

Bruxelles, 5 februarie 2024
(OR. en)

6073/24

SOC 74
EMPL 44
EDUC 32
ECOFIN 114

NOTĂ

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Nr. doc. Csie:	15438/23 + ADD 1 - COM(2023) 904 final
Subiect:	Raportul comun privind ocuparea forței de muncă - Adoptare

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă din 2024, astfel cum a fost finalizat de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială în cadrul reuniunii lor comune din 24-25 ianuarie 2024.

Comitetul Reprezentanților Permanenți este invitat să transmită Consiliului (EPSCO) proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă din 2024, spre adoptare.

Cuprins

MESAJE PRINCIPALE	4
CAPITOLUL 1. PREZENTARE GENERALĂ A TENDINȚELOR DE PE PIAȚA MUNCII ȘI A TENDINȚELOR SOCIALE, A PROGRESERILOR ÎNREGISTRATE ÎN CEEA CE PRIVEȘTE OBIECTIVELE PENTRU 2030 ȘI A PRINCIPALELOR CONSTATĂRI ORIZONTALE PRIVIND CONVERGENȚA SOCIALĂ.....	42
1.1 Principalele tendințe ale pieței muncii	42
1.2 Tendințe sociale principale	46
1.3 Progresele înregistrate în ceea ce privește obiectivele principale ale UE și obiectivele naționale pentru 2030	50
1.4 Actualizarea tabloului de bord social	57
1.5 Principalele constatări orizontale din analiza pe țări din prima etapă privind convergența socială	60
CAPITOLUL 2. REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ – PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA	67
2.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă	67
2.1.1 Indicatori-cheie	67
2.1.2 Măsuri luate de statele membre	87
2.2. Orientarea 6 – Îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și ameliorarea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe	93
2.2.1 Indicatori-cheie	94
2.2.2 Măsuri luate de statele membre	133
2.3 Orientarea 7: Îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social	152
2.3.1 Indicatori-cheie	153
2.3.2 Măsuri luate de statele membre	179
2.4: Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei	192
2.4.1 Indicatori-cheie	193
2.4.2 Măsuri luate de statele membre	228
CAPITOLUL 3. ANALIZA PE ȚĂRI DIN PRIMA ETAPĂ	242
Belgia	244
Danemarca	250
Germania	252
Estonia.....	254

Irlanda	256
Grecia	258
Spania.....	260
Franța	262
Croația.....	264
Italia	266
Cipru.....	268
Letonia	270
Lituania	272
Luxemburg	274
Ungaria.....	276
Malta	278
Țările de Jos	280
Austria.....	282
Polonia	284
Portugalia	286
România	288
Slovenia.....	290
Slovacia.....	292
Finlanda.....	294
Suedia.....	296

MESAJE PRINCIPALE

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă (RCOFM) al Comisiei Europene și al Consiliului monitorizează situația ocupării forței de muncă în Uniune și punerea în aplicare a Orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu articolul 148 din TFUE. Raportul oferă anual o imagine de ansamblu asupra principalelor evoluții ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale din Uniune, precum și asupra măsurilor de politică recente ale statelor membre, în conformitate cu Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre¹. În cadrul său se identifică, de asemenea, principalele domenii prioritare conexe în care sunt necesare măsuri de politică. Capitolul 1 din raport prezintă o imagine de ansamblu asupra principalelor tendințe ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale, precum și a progreselor înregistrate în ceea ce privește obiectivele principale ale UE și obiectivele naționale pentru 2030, precum și constatări orizontale, pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al grupului de lucru comun EMCO-CPS². Capitolul 2 analizează provocările și răspunsurile politice din statele membre pentru fiecare dintre cele patru orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă. Capitolul 3 oferă o analiză specifică fiecărei țări pentru toate statele membre, în conformitate cu principiile CCS. Pe baza propunerii Comisiei și în urma schimburilor din cadrul comitetelor consultative relevante ale Consiliului, textul final va fi adoptat de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO). Abordarea provocărilor identificate în raport va contribui la realizarea unei convergențe sociale ascendente, va consolida eforturile Uniunii de realizare a unei tranziții verzi și digitale echitabile și va ajuta Uniunea să facă față schimbărilor demografice, precum și să își realizeze obiectivele de dezvoltare durabilă și să pună în aplicare strategiile pentru o Uniune a egalității³.

