarkowanym stopniu; nie jest w ogóle ograniczona?” Jeśli odpowiedź na pytanie 1) brzmi „poważnie ograniczona” lub „ograniczona, lecz w umiarkowanym stopniu”, respondenci odpowiadają na pytanie 2) „Czy Pan(-i) zdolności były ograniczone co najmniej przez ostatnie 6 miesięcy? Tak lub nie?”. Osobę uznaje się za osobę z niepełnosprawnościami, jeśli odpowiedź na drugie pytanie brzmi „Tak”. Jak wynika z obliczeń EU-SILC, można zaobserwować korelację pomiędzy występowaniem niepełnosprawności opartym na koncepcji GALI a opartą na niej luką w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami w roku 2022 we wszystkich państwach członkowskich UE (współczynnik korelacji Pearsona = -0,5).
- ²⁹⁷ Wskaźnik jest miarą odsetka ludności żyjącej w gospodarstwach domowych, gdzie całkowite wydatki mieszkaniowe stanowią ponad 40 % dochodów do dyspozycji (w obu przypadkach pomniejszonych o zasiłki mieszkaniowe). *Methodological Guidelines and Description of EU-SILC variables* [Wytczne metodyczne i opis zmiennych EU-SILC] (wersja z kwietnia 2020 r.) zawierają opis świadczeń (jedynie tych uzależnionych od wysokości dochodów) obejmujących świadczenia czynszowe i świadczenia na rzecz właścicieli zajmujących daną nieruchomość, z wyłączeniem korzyści podatkowych i transferów kapitałowych. W dokumencie tym wydatki mieszkaniowe zdefiniowano jako wydatki miesięczne i faktycznie ponoszone związane z prawem gospodarstwa domowego do zamieszkiwania w danym lokalu mieszkalnym. Obejmują one ubezpieczenie strukturalne (dla najemców: jeśli jest płatne), usługi i opłaty (odprowadzanie ścieków, wywóz śmieci itp.; obowiązkowe dla właścicieli, dla najemców: jeśli są płatne), regularna konserwacja i regularne naprawy, podatki (dla najemców: od mieszkania, jeśli dotyczy) oraz koszty mediów (woda, energia elektryczna, gaz i ogrzewanie). W przypadku właścicieli spłacających kredyt hipoteczny uwzględnia się powiązane płatności

- Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką (% ludności w wieku 0-3 lata)
- Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (% ludności w wieku powyżej 16 lat)²⁹⁸

i) **W opinii Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej wskazano dalsze kroki na rzecz pełnego wdrożenia zmienionej tablicy wskaźników społecznych²⁹⁹.** W przypadku wskaźnika głównego „luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami” jako źródło danych statystycznych tymczasowo wykorzystuje się EU-SILC, ale od 2022 r., w celu zwiększenia dokładności, zostanie ono zastąpione unijnym badaniem aktywności ekonomicznej ludności, a dane będą dostarczane w 2023 r. Służby Komisji, w tym Eurostat, nadal monitorują jego jakość i dokonują przeglądu wskaźnika, gdy dostępne będą dane oparte na badaniu aktywności ekonomicznej ludności, oraz będą wspierać dalsze działania mające na celu poprawę porównywalności między krajami i zbadają możliwość opracowania dodatkowych wskaźników w tej dziedzinie. Od 2022 r. wskaźnik główny „uczestnictwo dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy” również będzie się opierał na danych z unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności – po tym, jak dane na jego potrzeby gromadzono wyłącznie w ramach badania edukacji dorosłych (którego ostatnia edycja miała miejsce w 2016 r.). Przeprowadzana jest dokładna analiza danych z tych dwóch badań, co ma na celu zapewnienie jakości i porównywalności danych. Dane dotyczące uczenia się dorosłych z LFS (12-miesięczny okres odniesienia) mają zostać udostępnione wiosną 2024 r. Aby zapewnić monitorowanie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia nr 6 i 7, w tym w odniesieniu do aktywnych polityk rynku pracy, w niniejszym wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu wyjątkowo zastosowano wskaźnik „uczestnictwo dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 4 tygodni” (w wieku 25–64 lat).

odsetek (odlicza się wszelkie ulgi podatkowe, ale nie odlicza się dodatków mieszkaniowych). W przypadku najemców wynajmujących mieszkanie po cenie rynkowej lub po obniżonej cenie wlicza się również opłatę za wynajem. W przypadku najemców wynajmujących mieszkania bezczynszowe nie należy odliczać dodatków mieszkaniowych od całkowitych kosztów mieszkaniowych.

²⁹⁸ Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej dotyczą subiektywnej oceny osób, które w swojej opinii nie otrzymały badania lub leczenia konkretnego rodzaju lub się o nie nie starały, mimo istnienia takiej potrzeby, z przyczyn finansowych, zbyt długiej kolejki oczekujących lub zbyt dużej odległości. Opieka medyczna odnosi się do poszczególnych usług opieki zdrowotnej (badania medycznego lub leczenia, z wyłączeniem opieki dentystycznej) świadczonych przez lekarza lub przedstawiciela zawodów równorzędnych bądź pod jego bezpośrednim nadzorem, w zależności od krajowych systemów opieki zdrowotnej (definicja Eurostatu). Problemy zgłaszane w zakresie uzyskania opieki w przypadku choroby mogą odzwierciedlać przeszkody w dostępie do opieki.

²⁹⁹ Zob. [Opinia Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej dotycząca zmienionej tablicy wskaźników społecznych](#).

Załącznik 3. Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych – poziomy

	Równe szanse													
	Osoby wcześnie kończące naukę (% ludności w wieku 18–24 lat)			Udział osób posiadających podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (% ludności w wieku 16–74 lat)		Odsetek młodzieży NEET (% całkowitej liczby ludności w wieku 15–29 lat)			Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami (punkty procentowe)			Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20)		
Rok	2020	2021	2022	2019	2021	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE-27	9,9	9,8 p	9,6	:	53,9	13,8	13,1 p	11,7	11,1	10,9	10,7	4,9 p	5,0	4,7
SE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4,9 p	5,0	:
UEśn	8,7	8,2 p	8,1	:	56,3	12,7	12,0 p	10,9	9,7	9,6	9,1	4,7	4,8	4,7
SEśn	8,5	7,9 p	7,8	:	58,5	12,6	11,6 p	10,5	9,0	8,8	8,4	4,7	4,7	4,7
BE	8,1	6,7 p	6,4	:	54,2	12,0	10,1 p	9,2	8,1	7,7	7,6	3,7	3,4	3,6
BG	12,8	12,2 p	10,5	:	31,2	18,1	17,6 p	15,1	8,3	8,4	7,7	8,0	7,5	7,3
CZ	7,6	6,4 p	6,2	:	59,7	11,0	10,9 p	11,4 p	15,3	15,4	14,9	3,3	3,4	3,5
DK	9,3	9,8 p	10,0	:	68,7	10,2	8,3 p	7,9	7,0	6,9	5,4	4,0 p	3,9	4,0
DE	10,1 p	12,5 p	12,2	:	48,9	9,1 p	9,5 p	8,6	7,5 p	7,4	7,8	4,9 p	5,0	4,4
EE	8,5	9,8 p	10,8	:	56,4	11,9	11,2 p	10,6	4,4	3,7	2,9	5,0	5,0	5,4
IE	5,0	3,3 p	3,7	:	70,5	14,2	9,8 p	8,7	12,7	10,0	11,3	4,1 p	3,8	4,1
EL	3,8	3,2 p	4,1	:	52,5	18,7	17,3 p	15,4	19,4	19,8	21,0	5,2	5,8	5,3
ES	16,0	13,3 p	13,9	:	64,2	17,3	14,1 pd	12,7	11,4	10,6 d	10,9 d	5,8	6,2	5,6
FR	8,0	7,8 p	7,6	:	62,0	14,0	12,8 pd	12,0	5,7	6,2 d	5,8 d	4,4 p	4,4	4,6 w
HR	2,2 nw	2,4 pnw	2,3 nw	:	63,4	14,6	14,9 p	13,3	11,2	10,5	9,5	4,6	4,8	4,6
IT	13,1	12,7 p	11,5	:	45,6	23,3	23,1 p	19,0	19,7	19,2	19,7	5,8	5,9	5,6
CY	11,5	10,2 p	8,1	:	50,2	15,3	15,4 p	14,7	12,0	12,2	12,1	4,3	4,2	4,3 w
LV	7,2	7,3 p	6,7	:	50,8	11,9	12,1 p	11,3	3,7	4,8	3,1	6,3	6,6	6,3
LT	5,6	5,3 p	4,8	:	48,8	13,0	12,7 p	10,7	1,7	1,4	0,8	6,1	6,1	6,4
LU	8,2	9,3 p	8,2	:	63,8	7,7	8,8 p	7,4	7,1	7,4	6,5	5,0 p	4,6 p	4,7 p
HU	12,1	12,0 p	12,4	:	49,1	14,7	11,7 p	10,8	11,2	10,6	9,8	4,2	4,2	4,0
MT	12,6	10,7 p	10,1	:	61,2	9,5	9,5 p	7,2	17,8	16,4	13,1	4,7	5,0	4,8
NL	7,0	5,1 p	5,6	:	78,9	5,7	3,9 p	4,2	8,4	8,2	7,9	4,2	3,9	3,9
AT	8,1	8,0 p	8,4	:	63,3	9,5	9,4 p	9,1	8,4	8,6	7,8	4,1	4,1	4,3
PL	5,4	5,9 p	4,8	:	42,9	12,9	13,4 p	10,9	15,0	14,0	12,9	4,1	4,0	3,9
PT	8,9	5,9 p	6,0	:	55,3	11,0	9,5 p	8,4	5,7	5,9	5,6	5,0	5,7	5,1
RO	15,6	15,3 p	15,6	:	27,8	16,6	20,3 p	19,8	19,3	20,1	18,6	6,6	7,1	6,0
SI	4,1	3,1 pnw	4,0	:	49,7	9,2	7,3 p	8,4	5,9	6,7	6,9	3,3	3,2	3,3
SK	7,6	7,8 p	7,4	:	55,2	15,2	14,2 p	12,3	7,3	8,5	8,1	3,0	3,2	3,1
FI	8,2	8,2 p	8,4	:	79,2	10,3	9,3 p	9,5	3,3	2,0	1,2	3,7	3,6	3,8
SE	7,7	8,4 p	8,8	:	66,5	7,2	6,0 p	5,7	5,4	5,3	5,8	4,1	4,0	4,4

Uwaga: UEśn i SEśn oznaczają średnią nieważoną UE i średnią nieważoną strefy euro. Ze względu na istotne zmiany w definicji wskaźnika „odsetek osób posiadających podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe” w 2021 r., porównywalna wartość za 2019 r. nie jest dostępna, w związku z czym analiza tego wskaźnika w sprawozdaniu opiera się, w drodze wyjątku, wyłącznie na poziomach z 2021 r. (przy założeniu braku zmian dla wszystkich państw członkowskich, także dla średniej UE).

Znaczniki – p: przerwa w szeregu czasowym; d: różnica w definicji; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (mała liczba obserwacji).

Źródło: Eurostat.

Załącznik 3 (kontynuacja). Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych – poziomy

	Sprawiedliwe warunki pracy											
	Wskaźnik zatrudnienia (% ludności w wieku 20–64 lat)			Stopa bezrobocia (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 lat)			Stopa bezrobocia długotrwałego (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 lat)			Wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008=100)		
Rok	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE-27	71,7	73,1	74,6	7,2	7,1	6,2	2,5	2,8	2,4	107,9	109,9	109,6
SE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEśn	73,4	74,6	76,4	7,0	6,6	5,8	2,3	2,5	2,1	114,6	116,8	116,3
SEśn	73,1	74,4	76,2	7,7	7,2	6,2	2,6	2,8	2,4	109,8	112,8	111,5
BE	69,7	70,6	71,9	5,8	6,3	5,6	2,1	2,6	2,3	103,7	105,6	102,9
BG	72,7	73,2	75,7	6,1	5,3	4,3	2,7	2,6	2,3			
CZ	79,7	80,0	81,3	2,6	2,8	2,2	0,6	0,8	0,6	120,6	125,8	121,2
DK	77,8	79,1	80,1	5,6	5,1	4,5	0,9	1,0	0,5	117,1	116,9	118,8
DE	78,2 p	79,4	80,7	3,7 p	3,7	3,1	1,1 p	1,2	1,0	113,8	113,9	113,6
EE	79,1	79,3	81,9	6,9	6,2	5,6	1,2	1,6	1,3	128,1	133,6	125,6
IE	72,1	74,9	78,2	5,9	6,2	4,5	1,4	1,8	1,3	108,5	110,8	
EL	58,3	62,6	66,3	17,6	14,7	12,5	10,5	9,2	7,7	73,3	78,5	79,9
ES	65,7	67,7 d	69,5 d	15,5	14,8 d	12,9 d	5,0	6,2 d	5,0 d	96,5	98,7	95,9
FR	72,1	73,2 d	74,0 d	8,0	7,9 d	7,3 d	1,9	2,3 d	2,0 d	106,1	108,6	108,8
HR	66,9	68,2	69,7	7,5	7,6	7,0	2,1	2,8	2,4	111,9	120,4	126,9
IT	61,9	62,7	64,8	9,3	9,5	8,1	5,1	5,4	4,6	92,4	95,7	94,4
CY	74,9	75,9	77,9	7,6	7,5	6,8	2,1	2,6	2,3	98,3	104,9	104,1
LV	76,9	75,3	77,0	8,1	7,6	6,9	2,4	2,3	2,0	120,9	126,4	123,6
LT	76,7	77,4	79,0	8,5	7,1	6,0	2,5	2,6	2,3	145,0	149,4	141,4
LU	72,1	74,1	74,8	6,8	5,3	4,6	1,7	1,8	1,3	111,9	111,2	111,2
HU	77,5	78,8	80,2	4,1	4,1	3,6	1,1	1,3	1,2	132,8	142,9	145,5
MT	77,3	79,1	81,1	4,4	3,4	2,9	1,1	0,9	1,0	130,1	133,1	133,4
NL	80,8	81,7	82,9	4,9	4,2	3,5	0,7	0,8	0,7	108,6	110,7	111,9
AT	74,8	75,6	77,3	6,0	6,2	4,8	1,7	2,0	1,2	95,7	97,2	99,4
PL	72,7	75,4	76,7	3,2	3,4	2,9	0,6	0,9	0,9	150,8	148,1	149,9
PT	74,2	75,9	77,5	7,0	6,6	6,0	2,3	2,9	2,7	105,9	109,2	109,9
RO	65,2	67,1	68,5	6,1	5,6	5,6	1,8	2,0	2,2	142,8		
SI	74,8	76,1	77,9	5,0	4,8	4,0	1,9	1,9	1,6	114,3	118,7	118,4
SK	74,6	74,6	76,7	6,7	6,8	6,1	3,7	3,9	4,1	124,1	126,9	124,4
FI	75,5	76,8	78,4	7,7	7,7	6,8	1,5	1,8	1,5	109,5	111,0	108,9
SE	80,1	80,7	82,2	8,5	8,8	7,5	1,8	2,0	1,9	118,4	122,4	121,5

Uwaga: UEśn i SEśn oznaczają średnią nieważoną UE i średnią nieważoną strefy euro. Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca mierzy się za pomocą „dochodu nieskorygowanego” (tj. bez uwzględniania rzeczowych transferów socjalnych) oraz bez zastosowania korekty w odniesieniu do standardów siły nabywczej.

Znaczniki – p: przerwa w szeregu czasowym; d: różnica w definicji; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (mała liczba obserwacji).

Źródło: Eurostat.