¹ Cea mai recentă versiune actualizată a orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă a fost adoptată de Consiliul Uniunii Europene în octombrie 2023 ([JO L 2023/2528, 14.11.2023](#)).

² A se vedea raportul Grupului de lucru EMCO-CPS privind cadrul de convergență socială ([doc. 9481/23/ADD-1](#)), precum și mesajele principale avizate de EMCO-CPS pe baza raportului ([doc. 9481/23](#)).

³ Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025, Cadrul strategic 2020-2030 al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor, Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ și Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap pentru perioada 2021-2030.

Ediția din 2024 a RCOFM continuă să pună un accent puternic pe punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, care a fost susținut de liderii UE în cadrul Summitului social de la Porto; aceștia au recunoscut că planul de acțiune, prezentat de Comisie, oferă orientări utile cu privire la punerea în aplicare a pilonului. Acest lucru se realizează în special prin intermediul unor casete tematice care prezintă principalele provocări din domeniul egalității de șanse și al accesului la piața muncii, al condițiilor de muncă echitabile și al protecției și incluziunii sociale, abordate prin prisma perspectivelor socioeconomice și a celor mai recente inițiative de politică. Raportul monitorizează progresele înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei, salutate de liderii UE la Porto și de Consiliul European din iunie 2021. Pentru prima dată, în prezenta ediție se raportează progresele înregistrate în direcția atingerii obiectivelor naționale pentru 2030 prezentate de statele membre, astfel cum au fost prezentate și discutate în cadrul Consiliului EPSCO din iunie 2022.

Obiectivele privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei până în 2030 stau la baza măsurilor de politică în toate domeniile de politică relevante la nivelul UE și în statele membre. Creșterea solidă a ocupării forței de muncă, cu 1,7 % în medie pe an în ultimii doi ani, a plasat UE pe drumul cel bun către îndeplinirea obiectivului său principal privind ocuparea forței de muncă până în 2030 (de la nivelul de 74,6 % din 2022, rata de ocupare a forței de muncă trebuie să crească cu încă 3,4 puncte procentuale în UE până în 2030 pentru a atinge obiectivul de 78 %), deși cele mai recente date trimestriale indică progrese mai lente.

- În contextul redresării post-COVID și al evoluțiilor favorabile ale pieței muncii, până în 2022, toate statele membre înregistraseră progrese în direcția îndeplinirii obiectivelor lor privind ocuparea forței de muncă. Pentru marea majoritate a acestora, sunt necesare eforturi suplimentare în ceea ce privește politicile în materie de ocupare a forței de muncă și de competențe până în 2030 pentru a-și atinge obiectivele. Într-un număr semnificativ de state membre, ratele de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu calificări inferioare prezintă cele mai mari posibilități de îmbunătățire, urmate de ratele de ocupare a forței de muncă pentru femeile în vârstă (55-64 de ani) și pentru tineri (20-29 de ani) într-un număr semnificativ de țări.

- În același timp, sunt necesare progrese semnificative pentru a atinge obiectivul principal al UE ca 60 % dintre adulți să fie implicați în activități de învățare în fiecare an în UE până în 2030, de la un nivel scăzut de 37,4 % în 2016, în conformitate cu obiectivul ambițios ca Europa să rămână competitivă, inovatoare și favorabilă incluziunii, inclusiv în contextul transformării verzi și al transformării digitale.
- În cele din urmă, în contextul socioeconomic dificil din ultimii trei ani și datorită măsurilor de politică decisive la nivelul UE și al statelor membre, numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas, în linii mari, stabil în UE (o scădere cu 279 000 în 2022). În timp ce majoritatea statelor membre au înregistrat unele progrese în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale privind reducerea sărăciei începând din 2019, altele s-au confruntat cu schimbări în direcția opusă. Prin urmare, vor fi necesare eforturi suplimentare semnificative și o monitorizare continuă pentru a garanta că ambițiile stabilite la nivel național sunt îndeplinite în vederea atingerii obiectivului principal al UE de reducere cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială până în 2030, comparativ cu 2019.

Împreună cu fondurile politicii de coeziune, punerea în aplicare a reformelor și a investițiilor prevăzute în planurile de redresare și reziliență (PRR) ale statelor membre sprijină o creștere echitabilă, durabilă și favorabilă incluziunii. Pe lângă sprijinul acordat intervențiilor de politică în domeniile de politică respective prin Fondul social european Plus (FSE+), prin Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), prin Fondul pentru o tranziție justă (FTJ) și prin Instrumentul de sprijin tehnic (IST), Mecanismul de redresare și reziliență (MRR) promovează coeziunea economică, socială și teritorială a Uniunii prin îmbunătățirea rezilienței, a pregătirii pentru situații de criză, a capacității de adaptare și a potențialului de creștere al statelor membre și prin promovarea creării de locuri de muncă de înaltă calitate prin reforme și investiții relevante. În acest mod, mecanismul contribuie și la punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale⁴. O sumă totală de aproximativ 139,6 miliarde EUR alocată statelor membre contribuie la cheltuielile sociale, ceea ce reprezintă aproximativ 28 % din totalul cheltuielilor estimate⁵. Până în prezent, Comisia a plătit aproximativ 175 de miliarde EUR în cadrul MRR, atât sub formă de granturi și împrumuturi, cât și sub formă de prefinanțare. Din cele 6 266 de jaloane și ținte incluse în cele 27 de planuri de redresare și reziliență, se preconizează că 2 045 vor contribui la politici sociale, iar din cele 808 jaloane și ținte atinse până la 13 noiembrie, 243 promovează politici sociale, ceea ce reprezintă aproximativ 30 % din numărul total de jaloane și ținte atinse și aproape 12 % din jaloanele și țintele legate de politicile sociale incluse în cele 27 de planuri de redresare și reziliență. Ca parte a analizei răspunsului politic, RCOFM menționează și o selecție de măsuri sprijinite prin fonduri europene, în special prin MRR, prin FSE+, prin FEDR, prin FTJ și prin IST. Toate acestea vor sprijini perspectivele de creștere economică și ocupare a forței de muncă, precum și coeziunea economică și socială și reziliența în cadrul Uniunii.

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

⁵ Categoriile de cheltuieli sociale sunt definite și aplicate pe baza metodologiei adoptate de Comisie în consultare cu Parlamentul European și cu statele membre în Regulamentul delegat (UE) 2021/2105.