Załącznik 3 (kontynuacja). Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych – poziomy

	Ochrona socjalna i włączenie społeczne											
	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (% całkowitej liczby ludności)			Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci (% całkowitej liczby ludności w wieku 0–17 lat)			Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa (% zmniejszenia AROP)			Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (punkty procentowe)		
Rok	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE-27	21,6 p	21,7	21,6	24,0 p	24,4	24,7	33,2 p	37,1	35,3	24,4	23,1	21,4
SE-19	:	:	:	:	:	:	33,6 p	37,7	:	23,2	22,1	:
UEśn	20,6	20,7	20,7	22,0	22,2	21,8	35,0	37,6	34,0 p	25,6	24,2	24,4
SEśn	20,3	20,5	20,5	21,8	22,1	21,7	35,2	37,6	34,2 p	24,2	23,9	23,1
BE	20,3	18,8	18,7	22,0	20,5	19,6	44,9	53,3	48,8 p	36,3	38,0	35,3
BG	33,5	31,7	32,2	35,5	33,0	33,9	20,4	29,8	24,4 p	33,0	22,1	29,5
CZ	11,5	10,8	11,8	12,9	13,7	13,4	40,6	46,6	40,0 p	25,6	25,9	22,7
DK	16,8 p	17,3	17,1	13,4 p	14,0	13,8	52,4 p	53,9	50,4 p	18,1	7,9	9,9
DE	20,4 p	21,0	20,9	22,3 p	23,7	24,0	34,6 p	40,3	42,1 p	32,4 p	30,5	24,0
EE	22,8	22,2	25,2	17,4	17,4	16,6	31,7	30,6	28,1	20,6	18,7	26,2
IE	20,1 p	20,0	20,7	23,5 p	22,8	22,7	54,0 p	60,7	56,4 p	38,8	41,3	37,0
EL	27,4	28,3	26,3	30,8	32,0	28,1	24,7	20,7	20,3 p	27,7	23,8	25,9
ES	27,0	27,8	26,0	31,6	33,4	32,2	23,4	30,5	27,4 p	21,6	15,9	14,6
FR	19,3 p	19,2	21,0 w	23,9 p	22,8	27,5 w	46,2 p	46,4	42,01 w	23,7 p	24,1	20,8 w
HR	20,5	20,9	19,9	18,4	18,6	18,1	23,1	20,7	20,4 p	32,9	28,7	36,0
IT	24,9	25,2	24,4	28,9	29,7	28,5	21,0	29,5	25,8 p	14,9	14,9	14,0
CY	17,6	17,3	16,7 w	19,0	19,2	18,1 w	34,7	37,6	30,9 w	23,5	27,0	25,7 w
LV	25,1	26,1	26,0	19,7	20,1	19,8	23,4	23,5	25,0 p	16,7	16,6	20,8
LT	24,5	23,5	24,6	23,1	21,6	22,4	29,4	35,3	30,3 p	22,7	23,9	35,0
LU	19,9 p	21,1 p	19,4 p	24,2 p	29,4 p	24,0 p	39,4 p	34,2 p	33,6 p	22,1 p	15,4 p	8,5 p
HU	19,4	19,4	18,4	21,7	23,3	18,1	44,1	50,6	36,7 p	31,2	28,8	32,4
MT	19,9	20,3	20,1	22,3	23,2	23,1	21,0	26,2	26,4 p	29,4	27,0	30,1
NL	16,0	16,6	16,5	15,8	14,9	13,9	36,8	36,6	33,8 p	25,4	25,8	25,2
AT	16,7	17,3	17,5	21,9	22,8	21,6	41,1	44,1	42,0 p	20,5	26,3	23,8
PL	17,0	16,8	15,9	16,1	16,5	16,7	36,8	35,7	38,6 p	31,3	34,2	31,3
PT	20,0	22,4	20,1	21,9	22,9	20,7	26,0	20,0	23,7 p	18,2	16,2	13,1
RO	35,6	34,5	34,4	40,7	41,7	41,5	15,8	17,9	16,5 p	30,4	32,6	32,0
SI	14,3	13,2	13,3	12,1	11,0	10,3	44,6	44,8	37,3 p	21,7	21,1	18,8
SK	13,8	15,6	16,5	18,4	19,7	24,7	40,0	43,1	33,8 p	23,6	25,3	21,0
FI	14,9	14,2	16,3 p	14,5	13,2	14,9 p	51,4	57,7	49,8	19,8	22,2	19,0
SE	17,7	17,2	18,6	20,2	19,7	19,9	42,7	44,5	39,9	28,9	19,9	25,7

Uwaga: UEśn i SEśn oznaczają średnią nieważoną UE i średnią nieważoną strefy euro.

Znaczniki – p: przerwa w szeregu czasowym; d: różnica w definicji; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (mała liczba obserwacji).

Źródło: Eurostat.

Załącznik 3 (kontynuacja). Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych – poziomy

	Ochrona socjalna i integracja społeczna (cd.)								
	Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi (% całkowitej liczby ludności)			Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką (% ludności w wieku poniżej trzech lat)			Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (% ludności w wieku 16+ l.)		
Rok	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE-27	7,8	8,9	9,1	30,2 s	37,9	35,7	1,9 s	2,0	2,2
SE-19	8,0	8,7 s	:	:	:	:	1,8 s	1,9	:
UEśn	7,2	7,2	7,9	29,7	34,2	34,5	2,3	2,2	2,6
SEśn	6,9	6,9	7,4	32,5	36,9	37,3	2,6	2,4	2,8
BE	7,8	7,5	7,7	54,6	51,7	52,7	1,5	1,7	1,0
BG	14,4	11,6	15,1	15,0	18,7	17,4	1,4	1,0	1,0
CZ	6,5	6,2	6,9	4,8	4,9	6,8	0,4	0,3	0,2
DK	14,1 p	15,5	14,7	67,7	69,1	74,7	1,7	1,3	2,1
DE	9,0 p	11,0	11,8	16,4 p	31,4	23,9	0,1 p	0,1	0,3
EE	4,4	4,4	4,9	26,7	25,7	33,7	13,0	8,1	9,1
IE	4,5 p	2,5	3,9	19,4 p	15,1	19,1	2,0 p	2,0	2,6
EL	33,3	28,8	26,7	21,5	32,3	29,1	6,5	6,4	9,0
ES	8,2	9,9	9,2	45,5	55,3	48,6	0,4	1,1	1,2
FR	5,6 p	:	6,5 w	:	57,1	56,2 w	2,7 p	2,8	3,2 w
HR	4,2	4,5	3,8	20,4	33,3	27,5	1,5	1,7	1,3
IT	7,2	7,2	6,6	:	33,4	30,9	:	1,8	1,8
CY	1,9	2,5	2,5 w	18,5	27,4	24,4	0,4	0,1	0,1 w
LV	4,8	4,9	5,4	24,2	29,2	32,7	5,3	4,0	5,4
LT	2,7	2,7	3,5	16,2	21,4	22,8	1,7	2,4	2,9
LU	8,5 p	5,1 p	15,3 p	63,2 p	62,0	54,7 p	0,1 p	1,0 p	0,5 p
HU	4,9	2,4	8,1	10,5	13,8	12,9	0,7	1,1	1,4
MT	2,8	2,7	2,9	29,7	24,0	43,1	0,0 n	0,1	0,3
NL	8,3	8,3	10,0	67,6	74,2	72,3	0,2	0,2	0,2
AT	6,3	6,1	7,4	21,1	28,5	23,0	0,1	0,3	0,5
PL	4,9 p	5,7	5,6	11,2	17,2	15,9	1,9	2,7	2,3
PT	4,1	5,9	5,0	43,5	43,3	47,6	1,6	2,3	2,9
RO	7,1	7,6	8,5	6,8	9,5	12,3	4,7	4,4	4,9
SI	4,4	4,1	4,1	44,3	47,5	52,3	2,7	4,8	3,7
SK	3,2	7,1	2,5	4,4	2,3	2,3	3,2	2,9	2,8
FI	4,1	4,3	5,4	35,8	39,1	40,0	5,4	4,4	6,5
SE	8,3	8,5	9,1	54,1	55,8	54,4	1,5	1,3	1,8

Uwaga: UEśn i SEśn oznaczają średnią nieważoną UE i średnią nieważoną strefy euro.

Znaczniki – p: przerwa w szeregu czasowym; d: różnica w definicji; s: dane szacunkowe;

w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (mała liczba obserwacji).

Źródło: Eurostat.

Załącznik 4. Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych – zmiany i przesunięcie względem średniej UE

Rok	Równe szanse														
	Osoby wcześniej kończące naukę (% ludności w wieku 18–24 lat)			Udział osób posiadających podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (% ludności w wieku 16–74 lat)			Odsetek młodzieży NEET (% całkowitej liczby ludności w wieku 15–29 lat)			Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami (punkty procentowe)			Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20)		
	2022			2021			2022			2022			2022		
	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE
UE-27	-0,2 p	1,5	-0,1	:	-2,4	:	-1,4 p	0,8	-0,3	-0,2	1,6	0,3	-0,3	0,1	-0,2
SE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEśn	-0,1 p	0,0	0,0	:	0,0	:	-1,1 p	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0
SEśn	-0,1 p	-0,3	0,0	:	2,2	:	-1,1 p	-0,4	0,0	-0,3	-0,6	0,1	-0,1	0,0	0,0
BE	-0,3 p	-1,7	-0,2	:	-2,1	:	-0,9 p	-1,7	0,2	-0,1	-1,5	0,4	0,2	-1,1	0,2
BG	-1,7 p	2,4	-1,6	:	-25,1	:	-2,5 p	4,2	-1,4	-0,7	-1,4	-0,2	-0,2	2,6	-0,1
CZ	-0,2 p	-1,9	-0,1	:	3,4	:	0,5 p	0,5	1,6	-0,5	5,8	0,0	0,0	-1,2	0,1
DK	0,2 p	1,9	0,3	:	12,4	:	-0,4 p	-3,0	0,7	-1,5	-3,7	-1,0	0,1	-0,6	0,2
DE	-0,3 p	4,1	-0,2	:	-7,4	:	-0,9 p	-2,3	0,2	0,4	-1,3	0,9	-0,6	-0,3	-0,5
EE	1,0 p	2,7	1,1	:	0,1	:	-0,6 p	-0,3	0,5	-0,8	-6,2	-0,3	0,4	0,7	0,5
IE	0,4 p	-4,4	0,5	:	14,2	:	-1,1 p	-2,2	0,0	1,3	2,2	1,8	0,2	-0,6	0,3
EL	0,9 p	-4,0	1,0	:	-3,8	:	-1,9 p	4,5	-0,8	1,2	11,9	1,7	-0,5	0,6	-0,4
ES	0,6 p	5,8	0,7	:	7,9	:	-1,4 pd	1,8	-0,3	0,3 d	1,8	0,8	-0,6	1,0	-0,5
FR	-0,2 p	-0,5	-0,1	:	5,7	:	-0,8 pd	1,1	0,3	-0,4 d	-3,3	0,1	0,2 w	-0,1	0,3
HR	-0,1 pnw	-5,8	0,0	:	7,1	:	-1,6 p	2,4	-0,5	-1,0	0,4	-0,5	-0,2	-0,1	-0,1
IT	-1,2 p	3,4	-1,1	:	-10,7	:	-4,1 p	8,1	-3,0	0,5	10,6	1,0	-0,2	0,9	-0,1
CY	-2,1 p	0,0	-2,0	:	-6,1	:	-0,7 p	3,8	0,4	-0,1	3,0	0,4	0,1 w	-0,4	0,2
LV	-0,6 p	-1,4	-0,5	:	-5,5	:	-0,8 p	0,4	0,3	-1,7	-6,0	-1,2	-0,3	1,7	-0,2
LT	-0,5 p	-3,3	-0,4	:	-7,5	:	-2,0 p	-0,2	-0,9	-0,6	-8,3	-0,1	0,3	1,7	0,3
LU	-1,1 p	0,1	-1,0	:	7,5	:	-1,4 p	-3,5	-0,3	-0,9	-2,6	-0,4	0,1 p	0,1	0,2
HU	0,4 p	4,3	0,5	:	-7,2	:	-0,9 p	-0,1	0,2	-0,8	0,7	-0,3	-0,2	-0,7	-0,1
MT	-0,6 p	2,0	-0,5	:	4,9	:	-2,3 p	-3,7	-1,2	-3,3	4,0	-2,8	-0,3	0,1	-0,2
NL	0,5 p	-2,5	0,6	:	22,6	:	0,3 p	-6,7	1,4	-0,3	-1,2	0,2	0,1	-0,7	0,2
AT	0,4 p	0,3	0,5	:	7,0	:	-0,3 p	-1,8	0,8	-0,8	-1,3	-0,3	0,2	-0,4	0,3
PL	-1,1 p	-3,3	-1,0	:	-13,4	:	-2,5 p	0,0	-1,4	-1,1	3,8	-0,6	-0,1	-0,8	0,0
PT	0,1 p	-2,1	0,2	:	-1,0	:	-1,1 p	-2,5	0,0	-0,3	-3,5	0,2	-0,5	0,5	-0,4
RO	0,3 p	7,5	0,4	:	-28,5	:	-0,5 p	8,9	0,6	-1,5	9,5	-1,0	-1,1	1,3	-1,0
SI	1,0 pnw	-4,0	1,1	:	-6,6	:	1,2 p	-2,4	2,2	0,2	-2,2	0,7	0,0	-1,4	0,1
SK	-0,4 p	-0,7	-0,3	:	-1,1	:	-1,9 p	1,4	-0,8	-0,4	-1,0	0,1	-0,1	-1,6	0,0
FI	0,2 p	0,3	0,3	:	22,9	:	0,2 p	-1,4	1,3	-0,8	-7,9	-0,3	0,2	-0,9	0,3
SE	0,4 p	0,7	0,5	:	10,2	:	-0,3 p	-5,2	0,8	0,5	-3,3	1,0	0,3	-0,3	0,4

Uwaga: UEśn i SEśn oznaczają średnią nieważoną UE i średnią nieważoną strefy euro. Przesunięcie względem średniej UE obliczane jest na podstawie średniej nieważonej. Ze względu na istotne zmiany w definicji wskaźnika dotyczącego odsetka osób posiadających podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe w 2021 r. porównywalna wartość w odniesieniu do 2019 r. nie jest dostępna. Wartość zmian nie została zatem obliczona, a analiza tego wskaźnika w sprawozdaniu oparta jest wyjątkowo wyłącznie na poziomach z 2021 r. (przy założeniu braku zmian dla wszystkich państw członkowskich, także dla średniej UE).

Znaczniki – p: przerwa w szeregu czasowym; d: różnica w definicji; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (mała liczba obserwacji).

Źródło: Eurostat.