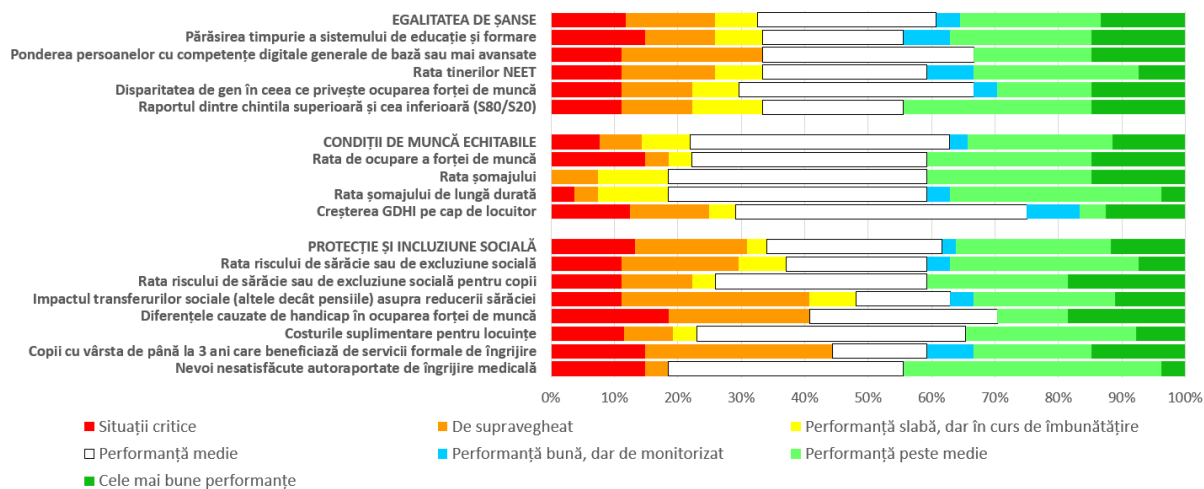
RCOFM pentru 2024 pune un accent mai puternic pe specificul fiecărei țări, pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al grupului de lucru comun EMCO-CPS și în urma discuțiilor din cadrul Consiliului EPSCO din iunie 2023⁶. Acesta ar trebui considerat drept un proiect-pilot care va fi evaluat. Pe baza instrumentelor existente (tabloul de bord social și metodologia de tip semafor a RCOFM convenită), provocările statelor membre în ceea ce privește piața muncii, competențele și aspectele sociale sunt analizate pentru a identifica riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente care necesită o analiză mai aprofundată într-o a doua etapă. În acest sens, analiza specifică fiecărei țări consolidează monitorizarea domeniului ocupării forței de muncă, al competențelor și al politicii sociale în cadrul semestrului european, în conformitate cu articolul 148 din TFUE. RCOFM conține o analiză pe țări din prima etapă, bazată în principal pe indicatorii principali din tabloul de bord social. În ansamblu, analiza din prima etapă a CCS indică:

- i. statele membre, care au început cu rezultate generale relativ mai slabe în materie de ocupare a forței de muncă și de șomaj în 2021, au îmbunătățit mai substanțial aceste rezultate în 2022, ceea ce indică o convergență cu privire la aceste dimensiuni;
- ii. riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în ceea ce privește competențele, în pofida evoluțiilor pozitive recente, care ar putea genera provocări în ceea ce privește capacitatea de inserție profesională și ar putea spori inegalitățile dacă măsurile de politică nu sunt intensificate în mod semnificativ;
- iii. rezultate sociale în general stabile în 2022, în pofida numeroaselor crize, dar care ar trebui monitorizate îndeaproape, având în vedere costul ridicat al vieții.

Serviciile Comisiei vor efectua o analiză mai detaliată în a doua etapă (utilizând un set mai larg de dovezi cantitative și calitative, inclusiv cu privire la progresele înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor naționale pentru 2030) în legătură cu țările pentru care sunt identificate riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în prima etapă (Bulgaria, Estonia, Ungaria, Italia, Lituania, România și Spania, pe baza analizei prezentate în prezentul raport).

⁶ A se vedea raportul Grupului de lucru EMCO-CPS privind cadrul de convergență socială ([doc. 9481/23/ADD-1](#)), precum și mesajele principale avizate de EMCO-CPS pe baza raportului ([doc. 9481/23](#)).

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



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

În ansamblu, rezultatele pe piața muncii au fost, în medie, puternice în 2022 și 2023, în pofida șocurilor excepționale cu care s-au confruntat, și au depășit în multe cazuri nivelurile anterioare pandemiei. Deși economia UE și-a pierdut recent dinamismul, piața muncii a continuat să dea dovadă de reziliență în urma șocurilor legate de sănătate, lanțurile de aprovizionare, prețul energiei și al alimentelor, dezastrele naturale și instabilitatea geopolitică. Măsurile excepționale instituite la nivelul UE și la nivel național în contextul socioeconomic dificil din ultimii trei ani au contribuit la această performanță⁷. În ansamblu, rata de ocupare a forței de muncă a ajuns la 74,6 % în UE în 2022 și a crescut în continuare până la 75,4 % în T2-2023, ceea ce reprezintă cu 2,5 puncte procentuale peste nivelurile anterioare pandemiei (din T4-2019). În același timp, rata șomajului și rata șomajului de lungă durată au atins cele mai scăzute niveluri, de 6,2 % și, respectiv, 2,4 % în 2022, din UE (în continuare în scădere la 6 % și, respectiv, 2,1 % în T2-2023). Cu toate acestea, au fost raportate diferențe între statele membre și între regiuni, precum și între sectoare. Criza energetică a încetinit creșterea ocupării forței de muncă în sectoarele mari consumatoare de energie, în timp ce sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) a înregistrat cea mai mare creștere a ocupării forței de muncă, adăugând peste un milion de locuri de muncă între T4-2019 și T2-2023.

⁷ SURE, printre altele: din totalul cheltuielilor publice pentru măsuri eligibile în valoare de 122 de miliarde EUR pe întreaga durată a SURE, 49 % s-au cheltuit pentru scheme privind reducerea timpului de muncă, 31 % pentru „măsuri similare” pentru lucrătorii independenți și 9 % pentru scheme de subvenții salariale. A se vedea [SURE după încetarea efectelor sale: raport semestrial final](#); COM(2023) 291 final.

O piață a muncii puternică, în pofida șocurilor excepționale cu care s-a confruntat

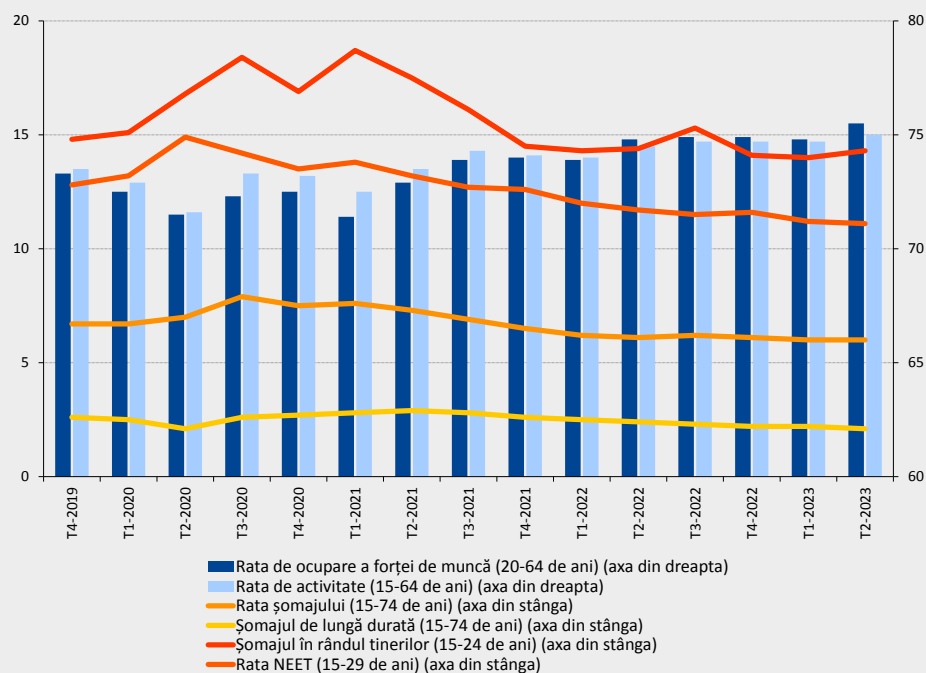
75,4 %
rata ocupării
forței de muncă
 (20-64 de ani) în
 T2-2023 (+ 0,7
 puncte procentuale
 de la an la an)