Załącznik 4 (kontynuacja). Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych – zmiany i przesunięcie względem średniej UE

Rok	Sprawiedliwe warunki pracy											
	Wskaźnik zatrudnienia (% ludności w wieku 20–64 lat)			Stopa bezrobocia (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 lat)			Stopa bezrobocia długotrwałego (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 lat)			Wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008=100)		
	2022			2022			2022			2022		
	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunię- cie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesie- niu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesie- niu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunię- cie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesie- niu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesie- niu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunię- cie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesie- niu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesie- niu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunię- cie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesie- niu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesie- niu do UE
UE-27	1,5	-1,8	-0,2	-0,9	0,4	0,0	-0,4	0,3	-0,1	-0,3	-6,8	0,3
SE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEśn	1,7	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0
SEśn	1,8	-0,2	0,1	-1,0	0,4	-0,1	-0,4	0,3	-0,1	-1,1	-4,8	-0,5
BE	1,3	-4,5	-0,4	-0,7	-0,2	0,2	-0,3	0,2	0,0	-2,6	-13,4	-2,0
BG	2,5	-0,7	0,8	-1,0	-1,5	-0,1	-0,3	0,2	0,0	:	:	:
CZ	1,3	4,9	-0,4	-0,6	-3,6	0,3	-0,2	-1,5	0,1	-3,6	4,9	-3,1
DK	1,0	3,7	-0,7	-0,6	-1,3	0,3	-0,5	-1,6	-0,2	1,6	2,5	2,2
DE	1,3	4,3	-0,4	-0,6	-2,7	0,3	-0,2	-1,1	0,1	-0,2	-2,7	0,4
EE	2,6	5,5	0,9	-0,6	-0,2	0,3	-0,3	-0,8	0,0	-6,0	9,3	-5,4
IE	3,3	1,8	1,6	-1,7	-1,3	-0,8	-0,5	-0,8	-0,2	:	:	:
EL	3,7	-10,1	2,0	-2,2	6,7	-1,3	-1,5	5,6	-1,2	1,8	-36,4	2,4
ES	1,8 d	-6,9	0,1	-1,9 d	7,1	-1,0	-1,2 d	2,9	-0,9	-2,9	-20,5	-2,3
FR	0,8 d	-2,4	-0,9	-0,6 d	1,5	0,3	-0,3 d	-0,1	0,0	0,1	-7,6	0,7
HR	1,5	-6,7	-0,2	-0,6	1,2	0,3	-0,4	0,3	-0,1	5,3	10,6	5,9
IT	2,1	-11,6	0,4	-1,4	2,3	-0,5	-0,8	2,5	-0,5	-1,3	-21,9	-0,7
CY	2,0	1,5	0,3	-0,7	1,0	0,2	-0,3	0,2	0,0	-0,8	-12,2	-0,2
LV	1,7	0,6	0,0	-0,7	1,1	0,2	-0,3	-0,1	0,0	-2,2	7,3	-1,6
LT	1,6	2,6	-0,1	-1,1	0,2	-0,2	-0,3	0,2	0,0	-5,3	25,1	-4,8
LU	0,7	-1,6	-1,0	-0,7	-1,2	0,2	-0,5	-0,8	-0,2	0,0	-5,1	0,5
HU	1,4	3,8	-0,3	-0,5	-2,2	0,4	-0,1	-0,9	0,2	1,9	29,2	2,4
MT	2,0	4,7	0,3	-0,5	-2,9	0,4	0,1	-1,1	0,4	0,3	17,1	0,8
NL	1,2	6,5	-0,5	-0,7	-2,3	0,2	-0,1	-1,4	0,2	1,1	-4,4	1,7
AT	1,7	0,9	0,0	-1,4	-1,0	-0,5	-0,8	-0,9	-0,5	2,2	-16,9	2,8
PL	1,3	0,3	-0,4	-0,5	-2,9	0,4	0,0	-1,2	0,3	1,2	33,6	1,8
PT	1,6	1,1	-0,1	-0,6	0,2	0,3	-0,2	0,6	0,1	0,6	-6,4	1,2
RO	1,4	-7,9	-0,3	0,0	-0,2	0,9	0,2	0,1	0,5	:	:	:
SI	1,8	1,5	0,1	-0,8	-1,8	0,1	-0,2	-0,4	0,0	-0,2	2,1	0,3
SK	2,1	0,3	0,4	-0,7	0,3	0,2	0,2	2,0	0,5	-1,9	8,1	-1,4
FI	1,6	2,0	-0,1	-0,9	1,0	0,0	-0,3	-0,6	0,0	-1,9	-7,4	-1,3
SE	1,5	5,8	-0,2	-1,3	1,7	-0,4	-0,1	-0,2	0,2	-0,7	5,1	-0,2

Uwaga: UEśn i SEśn oznaczają średnią nieważoną UE i średnią nieważoną strefy euro. Przesunięcie względem średniej UE obliczane jest na podstawie średniej nieważonej. Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca mierzy się za pomocą „dochodu nieskorygowanego” (tj. bez uwzględniania rzeczowych transferów socjalnych) oraz bez zastosowania korekty w odniesieniu do standardów siły nabywczej.

Znaczniki – p: przerwa w szeregu czasowym; d: różnica w definicji; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (mała liczba obserwacji).

Źródło: Eurostat, OECD.

Załącznik 4 (kontynuacja). Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych – zmiany i przesunięcie względem średniej UE

Rok	Ochrona socjalna i włączenie społeczne											
	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (% całkowitej liczby ludności)			Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci (% ludności w wieku 0–17 lat)			Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa (% zmniejszenia AROP)			Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (punkty procentowe)		
	2022			2022			2022			2022		
	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE
UE-27	-0,1	0,9	-0,1	0,3	2,9	0,8	-1,8	1,1	1,5	-1,7	-3,0	-1,9
SE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEśn	0,0	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	-3,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
SEśn	0,0	-0,1	0,0	-0,4	-0,1	0,1	-3,0	0,4	0,3	-0,8	-1,3	-1,0
BE	-0,1	-2,0	-0,1	-0,9	-2,2	-0,4	-4,5 p	14,8	-1,1	-2,7	10,9	-2,9
BG	0,5	11,5	0,5	0,9	12,1	1,4	-5,4 p	-9,6	-2,1	7,4	5,1	7,2
CZ	1,0	-8,9	1,0	-0,3	-8,4	0,2	-6,6 p	5,8	-3,2	-3,2	-1,7	-3,4
DK	-0,2	-3,6	-0,2	-0,2	-8,0	0,3	-3,5 p	16,4	-0,2	2,0	-14,5	1,8
DE	-0,1	0,2	-0,1	0,3	2,2	0,8	1,8 p	8,1	5,2	-6,5	-0,4	-6,7
EE	3,0	4,5	3,0	-0,8	-5,2	-0,3	-2,6	-6,0	0,8	7,5	1,8	7,3
IE	0,7	0,0	0,7	-0,1	0,9	0,4	-4,3 p	22,4	-1,0	-4,3	12,6	-4,5
EL	-2,0	5,6	-2,0	-3,9	6,3	-3,4	-0,3 p	-13,7	3,0	2,1	1,5	1,9
ES	-1,8	5,3	-1,8	-1,2	10,4	-0,7	-3,1 p	-6,6	0,3	-1,3	-9,8	-1,5
FR	1,8 w	0,3	1,8	4,7 w	5,6	5,2	-4,4 w	8,0	-1,1	-3,3 w	-3,6	-3,5
HR	-1,0	-0,8	-1,0	-0,5	-3,7	0,0	-0,3 p	-13,7	3,0	7,3	11,6	7,1
IT	-0,8	3,7	-0,8	-1,2	6,7	-0,7	-3,6 p	-8,2	-0,3	-0,9	-10,4	-1,1
CY	-0,6 w	-4,0	-0,6	-1,1 w	-3,7	-0,6	-6,4 w	-2,8	-3,0	-1,3 w	1,3	-1,5
LV	-0,1	5,3	-0,1	-0,3	-2,0	0,2	1,5 p	-9,0	4,8	4,2	-3,6	4,0
LT	1,1	3,9	1,1	0,8	0,6	1,3	-5,0 p	-3,7	-1,6	11,1	10,6	10,9
LU	-1,7 p	-1,3	-1,7	-5,4 p	2,2	-4,9	-0,6 p	-0,4	2,7	-6,9 p	-15,9	-7,1
HU	-1,0	-2,3	-1,0	-5,2	-3,7	-4,7	-13,9 p	2,6	-10,6	3,6	8,0	3,4
MT	-0,2	-0,6	-0,2	-0,1	1,3	0,4	0,2 p	-7,6	3,6	3,1	5,7	2,9
NL	-0,1	-4,2	-0,1	-1,0	-7,9	-0,5	-2,8 p	-0,2	0,6	-0,6	0,8	-0,8
AT	0,2	-3,2	0,2	-1,2	-0,2	-0,7	-2,2 p	7,9	1,2	-2,5	-0,6	-2,7
PL	-0,9	-4,8	-0,9	0,2	-5,1	0,7	2,9 p	4,5	6,2	-2,9	6,9	-3,1
PT	-2,3	-0,6	-2,3	-2,2	-1,1	-1,7	3,7 p	-10,3	7,0	-3,1	-11,3	-3,3
RO	-0,1	13,7	-0,1	-0,2	19,7	0,3	-1,3 p	-17,5	2,0	-0,6	7,6	-0,8
SI	0,1	-7,4	0,1	-0,7	-11,5	-0,2	-7,5 p	3,3	-4,2	-2,3	-5,6	-2,5
SK	0,9	-4,2	0,9	5,0	2,9	5,5	-9,2 p	-0,2	-5,9	-4,3	-3,4	-4,5
FI	2,1 p	-4,4	2,1	1,7 p	-6,9	2,2	-7,9	15,8	-4,5	-3,2	-5,4	-3,4
SE	1,4	-2,1	1,4	0,2	-1,9	0,7	-4,7	5,6	-1,3	5,8	1,3	5,6

Uwaga: UEśn i SEśn oznaczają średnią nieważoną UE i średnią nieważoną strefy euro. Przesunięcie względem średniej UE obliczane jest na podstawie średniej nieważonej.

Znaczniki – p: przerwa w szeregu czasowym; d: różnica w definicji; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (mała liczba obserwacji).

Źródło: Eurostat.

Załącznik 4 (kontynuacja). Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych – zmiany i przesunięcie względem średniej UE

Rok	Ochrona socjalna i integracja społeczna (cd.)								
	Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi (% całkowitej liczby ludności)			Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką (% ludności w wieku poniżej trzech lat)			Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (% ludności w wieku 16+ l.)		
	2022			2022			2022		
	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE	Zmiana w ujęciu rok do roku	Przesunięcie względem średniej UE	Zmiana w ujęciu rok do roku w odniesieniu do p. cz. względem zmiany w ujęciu rok do roku w odniesieniu do UE
UE-27	0,2	1,2	-0,6	-2,2	1,2	-2,5	0,2	-0,4	-0,1
SE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEśn	0,8	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
SEśn	0,5	-0,5	-0,2	0,4	2,8	0,1	0,4	0,3	0,1
BE	0,2	-0,6	-0,8	1,0	18,2	0,7	-0,7	-1,6	-1,0
BG	3,5	6,8	2,5	-1,3	-17,1	-1,6	0,0	-1,6	-0,3
CZ	0,6	-1,4	-0,4	1,9	-27,7	1,6	-0,1	-2,4	-0,4
DK	-0,8	6,4	-1,8	5,6	40,2	5,3	0,8	-0,5	0,5
DE	0,8	3,5	-0,2	-7,5	-10,6	-7,8	0,2	-2,3	-0,1
EE	0,5	-3,4	-0,5	8,0	-0,8	7,7	1,0	6,5	0,7
IE	1,4	-4,4	0,4	4,0	-15,4	3,7	0,6	0,0	0,3
EL	-2,1	18,4	-3,1	-3,2	-5,4	-3,5	2,6	6,4	2,3
ES	-0,7	0,9	-1,7	-6,7	14,1	-7,0	0,1	-1,4	-0,2
FR	:	-1,8	:	-0,9 p	21,7	-1,2	0,4 w	0,6	0,1
HR	-0,7	-4,5	-1,7	-5,8	-7,0	-6,1	-0,4	-1,3	-0,7
IT	-0,6	-1,7	-1,6	-2,5	-3,6	-2,8	0,0	-0,8	-0,3
CY	0,0 w	-5,8	-1,0	-3,0	-10,1	-3,3	0,0 w	-2,5	-0,3
LV	0,5	-2,9	-0,5	3,5	-1,8	3,2	1,4	2,8	1,1
LT	0,8	-4,8	-0,2	1,4	-11,7	1,1	0,5	0,3	0,2
LU	10,2 p	7,0	9,2	-7,3 p	20,2	-7,6	-0,5 p	-2,1	-0,8
HU	5,7	0,2	4,9	-0,9	-21,6	-1,2	0,3	-1,2	0,0
MT	0,2	-5,4	-0,8	19,1	8,6	18,8	0,2	-2,3	-0,1
NL	1,7	2,1	0,9	-1,9	37,8	-2,2	0,0	-2,4	-0,3
AT	1,3	-0,9	0,3	-5,5	-11,5	-5,8	0,2	-2,1	-0,1
PL	-0,1	-2,7	-1,1	-1,3	-18,6	-1,6	-0,4	-0,3	-0,7
PT	-0,9	-3,3	-1,9	4,3	13,1	4,0	0,6	0,3	0,3
RO	0,9	0,2	-0,1	2,8	-22,2	2,5	0,5	2,3	0,2
SI	0,0	-4,2	-1,0	4,8	17,8	4,5	-1,1	1,1	-1,4
SK	-4,6	-5,4	-5,4	0,0	-32,2	-0,3	-0,1	0,2	-0,4
FI	1,1	-2,9	0,1	0,9	5,5	0,6	2,1	3,9	1,8
SE	0,6	0,8	-0,4	-1,4	19,9	-1,7	0,5	-0,8	0,2

Uwaga: UEśn i SEśn oznaczają średnią nieważoną UE i średnią nieważoną strefy euro. Przesunięcie względem średniej UE obliczane jest na podstawie średniej nieważonej.

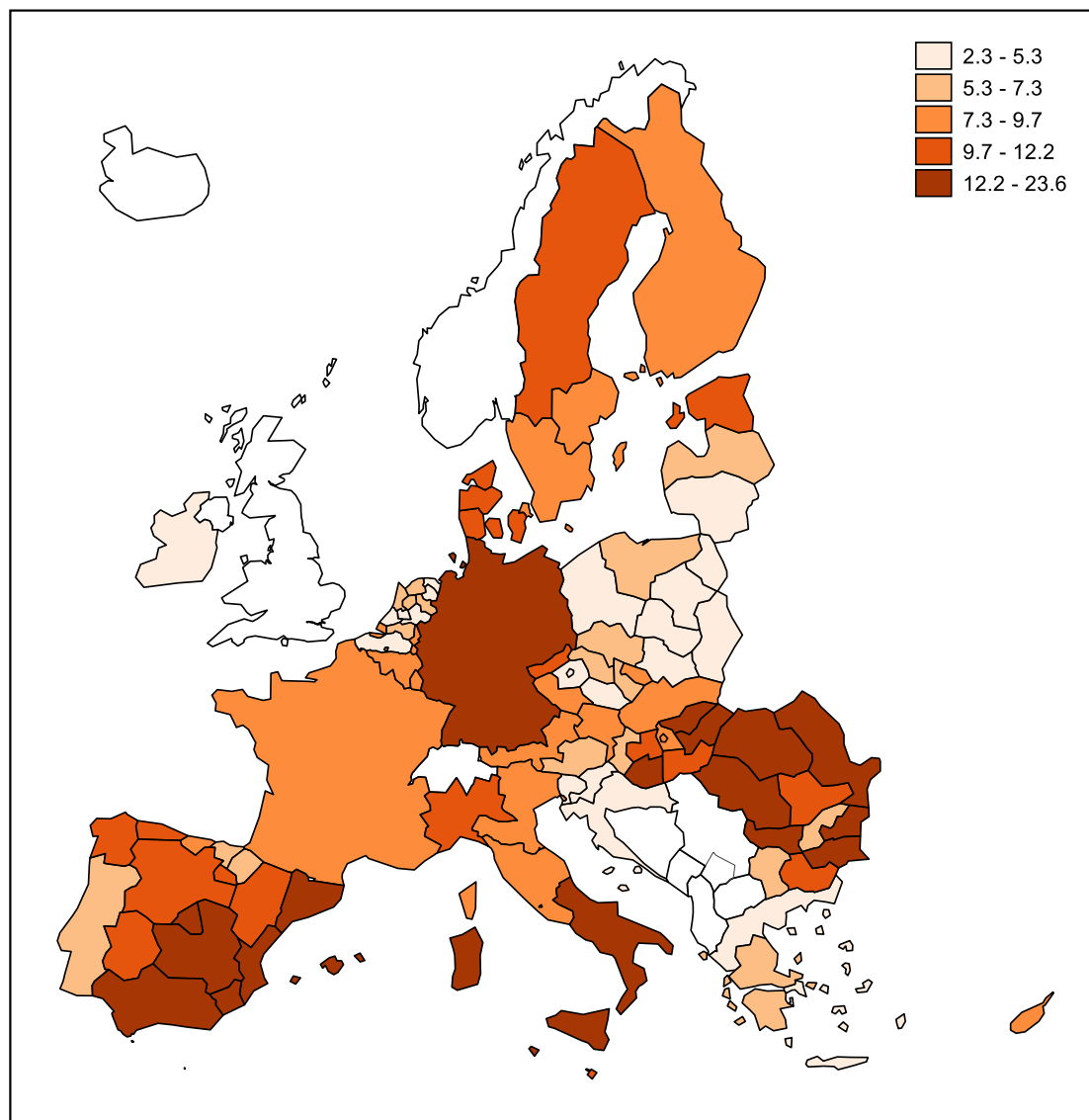
Znaczniki – p: przerwa w szeregu czasowym; d: różnica w definicji; s: dane szacunkowe; w: dane wstępne; nw: niska wiarygodność (mała liczba obserwacji); n: różne od zera w sposób nieistotny statystycznie.

Źródło: Eurostat.

Załącznik 5. Sytuacja pod względem wybranych wskaźników podstawowych w tablicy wskaźników społecznych w poszczególnych regionach³⁰⁰

Wykres 1: Osoby wcześniej kończące naukę, 2022 r.

(%, odsetek osób w wieku 18-24 lat, w podziale na regiony NUTS 2; średnia UE: 9,6 %)

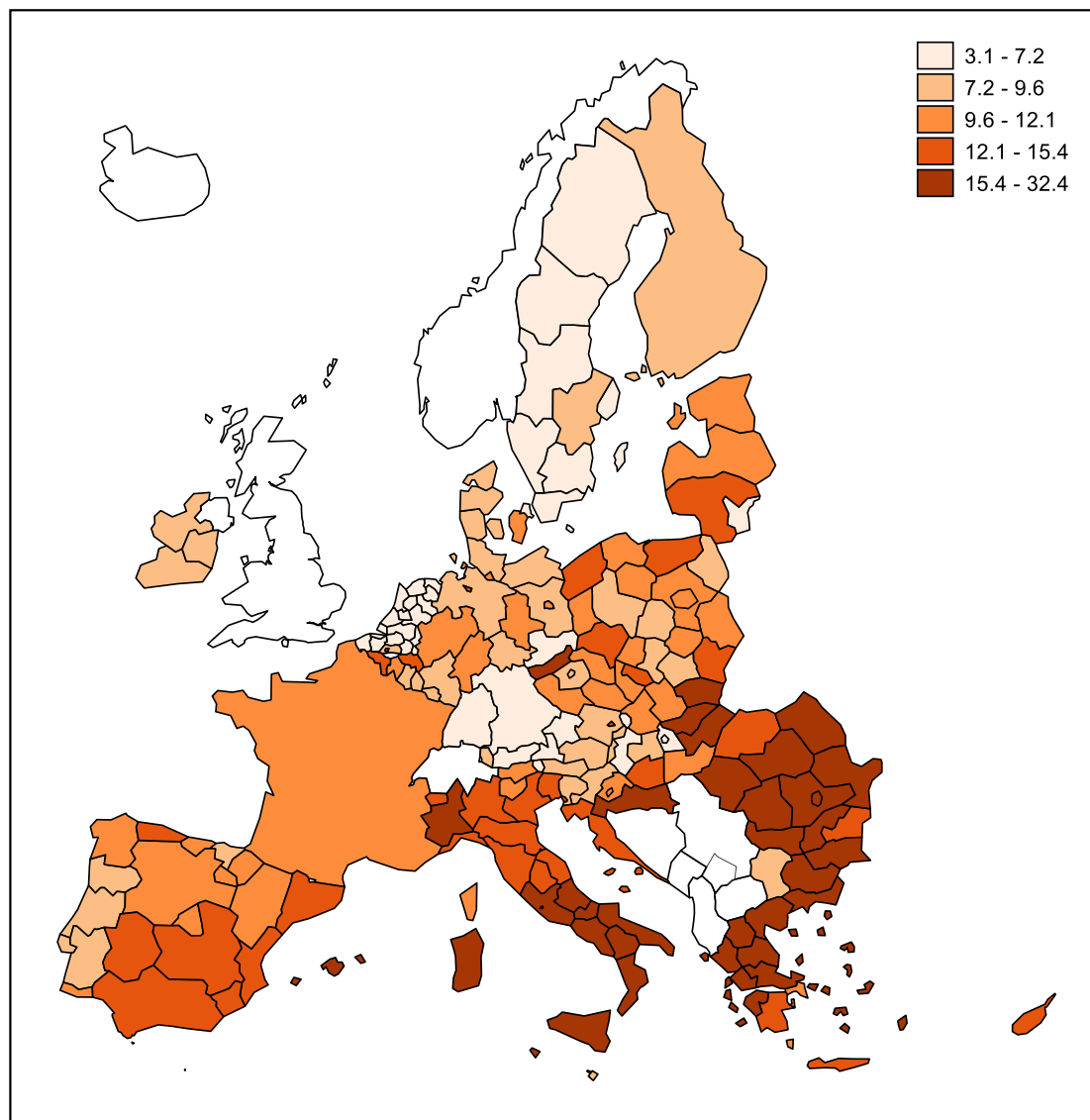


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane krajowe w przypadku Finlandii, Francji, Niemiec i Portugalii. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Austrii, Belgii, Chorwacji, Grecji, Irlandii, Litwy, Polski, Rumunii, Słowacji, Szwecji i Włoch. Niska wiarygodność w przypadku Bułgarii (Seweren centralen i Sewerzapaden); Chorwacji (Hrvatska); Czech (Praha); Grecji (Nisia Aigaiou, Kriti); Węgier (Nyugat-Dunántúl); Niemiec (Drenthe i Zeeland); Polski (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni, Makroregion południowy, Makroregion województwo mazowieckie i Makroregion wschodni); Słowacji (Vzhodna Slovenija i Zahodna Slovenija) oraz Hiszpanii (Cantabria, Ciudad de Ceuta, Ciudad de Melilla, Comunidad Foral de Navarra i La Rioja). Przerwa w szeregu czasowym w przypadku Słowacji.

Źródło: Eurostat [[edat_lfse_16](#)], BAEL UE. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

³⁰⁰ Uwaga: dane przedstawiono na poziomie regionalnym (NUTS 2). Jeśli dane na poziomie regionalnym (NUTS 2) nie są dostępne, na mapach przedstawiono dane na poziomie NUTS 1 lub na poziomie krajowym.

Wykres 2: Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się (NEET), 2022 r.
(%, odsetek osób w wieku 15-29 lat, w podziale na regiony NUTS 2; średnia UE: 11,7 %)

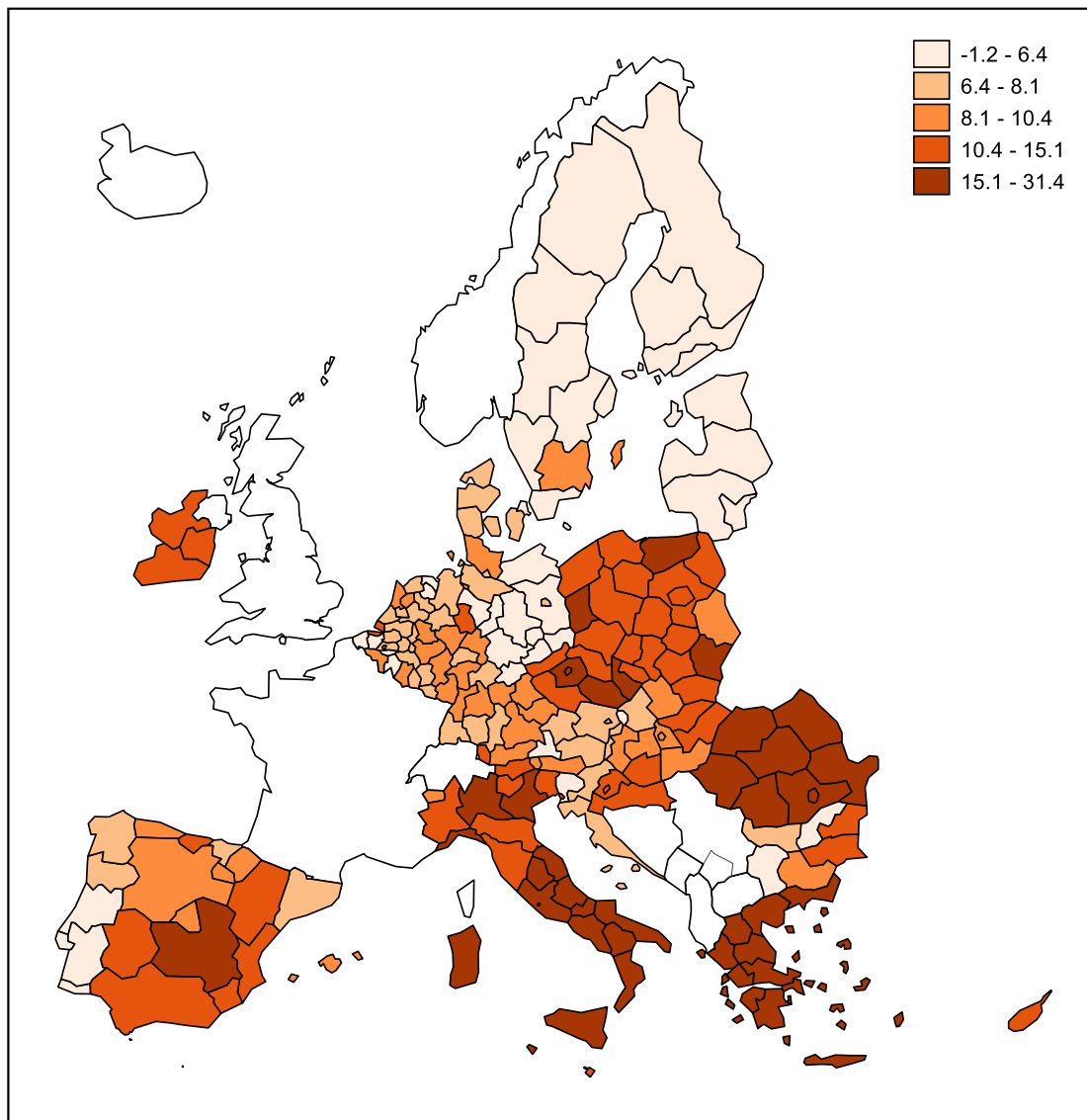


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane krajowe w przypadku Finlandii i Francji. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Niemiec. Niska wiarygodność w przypadku Austrii (Burgenland i Vorarlberg); Belgii (Prov. Brabant Wallon i Prov. Luxembourg (BE)); Niemiec (Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland i Thüringen); Włoch (Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste); Polski (Lubuskie, Opolskie i Podlaskie); Portugalii (Algarve, Região Autónoma da Madeira i Região Autónoma dos Açores); Słowacji (Bratislavský kraj); Hiszpanii (Ciudad de Ceuta i Ciudad de Melilla) oraz Szwecji (Mellersta Norrland, Småland med öarna i Övre Norrland). Przerwa w szeregu czasowym w przypadku Czech i Słowacji.

Źródło: Eurostat [[edat_lfse_22](#)], BAEL UE. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Wykres 3: Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, 2022 r.

(różnica wyrażona w punktach procentowych, wskaźnik zatrudnienia mężczyzn pomniejszony o wskaźnik zatrudnienia kobiet, wśród osób w wieku 20–64 l., w podziale na regiony NUTS 2; średnia UE: 10,7 p.p.)

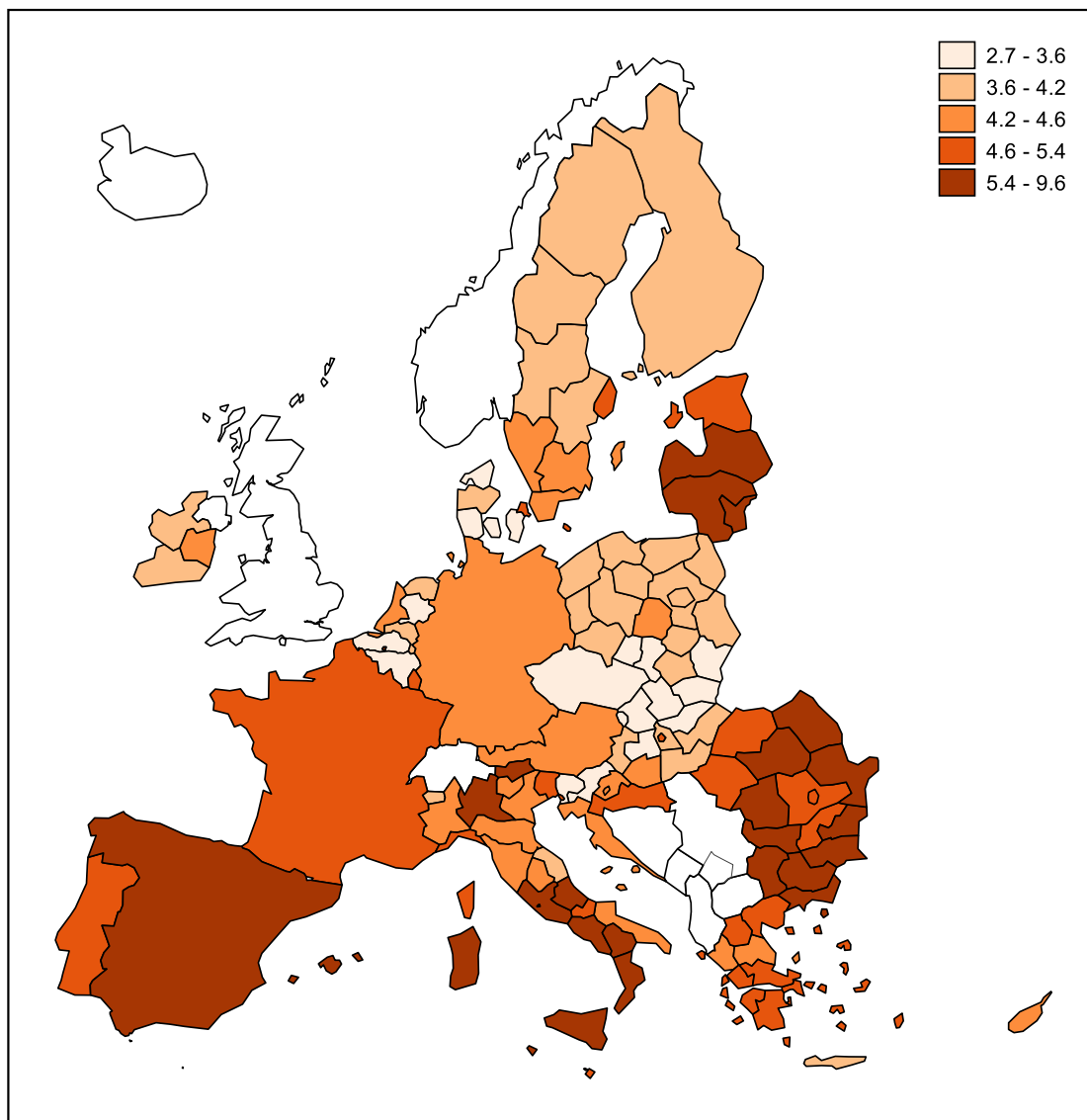


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Brak dostępnych danych w przypadku Francji.