75 %
rata de activitate
 (15-64 de ani) în
 T2-2023
 (+ 0,5 puncte
 procentuale de la
 an la an)

6 %
rata șomajului
 (15-74 de ani) în
 T2-2023 (- 0,1
 puncte procentuale
 de la an la an)

14,3 %
rata șomajului în
rândul tinerilor
 (15-24 de ani) în
 T2-2023 (- 0,1
 puncte procentuale
 de la an la an)

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



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

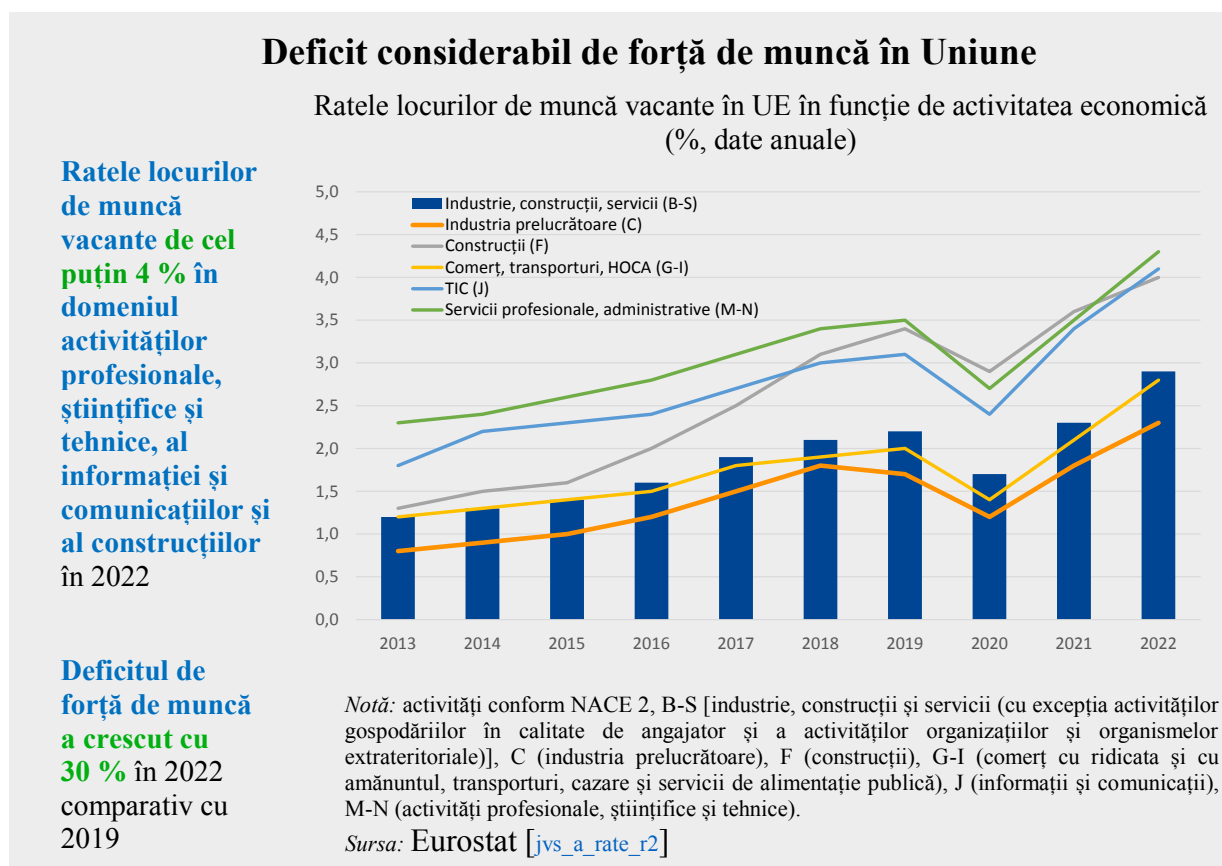
Deficitul considerabil de forță de muncă și de competențe cauzează blocaje în calea creșterii economice și poate încetini tranziția verde și cea digitală dacă nu este abordat în mod adecvat.