Źródło: Eurostat [[tepsr_lm220](#)], BAEL UE. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Wykres 4: Nierówności dochodowe mierzone wskaźnikiem zróżnicowania kwintylowego – S80/S20, 2022 r.

(wskaźnik, w podziale na regiony NUTS 2; średnia UE: 4,7)

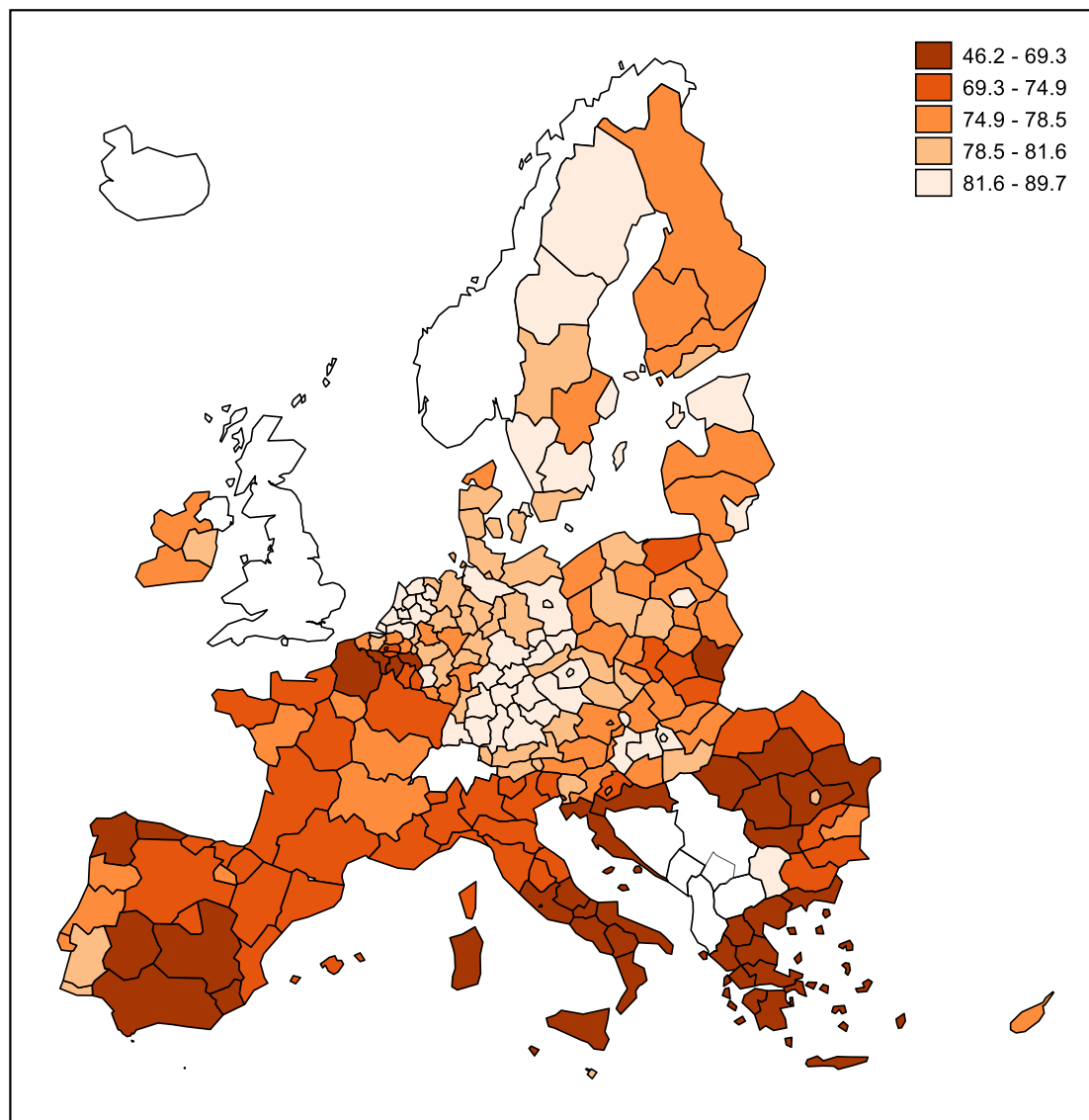


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane krajowe w przypadku Austrii, Cypru, Czech, Estonii, Finlandii, Francji, Hiszpanii, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niemiec i Portugalii. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Belgii i Niderlandów. Przerwa w szeregu czasowym w przypadku Francji i Luksemburga.

Źródło: Eurostat [[ilc_di11_r](#)], EU-SILC. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Wykres 5: Wskaźnik zatrudnienia, 2022 r.

(%, odsetek osób w wieku 20-64 lat, w podziale na regiony NUTS 2; średnia UE: 74,6 %)

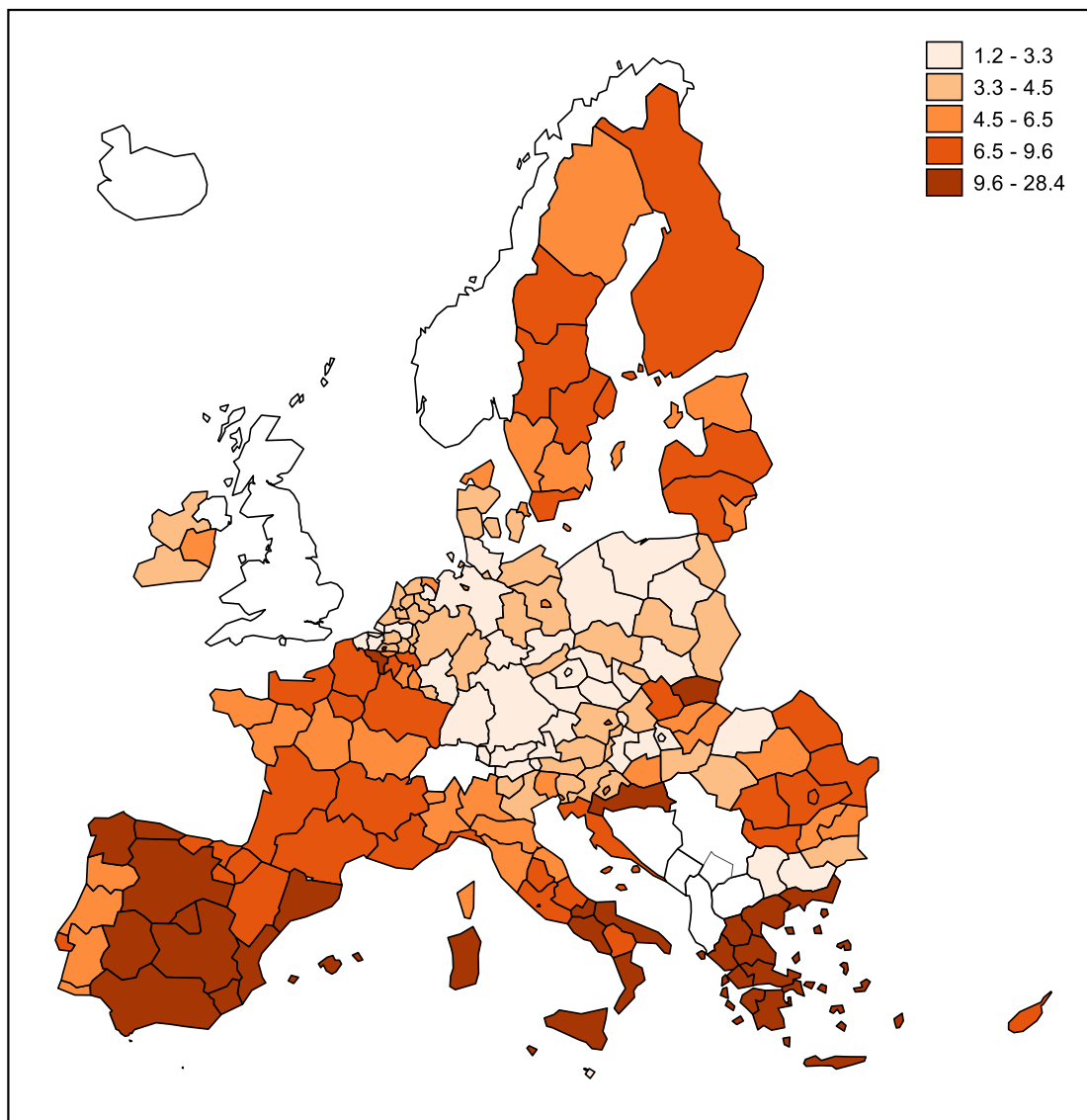


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Francji. Niska wiarygodność w przypadku Francji (Korsyka)

Źródło: Eurostat [[lfst_r_lfe2empt](#)], BAEL UE. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Wykres 6: Stopa bezrobocia, 2022 r.

(%, odsetek ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l., w podziale na regiony NUTS 2)
średnia UE: 6,2 %)

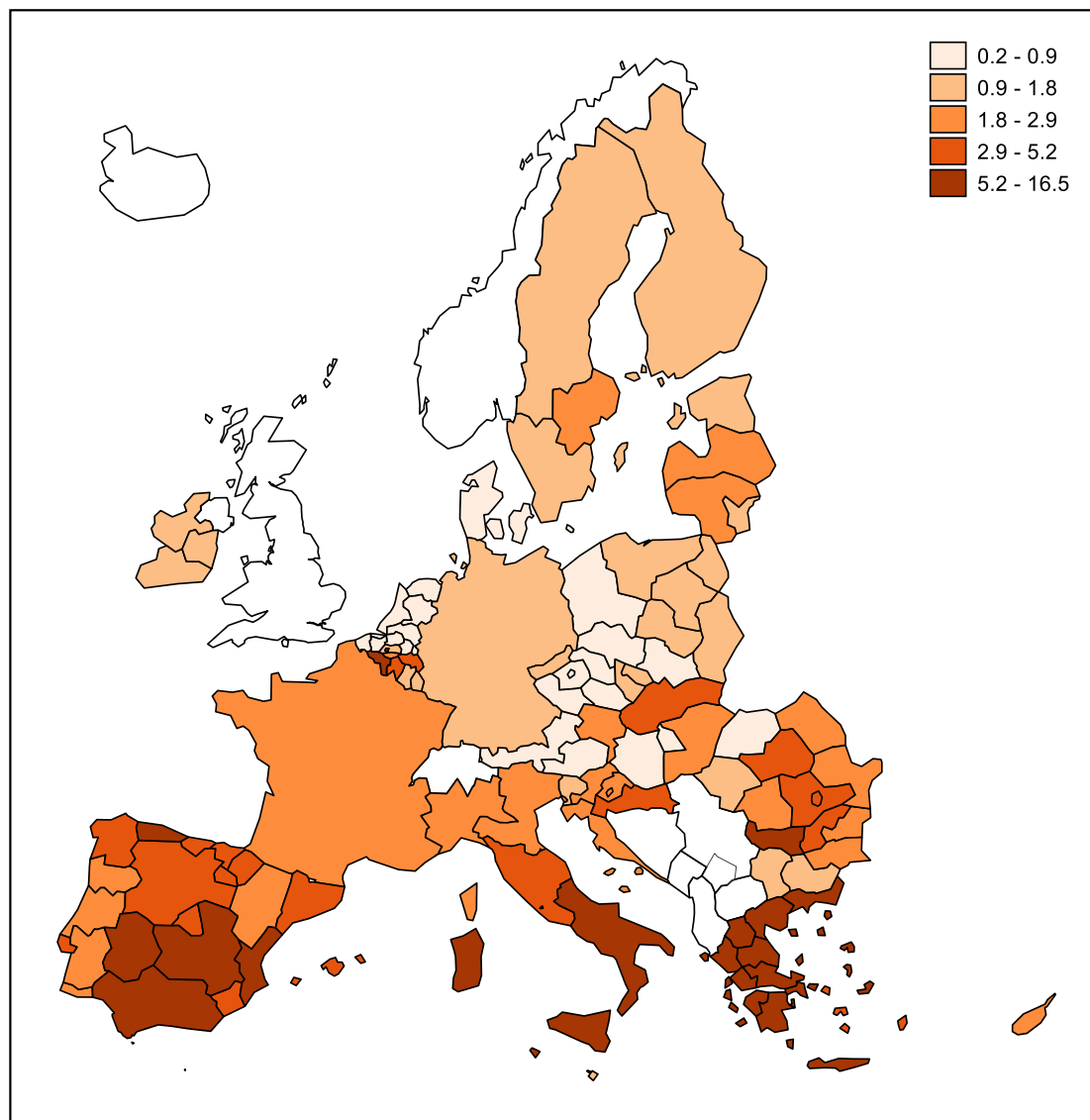


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane krajowe w przypadku Finlandii. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Francji, Niemiec i Polski. Niska wiarygodność w przypadku Francji (Corse); Niemiec (Bremen i Saarland); Włoch (Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste); Portugalii (Região Autónoma dos Açores) i Słowacji (Bratislavský kraj).

Źródło: Eurostat [[lfst_r_lfu3rt](#)], BAEL UE. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Wykres 7: Stopa długotrwałego bezrobocia (co najmniej 12 miesięcy), 2022 r.

(%, odsetek ludności aktywnej zawodowo, w podziale na regiony NUTS 2; średnia UE: 2,4%)

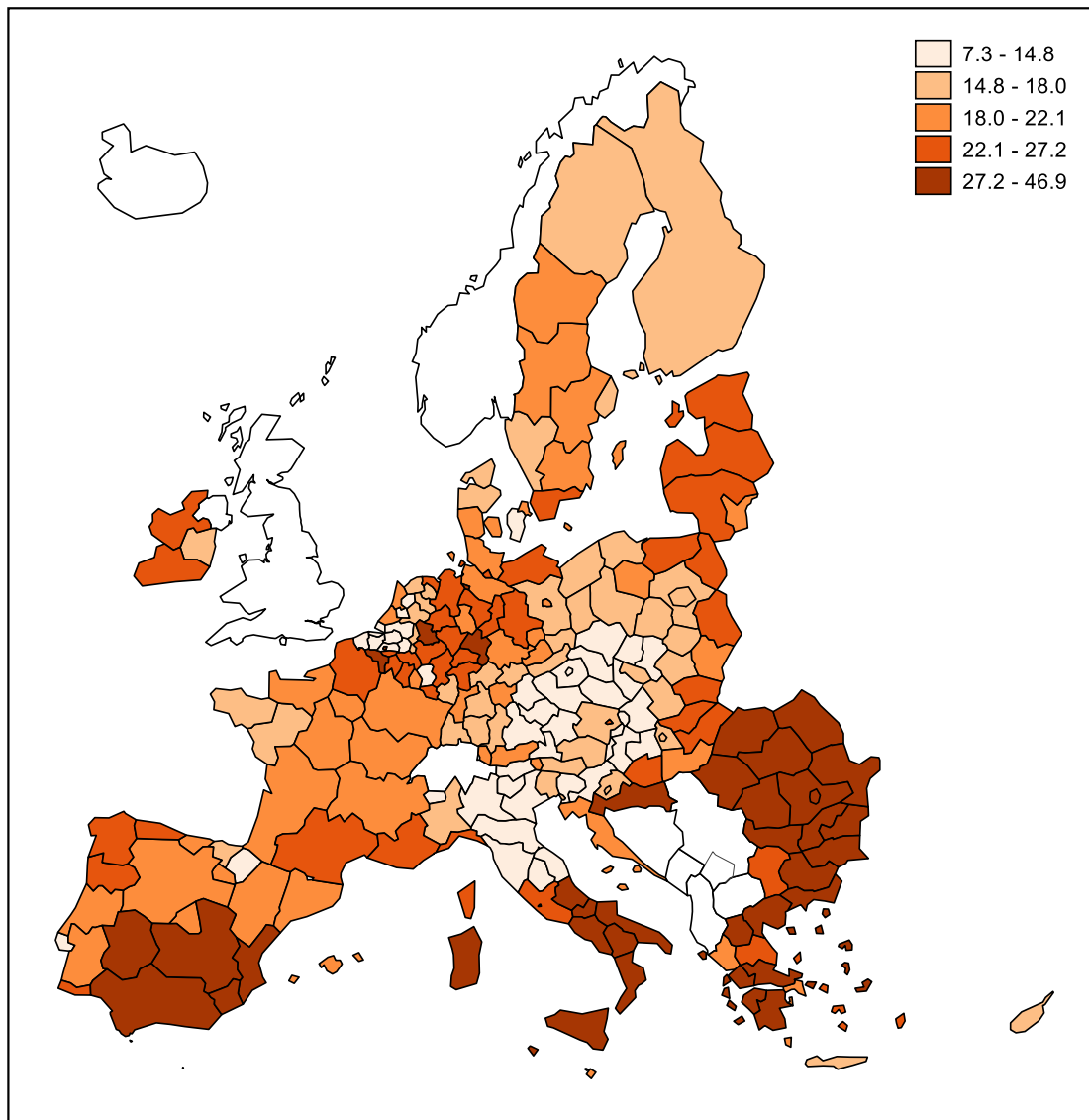


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane krajowe w przypadku Finlandii, Francji i Niemiec. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Austrii, Danii, Niemiec, Polski, Słowacji, Szwecji, Węgier i Włoch. Niska wiarygodność w przypadku Austrii (Südösterreich); Belgii (Prov. Brabant Wallon, Prov. Limburg (BE), Prov. Luxembourg (BE), Prov. Oost-Vlaanderen i Prov. West-Vlaanderen); Chorwacji (Grad Zagreb i Sjeverna Hrvatska); Czech (Jihozápad, Praha i Střední Čechy); Irlandii (Northern i Western); Polski (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni i Makroregion północno-zachodni); Portugalii (Alentejo, Algarve, Região Autónoma da Madeira i Região Autónoma dos Açores); Rumunii (Nord-Vest i Vest) i Hiszpanii (Ciudad de Melilla).

Źródło: Eurostat [[lfst_r_lfu2ltu](#)], BAEL UE. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Wykres 8: Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, 2022 r.

(%, w podziale na regiony NUTS 2; średnia UE: 21,6 %)

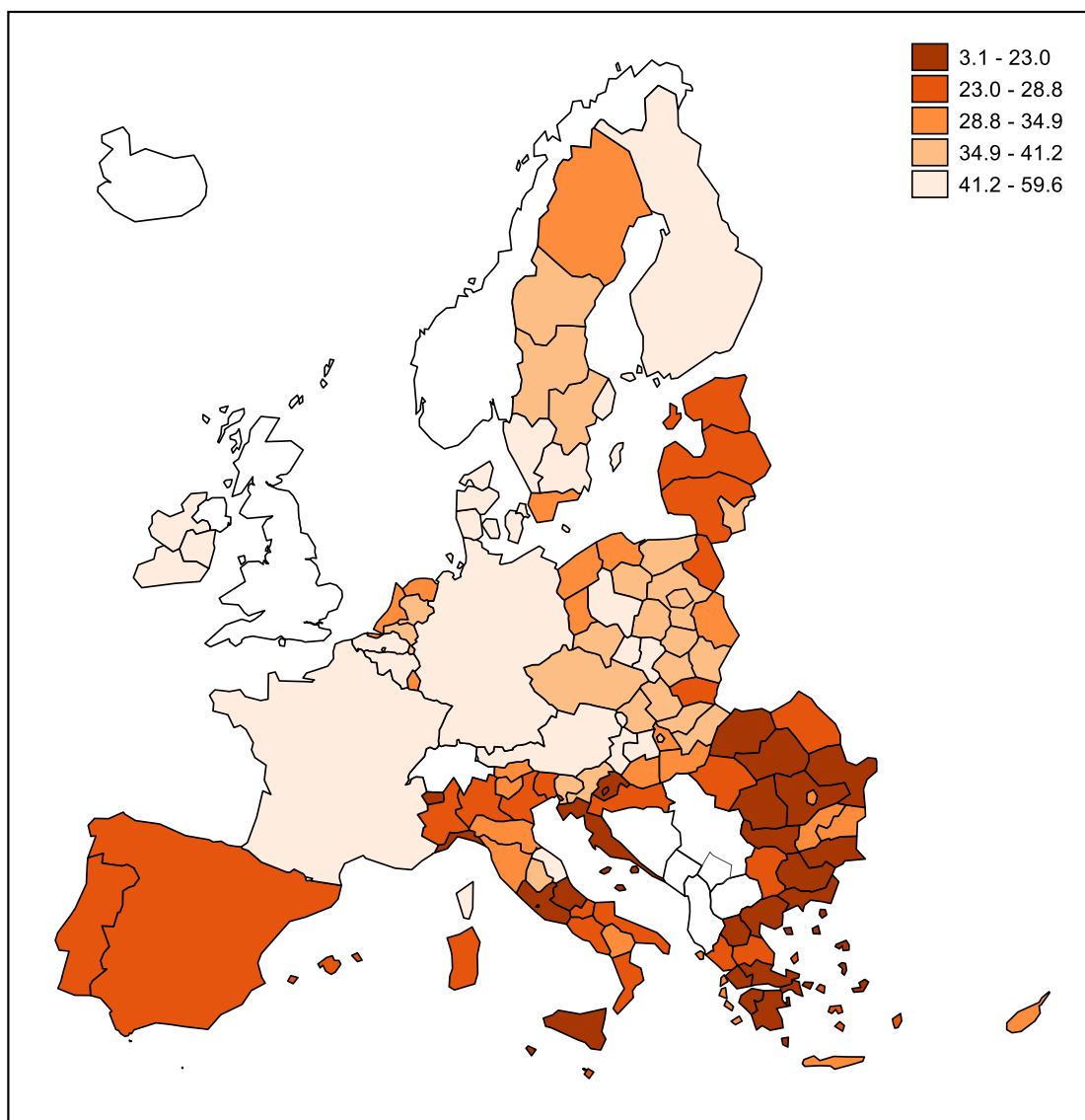


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane krajowe w przypadku Cypru, Estonii, Finlandii, Luksemburga, Łotwy i Malty. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Francji. Przerwa w szeregu czasowym w przypadku Finlandii i Luksemburga.

Źródło: Eurostat [[ilc_peps11n](#)], EU-SILC. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Wykres 9: Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury) na ograniczanie ubóstwa, 2022 r.

(%, w podziale na regiony NUTS 2; średnia UE: 35,3 %)

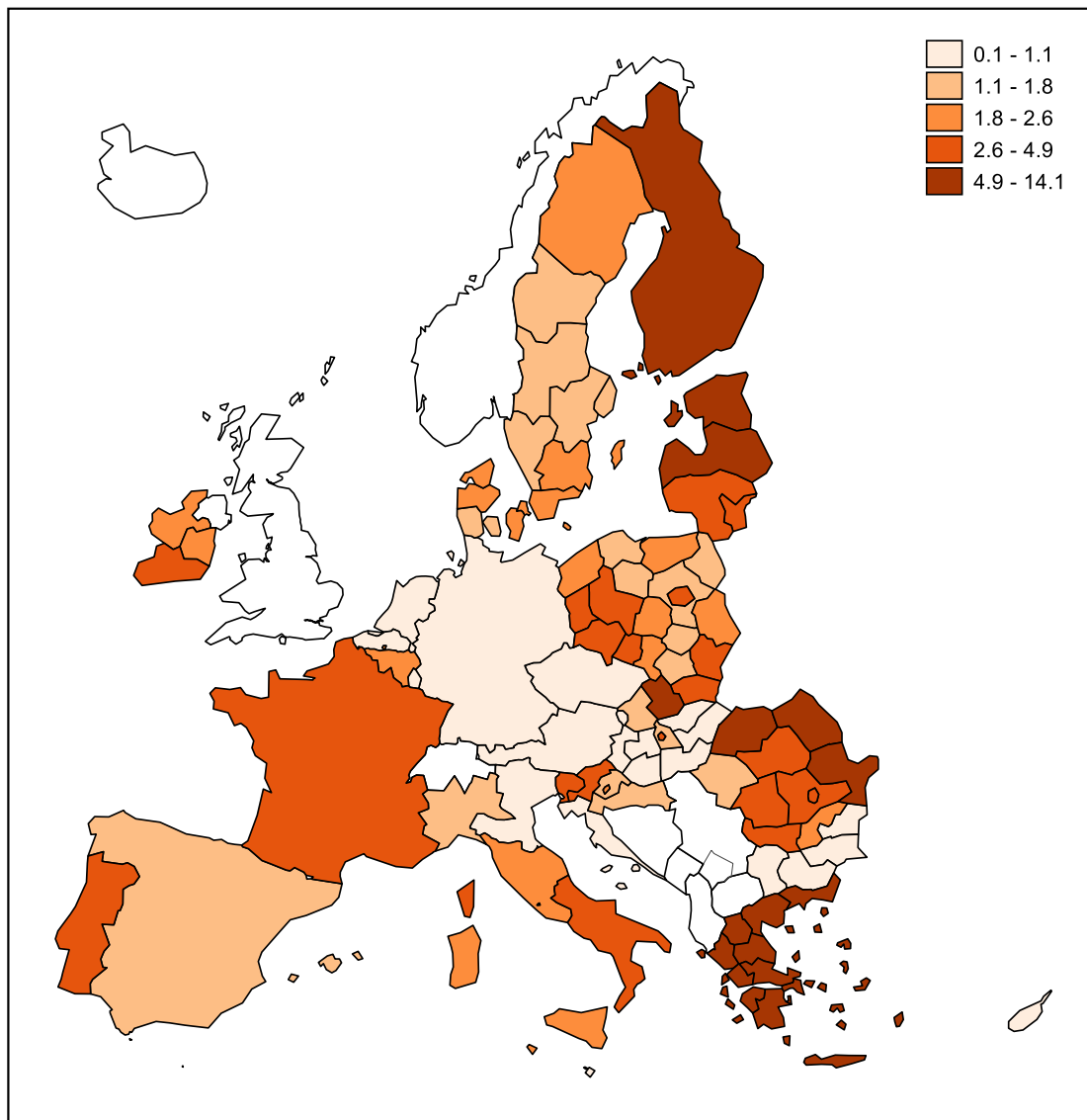


Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane krajowe w przypadku Austrii, Cypru, Czech, Estonii, Finlandii, Francji, Hiszpanii, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niemiec i Portugalii. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Belgii i Niderlandów. Przerwa w szeregu czasowym w odniesieniu do Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Cypru, Czech, Danii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Irlandii, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niderlandów, Niemiec, Polski, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Węgier i Włoch.

Źródło: Eurostat [[tespm050_r](#)], EU-SILC. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Wykres 10: Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny, 2022 r.

(%, subiektywne oceny dotyczące niezaspokojonych potrzeb z przyczyn finansowych, z powodu zbyt długiej kolejki oczekujących lub zbyt dużej odległości, regiony NUTS 2; średnia UE: 2,2 %)



Uwaga: niektóre jednostki administracyjne znajdujące się na wyspach i w regionach najbardziej oddalonych nie są reprezentowane. Dane krajowe w przypadku Austrii, Cypru, Czech, Estonii, Finlandii, Francji, Hiszpanii, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niemiec i Portugalii. Dane na poziomie NUTS 1 w przypadku Belgii i Włoch.

Źródło: Eurostat [hlth_silc_08_r], EU-SILC. Granice administracyjne – © EuroGeographics.

Załącznik 6. Nota dotycząca metodyki klasyfikacji państw członkowskich na podstawie tablicy wskaźników społecznych

W połowie 2015 r. Komisja Europejska, Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej uzgodniły metodykę oceniania wyników państw członkowskich na tablicy wyników zawierającej kluczowe wskaźniki zatrudnienia i wskaźniki społeczne. Uzgodniono, że metodyka ma na celu umożliwienie, w odniesieniu do każdego wskaźnika, klasyfikacji wraz z oznaczeniami kolorystycznymi za pomocą pomiaru względnej pozycji każdego państwa członkowskiego. Odnosną metodykę stosuje się zarówno do pomiaru poziomów w danym roku (poziomy), jak i do pomiaru zmian w ciągu jednego roku (zmiany), co ma umożliwić wszechstronną ocenę wyników państw członkowskich.

W 2017 r. Komisja w porozumieniu z Komitetem ds. Zatrudnienia i Komitetem Ochrony Socjalnej postanowiła zastosować tę metodykę do wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych, towarzyszącej Europejskiemu filarowi praw socjalnych.

Aby uchwycić względną pozycję państw członkowskich, w odniesieniu do każdego wskaźnika poziomy (I) i zmiany tych poziomów z roku na rok (D) są konwertowane na wyniki standardowe (nazywane również „wynikami Z ” – „z-scores”), które umożliwiają zastosowanie tego samego miernika do wszystkich wskaźników. Uzyskuje się to w drodze standaryzacji wartości wskaźników zarówno poziomów, jak i zmian (odpowiednio I i D) zgodnie z poniższymi wzorami:

$$IS_{MS} = \frac{[I_{MS} - \text{średnia}(I_{MS})]}{\text{odchylenie standardowe}(I_{MS})} \text{ oraz } DS_{MS} = \frac{[D_{MS} - \text{średnia}(D_{MS})]}{\text{odchylenie standardowe}(D_{MS})}$$

gdzie I_{MS} jest wartością wskaźnika w danym roku, a D_{MS} jest jego zmianą w stosunku do poprzedniego roku dla państwa członkowskiego (MS), natomiast IS_{MS} i DS_{MS} są odpowiednimi wynikami Z ³⁰¹. Metoda ta umożliwia wyrażenie, w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, wartości wskaźnika pod względem liczby odchyleń standardowych od średniej (nieważonej).

Wyniki każdego państwa członkowskiego są oceniane i klasyfikowane na podstawie uzyskanych wyników Z w odniesieniu do zbioru uprzednio określonych progów. Po analizie wskaźników głównych tablicy wskaźników społecznych uzgodniono określenie pięciu przedziałów wyników Z w drodze ustanowienia czterech symetrycznych progów wynoszących -1, -0,5, 0,5 i 1, zarówno dla poziomów, jak i zmian³⁰². Oceny wyników w odniesieniu do średniej UE przypisano do nich w następujący sposób:

Wartość wyniku Z	Względne wyniki	
	Jeżeli wysoka wartość = dobre	Jeżeli niskie wartości = dobre
wynik $Z < -1$	bardzo niski	bardzo wysoki
$-1 \leq \text{wynik } Z < -0,5$	niski	wysoki
$-0,5 \leq \text{wynik } Z \leq 0,5$	Neutralne	Neutralne
$0,5 < \text{wynik } Z \leq 1$	wysoki	niski
$1 < \text{wynik } Z$	bardzo wysoki	bardzo niski

³⁰¹ Przy obliczaniu odchylenia standardowego nie stosuje się korekty dla małych prób.

³⁰² Przeprowadzono zarówno testy normalności rozkładu, jak i testy t-Studenta; ich wynik spowodował odrzucenie hipotezy podobieństwa do tych rozkładów, a zatem nie można było przyjąć założenia co do parametrów rozkładu obserwowanych wartości wskaźników. W związku z powyższym progi te ustala się „na wyczucie” zgodnie z najczęściej przyjmowanym podejściem. W przypadku standardowego rozkładu normalnego wybrane punkty odcięcia odpowiadałyby w przybliżeniu wartościom dystrybucyjności na poziomie 15%, 30%, 50%, 70% i 85%.