Deficitul de forță de muncă este larg răspândit la nivelul ocupațiilor și al competențelor. În pofida unei ușoare relaxări în ultimele trimestre, rata locurilor de muncă vacante a fost de 2,7 % în T2-2023 în UE, cu mult peste media de 1,7 % pentru perioada 2013-2019⁸. În 2022 au fost raportate deficite considerabile în sectoare precum asistența medicală, STIM (în special TIC), construcțiile și anumite ocupații din sectorul serviciilor. Deficitul de forță de muncă în sectoarele esențiale pentru tranziția verde s-a dublat din 2015, în timp ce furnizarea de formare în aceste sectoare rămâne sub medie. În 2021, peste 60 % dintre întreprinderile din UE care au recrutat sau au încercat să recruteze specialiști TIC au întâmpinat dificultăți în ocuparea acestor posturi vacante. Deficitul generalizat de forță de muncă este determinat de cererea puternică de forță de muncă, în ciuda încetinerii recente a economiei, dar este posibil ca și factorii care limitează oferta de forță de muncă (cum ar fi îmbătrânirea populației și tendința de scădere a numărului de ore lucrate per angajat) să fi jucat un rol. În același timp, deficitul de forță de muncă este, de asemenea, generat în mod semnificativ de noile locuri de muncă create de transformarea verde și cea digitală și de lipsa de competențe relevante pentru piața muncii în rândul forței de muncă. O cartografiere recentă a sustenabilității competitive regionale indică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în favoarea unor sectoare mai verzi și mai productive în perioada 2008-2018 și diferențe pronunțate între regiuni (cele mai dezvoltate dintre acestea având o poziție mai bună în această tranziție decât cele mai puțin dezvoltate sau cele în tranziție)⁹. În cele din urmă, în anumite cazuri și sectoare, deficitul este legat, de asemenea, de condițiile de muncă precare, în special în sectoare precum asistența medicală, îngrijirea rezidențială și transporturile. Îmbunătățirea accesului la piața muncii, în special prin promovarea integrării pe piața muncii a grupurilor subreprezentate (mai ales a femeilor, a tinerilor, a lucrătorilor în vârstă, a persoanelor provenite din familii de migranți și a persoanelor cu handicap), ar putea contribui la contrabalansarea impactului schimbărilor demografice asupra ofertei de forță de muncă.

⁸ Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa, analiză anuală 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

⁹ A se vedea Anabela Santos, Javier Barbero, Simone Salotti, Olga Diukanova și Dimitrios Pontikakis, *On the road to regional „Competitive Environmental Sustainability”: the role of the European structural funds* (Pe drumul către o „durabilitate competitivă a mediului” la nivel regional: rolul fondurilor structurale europene), Industrie și inovare, 2023 30:7, 801-823, DOI: [10.1080/13662716.2023.2236048](https://doi.org/10.1080/13662716.2023.2236048).

Este esențială o ofertă adecvată de perfecționare și recalificare, în conformitate cu Agenda europeană pentru competențe. Abordarea disparităților de gen în educație și formare, în special în ceea ce privește rata de absolvire a învățământului terțiar și alegerea domeniilor de studiu, ar putea contribui la creșterea ofertei de forță de muncă înalt calificată. Mai multe state membre au început să își elaboreze strategiile naționale în materie de competențe, inclusiv în cadrul Pactului pentru competențe, și au definit priorități și măsuri naționale pentru modernizarea și adaptarea educației și formării profesionale (EFP) la exigențele viitorului. Consolidarea condițiilor de muncă ar contribui, de asemenea, la atragerea și menținerea lucrătorilor în anumite sectoare și ocupații care se confruntă cu deficite. În plus, promovarea mobilității intra-UE, precum și atragerea de lucrători calificați din țări terțe, asigurând, în același timp, respectarea și asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor și a drepturilor de protecție socială și canalizarea migrației legale către ocupațiile care se confruntă cu deficite, cu sprijinul rezervei de talente la nivelul UE, pot contribui, de asemenea, la soluționarea deficitului de forță de muncă și de competențe, în deplină complementaritate cu valorificarea talentelor din interiorul Uniunii¹⁰.