Łącząc względne wyniki pod względem poziomów i zmian, można zaszeregować ogólne względne wyniki danego kraju, jak opisano na kolejnych stronach. Definicja tych siedmiu kategorii opiera się na wynikach Z, podczas gdy z czasem dodano dalsze warunki w odniesieniu do wartości wskaźników, aby lepiej sklasyfikować przypadki o słabych wynikach względnych (wynik Z), ale dobrych bezwzględnych (poprawa lub niezmieniona wartość wskaźnika) pod względem zmian. Odpowiednie oznaczenia kolorystyczne wykorzystano w przeglądzie w rozdziale 1 oraz na głównych wykresach punktowych w rozdziale 2 sprawozdania. Klasyfikacja stanowi również wsparcie na potrzeby pierwszego etapu analizy dotyczącej poszczególnych państw zgodnie z cechami ram konwergencji społecznej, omówionego w rozdziale 3., jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach EMCO-SPC i w stanowiącym ich podstawę [sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC](#).

Poniższe tabele przedstawiają ogólną klasyfikację opartą na względnych wynikach pod względem poziomów

bardzo niski					

i zmian.

Uwaga: obszary podzielone na dwa kolory (ciemnozielony – niebieski, jasnozielony – niebieski i biały – pomarańczowy) w ostatniej kolumnie („Bardzo niskie”) wskazują wpływ warunków na zmiany (bezwzględnych) wartości wskaźnika (D), jak wyjaśniono poniżej.

Najlepsze wyniki	<i>Poziom:</i> bardzo wysokie wyniki; <i>Zmiana:</i> od bardzo wysokich po niskie wyniki. LUB <i>Poziom:</i> bardzo wysokie wyniki; <i>Zmiana:</i> bardzo niskie wyniki z poprawą wartości wskaźnika (↑)	Państwa członkowskie, których poziomy wskaźników są znacznie lepsze od średniej UE i których sytuacja poprawia się lub nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE, przy czym wartość wskaźnika nie pogarsza się
Wyniki powyżej średniej	<i>Poziom:</i> wysokie wyniki; <i>Zmiana:</i> od bardzo wysokich po niskie wyniki LUB <i>Poziom:</i> wysokie wyniki; <i>Zmiana:</i> bardzo niskie wyniki z poprawą wartości wskaźnika (↑) LUB <i>Poziom:</i> średnie wyniki; <i>Zmiana:</i> bardzo wysokie wyniki;	Państwa członkowskie, których poziomy są lepsze od średniej UE i których sytuacja poprawia się lub nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE lub pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE, przy czym wartość wskaźnika nie pogarsza się
Wyniki dobre, ale wymagające monitorowania	<i>Poziom:</i> wysokie lub bardzo wysokie wyniki; <i>Zmiana:</i> bardzo niskie wyniki z pogarszającą się lub niezmienną wartością wskaźnika (↓)	Państwa członkowskie, których poziomy są lepsze lub znacznie lepsze od średniej UE, lecz których sytuacja pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE, jak również pogarsza się wartość wskaźnika
Wyniki odpowiadające średniej / neutralne	<i>Poziom:</i> średnie wyniki; <i>Zmiana:</i> od bardzo wysokich po niskie wyniki LUB <i>Poziom:</i> średnie wyniki; <i>Zmiana:</i> bardzo niskie wyniki z polepszającą się (↑) wartością wskaźnika	Państwa członkowskie, których poziomy odpowiadają średniej i których sytuacja nie poprawia się ani nie pogarsza znacznie szybciej niż średnia UE
Wyniki słabe, lecz poprawiające się	<i>Poziom:</i> niskie wyniki; <i>Zmiana:</i> bardzo wysokie wyniki LUB <i>Poziom:</i> bardzo niskie wyniki; <i>Zmiana:</i> bardzo wysokie wyniki.	Państwa członkowskie, których poziomy są gorsze lub znacznie gorsze od średniej UE, lecz których sytuacja poprawia się znacznie szybciej niż średnia UE
Wymagające obserwacji	<i>Poziom:</i> średnie wyniki; <i>Zmiana:</i> bardzo niskie wyniki z pogarszającą się lub niezmienną wartością wskaźnika (↓) LUB <i>Poziom:</i> niskie wyniki; <i>Zmiana:</i> od wysokich po bardzo niskie wyniki	Do kategorii tej należą dwa różne przypadki, w których wartość wskaźnika ulega pogorszeniu: (i) państwa członkowskie, których poziomy odpowiadają średniej UE, lecz których sytuacja pogarsza się znacznie szybciej niż średnia UE; (ii) państwa członkowskie, których poziomy są gorsze od średniej UE i których sytuacja pogarsza się lub nie poprawia wystarczająco szybko
Sytuacje krytyczne	<i>Poziom:</i> bardzo niskie wyniki <i>Zmiana:</i> od wysokich po bardzo niskie wyniki	Państwa członkowskie, których poziomy są znacznie gorsze od średniej UE i których sytuacja pogarsza się lub nie poprawia wystarczająco szybko

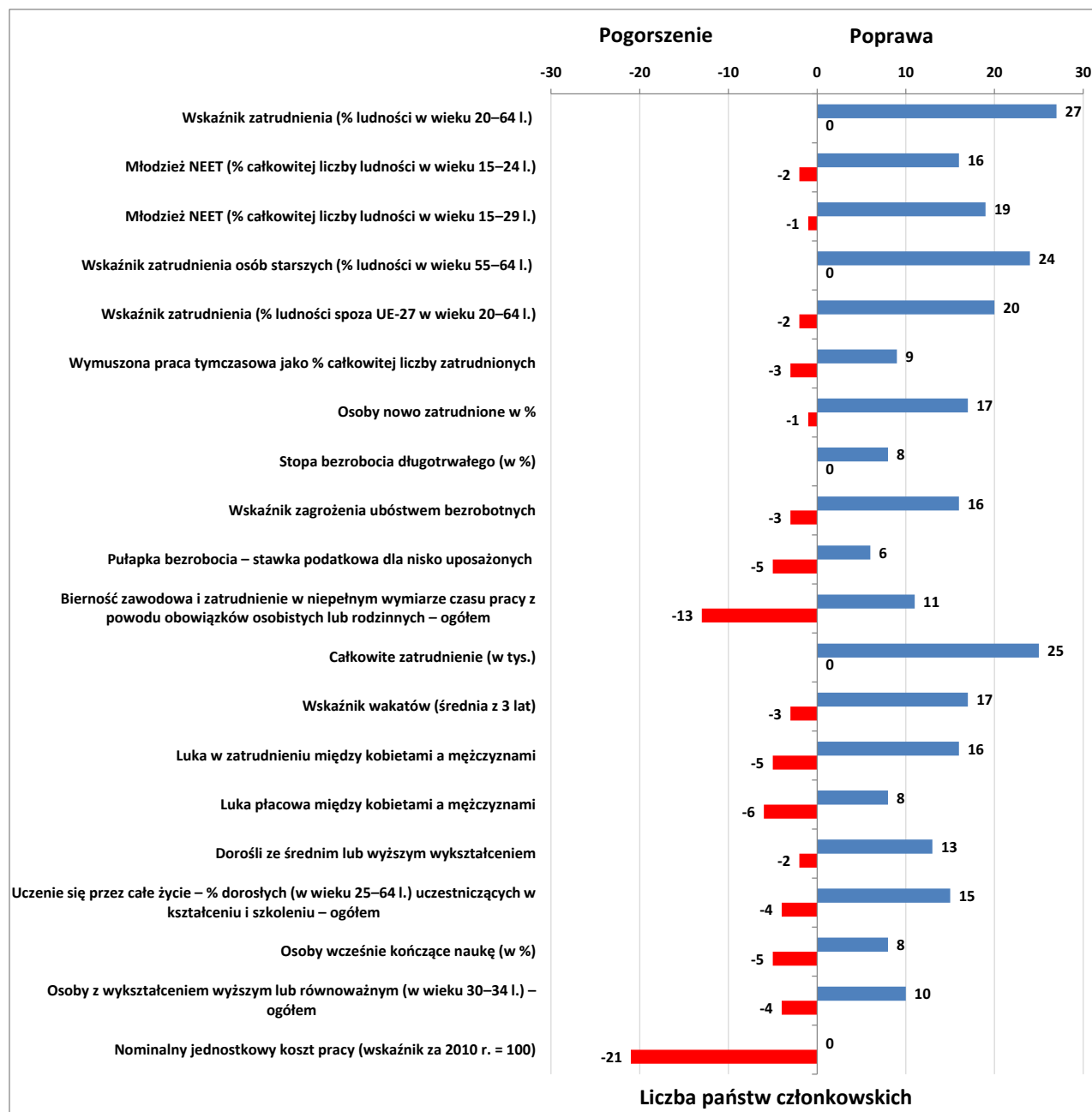
Uwaga: pogorszenie oznacza malejące wartości wskaźników, dla których wysoka wartość wskazuje na wysoki poziom (np. wskaźników zatrudnienia), oraz rosnące wartości w przypadku wskaźników, których wysoka wartość wskazuje na słabe wyniki (np. wskaźnik AROPE).

		bardzo niski	niski	Wyniki odpowiadające średniej	wysoki	bardzo wysoki
Osoby wcześniej kończące naukę (% ludności w wieku 18–24 l.)	Poziomy	poniżej 4,8 %	pomiędzy 4,8 % a 6,5 %	pomiędzy 6,5 % a 9,7 %	pomiędzy 9,7 % a 11,3 %	powyżej 11,3 %
	Zmiany	poniżej -0,9 p.p.	pomiędzy -0,9 p.p. a -0,5 p.p.	pomiędzy -0,5 p.p. a 0,2 p.p.	pomiędzy 0,2 p.p. a 0,6 p.p.	powyżej 0,6 p.p.
Osoby posiadające podstawowe lub bardziej zaawansowane ogólne umiejętności cyfrowe (% ludności w wieku 16–74 l.)	Poziomy	mniej niż 44,4 %	pomiędzy 44,4 % a 50,4 %	pomiędzy 50,4 % a 62,2 %	pomiędzy 62,2 % a 68,2 %	powyżej 68,2 %
	Zmiany	poniżej 0 p.p.	pomiędzy 0 p.p. a 0 p.p.	pomiędzy 0 p.p. a 0 p.p.	pomiędzy 0 p.p. a 0 p.p.	powyżej 0 p.p.
Młodzież NEET (% całkowitej liczby ludności w wieku 15–29 l.)	Poziomy	mniej niż 7,3 %	pomiędzy 7,3 % a 9,1 %	pomiędzy 9,1 % a 12,7 %	pomiędzy 12,7 % a 14,5 %	powyżej 14,5 %
	Zmiany	poniżej -2,1 p.p.	pomiędzy -2,1 p.p. a -1,6 p.p.	pomiędzy -1,6 p.p. a -0,5 p.p.	pomiędzy -0,5 p.p. a 0 p.p.	powyżej 0 p.p.
Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami (punkty procentowe)	Poziomy	poniżej 4 p.p.	pomiędzy 4 p.p. a 6,5 p.p.	pomiędzy 6,5 p.p. a 11,6 p.p.	pomiędzy 11,6 p.p. a 14,2 p.p.	powyżej 14,2 p.p.
	Zmiany	poniżej -1,4 p.p.	pomiędzy -1,4 p.p. a -0,9 p.p.	pomiędzy -0,9 p.p. a 0 p.p.	pomiędzy 0 p.p. a 0,4 p.p.	powyżej 0,4 p.p.
Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20)	Poziomy	poniżej 3,7	pomiędzy 3,7 a 4,2	pomiędzy 4,2 i 5,2	pomiędzy 5,2 a 5,7	powyżej 5,7
	Zmiany	poniżej -0,4	pomiędzy -0,4 a -0,2	pomiędzy -0,2 a 0,1	pomiędzy 0,1 a 0,2	powyżej 0,2
Wskaźnik zatrudnienia (% ludności w wieku 20– 64 l.)	Poziomy	mniej niż 71,5 %	pomiędzy 71,5 % a 73,9 %	pomiędzy 73,9 % a 78,8 %	pomiędzy 78,8 % a 81,2 %	powyżej 81,2 %
	Zmiany	poniżej 1,1 p.p.	pomiędzy 1,1 p.p. a 1,4 p.p.	pomiędzy 1,4 p.p. a 2,1 p.p.	pomiędzy 2,1 p.p. a 2,4 p.p.	powyżej 2,4 p.p.
Stopa bezrobocia (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l.)	Poziomy	mniej niż 3,3 %	pomiędzy 3,3 % a 4,5 %	pomiędzy 4,5 % a 7 %	pomiędzy 7 % a 8,3 %	powyżej 8,3 %
	Zmiany	poniżej -1,4 p.p.	pomiędzy -1,4 p.p. a -1,1 p.p.	pomiędzy -1,1 p.p. a -0,6 p.p.	pomiędzy -0,6 p.p. a -0,4 p.p.	powyżej -0,4 p.p.
Stopa bezrobocia długotrwalego (% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–74 l.)	Poziomy	mniej niż 0,6 %	pomiędzy 0,6 % a 1,4 %	pomiędzy 1,4 % a 2,9 %	pomiędzy 2,9 % a 3,7 %	powyżej 3,7 %
	Zmiany	poniżej -0,7 p.p.	pomiędzy -0,7 p.p. a -0,5 p.p.	pomiędzy -0,5 p.p. a -0,2 p.p.	pomiędzy -0,2 p.p. a 0 p.p.	powyżej 0 p.p.
Rzeczywiste dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca (2008 r. = 100)	Poziomy	poniżej 100,1	pomiędzy 100,1 a 108,2	pomiędzy 108,2 a 124,4	pomiędzy 124,4 a 132,6	powyżej 132,6
	Zmiany	poniżej -3 p.p.	pomiędzy -3 p.p. a -1,8 p.p.	pomiędzy -1,8 p.p. a 0,7 p.p.	pomiędzy 0,7 p.p. a 1,9 p.p.	powyżej 1,9 p.p.
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (% całkowitej liczby ludności)	Poziomy	mniej niż 15,5 %	pomiędzy 15,5 % a 18,1 %	pomiędzy 18,1 % a 23,3 %	pomiędzy 23,3 % a 25,9 %	powyżej 25,9 %
	Zmiany	poniżej -1,3 p.p.	pomiędzy -1,3 p.p. a -0,6 p.p.	pomiędzy -0,6 p.p. a 0,6 p.p.	pomiędzy 0,6 p.p. a 1,2 p.p.	powyżej 1,2 p.p.

***Punkty
odcięcia
przełożone
na
wartość
wskaźnika
w***

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci (% całkowitej liczby ludności w wieku 0-17 l.)	Poziomy	mniej niż 14,9 %	między 14,9 % a 18,4 %	między 18,4 % a 25,2 %	między 25,2 % a 28,6 %	powyżej 28,6 %
	Zmiany	poniżej -2,7 p.p.	między -2,7 p.p. a -1,6 p.p.	między -1,6 p.p. a 0,6 p.p.	między 0,6 p.p. a 1,7 p.p.	powyżej 1,7 p.p.
Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury i renty) na ograniczanie ubóstwa (% zmniejszenia AROP)	Poziomy	mniej niż 24,2 %	między 24,2 % a 29,2 %	między 29,2 % a 39,3 %	między 39,3 % a 44,3 %	powyżej 44,3 %
	Zmiany	poniżej -7,2 p.p.	między -7,2 p.p. a -5,3 p.p.	między -5,3 p.p. a -1,4 p.p.	między -1,4 p.p. a 0,5 p.p.	powyżej 0,5 p.p.
Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (punkty procentowe)	Poziomy	poniżej 16,5 p.p.	między 16,5 p.p. a 20,5 p.p.	między 20,5 p.p. a 28,3 p.p.	między 28,3 p.p. a 32,2 p.p.	poniżej 16,5 p.p.
	Zmiany	poniżej -4,4 p.p.	między -4,4 p.p. a -2,1 p.p.	między -2,1 p.p. a 2,5 p.p.	między 2,5 p.p. a 4,7 p.p.	powyżej 4,7 p.p.
Wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi (% ludności ogółem)	Poziomy	mniej niż 2,7 %	między 2,7 % a 5,3 %	między 5,3 % a 10,5 %	między 10,5 % a 13,1 %	powyżej 13,1 %
	Zmiany	poniżej -1,8 p.p.	między -1,8 p.p. a -0,5 p.p.	między -0,5 p.p. a 2 p.p.	między 2 p.p. a 3,3 p.p.	powyżej 3,3 p.p.
Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką (% ludności w wieku poniżej 3 lat)	Poziomy	mniej niż 15,6 %	między 15,6 % a 25 %	między 25 % a 44 %	między 44 % a 53,4 %	powyżej 53,4 %
	Zmiany	poniżej -5,1 p.p.	między -5,1 p.p. a -2,4 p.p.	między -2,4 p.p. a 3 p.p.	między 3 p.p. a 5,7 p.p.	powyżej 5,7 p.p.
Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny (% ludności w wieku powyżej 16 lat)	Poziomy	mniej niż 0,1 %	między 0,1 % a 1,3 %	między 1,3 % a 3,8 %	między 3,8 % a 5 %	powyżej 5 %
	Zmiany	poniżej -0,5 p.p.	między -0,5 p.p. a -0,1 p.p.	między -0,1 p.p. a 0,7 p.p.	między 0,7 p.p. a 1,1 p.p.	powyżej 1,1 p.p.

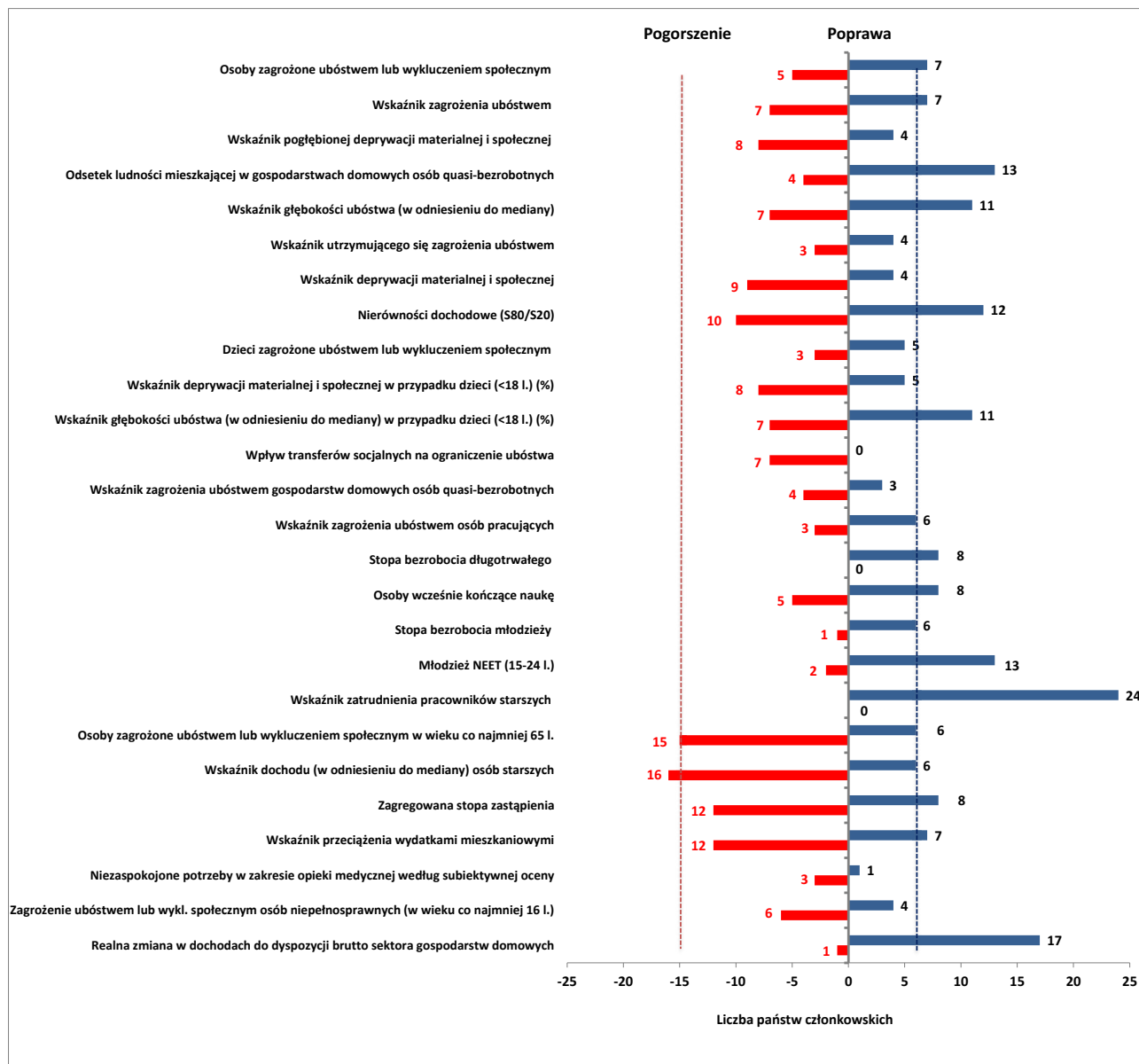
Załącznik 7: Przegląd „tendencji w dziedzinie zatrudnienia wymagających obserwacji” i liczba państw członkowskich, w których zgodnie z Przeglądem sytuacji w dziedzinie zatrudnienia 2023 stwierdzono pogorszenie lub poprawę



Uwaga: Zmiany w latach 2021–2022, z wyłączeniem odsetka osób bezrobotnych zagrożonych ubóstwem, wskaźnika wakatów (średnia z 3 lat), zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, które pochodzą z lat 2020–2021.

Źródło: Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia 2023

Załącznik 8: Przegląd państw członkowskich, w których stwierdzono pogorszenie („tendencje społeczne wymagające obserwacji”) lub poprawę w latach 2021-2022 (lub w ostatnim dostępnym roku), zgodnie z uaktualnioną w lipcu 2023 r. wersją Przeglądu sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej



Uwaga: Zmiany zasadniczo dotyczą zmian wskaźników w latach 2021–2022 (choć w odniesieniu do wskaźników dochodu i intensywności pracy gospodarstwa domowego zmiany dotyczą zmiany w latach 2020–2021). Wskaźnik zagrożenia ubóstwem (AROP), wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej i społecznej (SMDS) i odsetek ludności mieszkającej w gospodarstwach domowych osób quasi-bezrobotnych to komponenty wskaźnika AROPE. Ponieważ dane dotyczące roku 2022 nie są dostępne, dane dotyczące lat dobrego zdrowia w wieku 65 lat i realnej zmiany w dochodzie do dyspozycji gospodarstwa domowego brutto dotyczą roku 2021, a zmiana – roku 2020–2021.

Źródło: Przegląd sytuacji w dziedzinie ochrony socjalnej 2023

Załącznik 9: Potencjalne zagrożenia określone za pomocą tablicy wskaźników społecznych w różnych edycjach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu oraz liczba sytuacji „krytycznych” / „wymagających obserwacji” w przypadku państw członkowskich na pierwszym etapie analizy dotyczącej poszczególnych państw na podstawie cech ram konwergencji społecznej, jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach EMCO-SPC i w stanowiącym ich podstawę sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC.

Wskaźniki główne tablicy wskaźników społecznych	BE				BG				CZ				DK				DE			
	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba
Osoby wcześniej kończące naukę				0				0				0				1				1
Poziom umiejętności cyfrowych osób				0				1				0				0				1
Odsutek młodzieży NEET				0				0				1				0				0
Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć				0				0				1				0				0
Wskaźnik różnicowania kwintylowego				0				1				0				0				0
Wskaźnik zatrudnienia				1				0				0				0				0
Stopa bezrobocia				0				0				0				0				0
Stopa bezrobocia długotrwałego				0				0				0				0				0
Dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca				1				0				1				0				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym				0				1				0				0				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci				0				1				0				0				0
Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa				0				1				0				0				0
Łuka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami				1				1				0				0				0
Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi				0				1				0				1				1
Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką				0				1				1				0				1
Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny				0				0				0				0				0
Ogólna liczba				3				8				4				2				4

Wskaźniki główne tablicy wskaźników społecznych	EE				IE				EL				ES				FR			
	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba
Osoby wcześniej kończące naukę				1				0				0				1				0
Poziom umiejętności cyfrowych osób				0				0				0				0				0
Odsutek młodzieży NEET				0				0				1				1				0
Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć				0				1				1				0				0
Wskaźnik różnicowania kwintylowego				1				0				0				0				0
Wskaźnik zatrudnienia				0				0				0				1				0
Stopa bezrobocia				0				0				0				0				2
Stopa bezrobocia długotrwałego				0				0				0				0				0
Dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca				0				0				1				1				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym				1				0				0				0				1
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci				0				0				0				1				1
Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa				1				0				1				1				0
Łuka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami				1				1				0				0				0
Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi				0				0				0				0				0
Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką				0				1				0				0				0
Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny				1				0				1				0				0
Ogólna liczba				6				3				5				6				4

Uwaga: Po osiągnięciu porozumienia przez grupę roboczą Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej kategoryzacje ze wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu oblicza się przy użyciu tablicy wskaźników społecznych, która pojawia się w odpowiednich wydaniach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu z danymi dostępnymi na dzień będący datą graniczną dla danych na potrzeby bieżącego wydania wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu. Jeżeli nie było to możliwe z powodu brakujących kategoryzacji, ale w uwzględnianych wydaniach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu dostępna była wcześniejsza kategoryzacja, jest ona wykorzystywana do uzupełnienia brakującej kategoryzacji (oznaczona na czerwono w prawym górnym rogu komórki). Komórki zacienione wskazują kategoryzacje ze wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, których nie można obliczyć ani uzupełnić jak wskazano powyżej.

Załącznik 9 (kontynuacja): Potencjalne zagrożenia określone za pomocą tablicy wskaźników społecznych w różnych edycjach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu oraz liczba sytuacji „krytycznych” / „wymagających obserwacji” w przypadku państw członkowskich na pierwszym etapie analizy dotyczącej poszczególnych państw zgodnie z cechami ram konwergencji społecznej, jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach EMCO-SPC i w stanowiącym ich podstawę sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC.

Wskaźniki główne tablicy wskaźników społecznych	HR				IT				CY				LV				LT			
	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba
Osoby wcześniej kończące naukę				0				0				0				0				0
Poziom umiejętności cyfrowych osób				0				1				1				0				1
Odsutek młodzieży NEET				1				0				1				0				0
Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć				0				1				1				0				0
Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego				0				1				0				1				1
Wskaźnik zatrudnienia				1				1				0				0				0
Stopa bezrobocia				0				0				0				0				0
Stopa bezrobocia długotrwałego				0				0				0				0				0
Dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca				0				1				1				0				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym				0				1				0				2				1
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci				0				1				0				0				0
Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa				1				1				0				0				0
Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami				1				0				0				0				2
Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi				0				0				0				0				0
Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką				1				0				1				0				1
Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny				0				0				0				1				0
Ogólna liczba				5				8				5				4				6

Wskaźniki główne tablicy wskaźników społecznych	LU				HU				MT				NL				AT			
	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba
Osoby wcześniej kończące naukę				0				1				1				0				0
Poziom umiejętności cyfrowych osób				0				1				0				0				0
Odsutek młodzieży NEET				0				0				0				0				0
Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć				0				0				0				0				0
Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego				0				0				0				0				0
Wskaźnik zatrudnienia				0				0				0				0				0
Stopa bezrobocia				0				0				0				0				0
Stopa bezrobocia długotrwałego				0				0				0				0				0
Dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca				0				0				0				0				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym				0				0				0				0				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci				0				0				0				0				0
Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa				0				1				1				0				0
Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami				0				1				1				0				0
Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi				1				1				0				0				0
Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką				0				1				0				0				1
Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny				0				0				0				0				0
Ogólna liczba				1				6				3				0				1

Uwaga: Po osiągnięciu porozumienia przez grupę roboczą Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej kategoryzacje ze wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu oblicza się przy użyciu tablicy wskaźników społecznych, która pojawia się w odpowiednich wydaniach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu z danymi dostępnymi na dzień będący datą graniczną dla danych na potrzeby bieżącego wydania wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu. Jeżeli nie było to możliwe z powodu brakujących kategoryzacji, ale w uwzględnianych wydaniach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu dostępna była wcześniejsza kategoryzacja, jest ona wykorzystywana do uzupełnienia brakującej kategoryzacji (oznaczona na czerwono w prawym górnym rogu komórki). Komórki zacienione wskazują kategoryzacje ze wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, których nie można obliczyć ani uzupełnić jak wskazano powyżej.

Załącznik 9 (kontynuacja): Potencjalne zagrożenia określone za pomocą tablicy wskaźników społecznych w różnych edycjach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu oraz liczba sytuacji „krytycznych” / „wymagających obserwacji” w przypadku państw członkowskich na pierwszym etapie analizy dotyczącej poszczególnych państw zgodnie z cechami ram konwergencji społecznej, jak opisano w powiązanych głównych przesłaniach EMCO-SPC i w stanowiącym ich podstawę sprawozdaniu wspólnej grupy roboczej EMCO-SPC.

Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych	PL				PT				RO				SI				SK			
	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba
Osoby wcześniej kończące naukę				0				0				1				0				0
Poziom umiejętności cyfrowych osób				1				0				1				1				0
Odsetek młodzieży NEET				0				0				1				0				0
Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć				1				0				0				0				0
Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego				0				0				0				0				0
Wskaźnik zatrudnienia				0				0				1				0				0
Stopa bezrobocia				0				0				0				0				0
Stopa bezrobocia długotrwalego				0				0				1				0				1
Dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca				0				0				0				0				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym				0				0				1				0				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci				0				0				1				0				2
Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa				0				0				1				1				1
Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami				1				0				1				0				0
Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi				0				0				0				0				0
Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką				1				0				1				0				1
Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny				0				0				1				0				0
Ogólna liczba				4				0				11				2				5

Wskaźniki podstawowe w tablicy wskaźników społecznych	FI				SE			
	2022	2023	2024	Liczba	2022	2023	2024	Liczba
Osoby wcześniej kończące naukę				0				0
Poziom umiejętności cyfrowych osób				0				0
Odsetek młodzieży NEET				1				0
Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć				0				0
Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego				0				1
Wskaźnik zatrudnienia				0				0
Stopa bezrobocia				0				1
Stopa bezrobocia długotrwalego				0				0
Dochody do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca				0				0
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym				0				1
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci				0				0
Wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa				0				0
Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami				0				1
Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi				0				0
Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką				0				0
Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny				1				0
Ogólna liczba				2				4

Uwaga: Po osiągnięciu porozumienia przez grupę roboczą Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej kategoryzacje ze wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu oblicza się przy użyciu tablicy wskaźników społecznych, która pojawia się w odpowiednich wydaniach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu z danymi dostępnymi na dzień będący datą graniczną dla danych na potrzeby bieżącego wydania wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu. Jeżeli nie było to możliwe z powodu brakujących kategoryzacji, ale w uwzględnianych wydaniach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu dostępna była wcześniejsza kategoryzacja, jest ona wykorzystywana do uzupełnienia brakującej kategoryzacji (oznaczona na czerwono w prawym górnym rogu komórki). Komórki zacienione wskazują kategoryzacje ze wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, których nie można obliczyć ani uzupełnić jak wskazano powyżej.