¹⁰ Rezerva de talente la nivelul UE a fost lansată ca parte a Pachetului privind mobilitatea competențelor și a talentelor adoptat de Comisie la 15 noiembrie 2023.

În pofida creșterilor salariale nominale, salariul real a scăzut în aproape toate statele membre în 2022, în grade diferite, subliniind importanța unor mecanisme bine echilibrate de stabilire a salariilor. Condițiile tensionate de pe piața muncii și inflația ridicată au exercitat o presiune ascendentă asupra salariilor nominale. Cu toate acestea, la un nivel de 4,8 % în 2022 în UE, creșterea salariilor nominale a rămas sub nivelul inflației, ceea ce a dus la scăderea salariilor reale în aproape toate statele membre și, în medie, cu 3,7 % în UE¹¹. Cu toate acestea, din cauza creșterii mai puternice a salariilor și a temperării inflației, scăderea salariilor reale a încetinit în prima jumătate a anului 2023. Recuperarea treptată a puterii de cumpărare și atenuarea pierderilor suplimentare sunt esențiale pentru a limita efectele sociale ale costurilor ridicate ale vieții, în special asupra persoanelor cu venituri salariale mici. Evoluțiile marjelor de profit sugerează posibilitatea unor creșteri suplimentare ale salariilor în unele sectoare, menținând, în același timp, vigilența în ceea ce privește efectele secundare asupra inflației. În acest context, un dialog social puternic și negocieri colective eficiente, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, sunt esențiale pentru a obține o creștere globală a salariilor care să sprijine puterea de cumpărare, în special a persoanelor cu venituri salariale mici și medii, sprijinind în același timp crearea de locuri de muncă de calitate și protejând competitivitatea.

¹¹ Pentru ultimele evoluții salariale, a se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2023), 2023 (în curs de apariție).

Salariile minime adecvate pot contribui la protejarea puterii de cumpărare a persoanelor cu venituri salariale mici și la scăderea sărăciei persoanelor încadrate în muncă, întărind în același timp stimulentele pentru muncă. În perioada ianuarie 2022-iulie 2023, salariile minime legale au crescut semnificativ în termeni nominali în toate statele membre în care sunt instituite, compensând impactul inflației ridicate asupra puterii de cumpărare a lucrătorilor cu salariul minim în jumătate dintre aceste state membre. Aceste creșteri au reflectat ajustările indexării automate în cazul în care există astfel de mecanisme, precum și actualizările discreționare. În același timp, în mai multe state membre care nu au instituit un salariu minim legal, salariile convenite colectiv pentru ocupațiile cu cele mai mici salarii au înregistrat o creștere modestă, ceea ce a dus la pierderi considerabile în termeni reali¹². Atenuarea efectelor inflației ridicate este deosebit de importantă în ceea ce privește persoanele cu venituri salariale mici, care sunt afectate în mod disproporționat de prețul încă ridicat al energiei și al alimentelor. Transpunerea Directivei privind salariile minime adecvate¹³ va fi esențială pentru a contribui la protejarea puterii de cumpărare a persoanelor cu venituri salariale mici și la prevenirea creșterii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, întărind în același timp stimulentele pentru muncă, iar partenerii sociali jucând un rol esențial în punerea sa în aplicare. Directiva conține, de asemenea, dispoziții de promovare a negocierilor colective și de consolidare a mecanismelor de asigurare a respectării legii și de monitorizare în toate statele membre.

¹² A se vedea Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review*, Minimum wages in the EU series (Analiza anuală privind salariul minim în 2023, seria Salariul minim în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg. 2023.

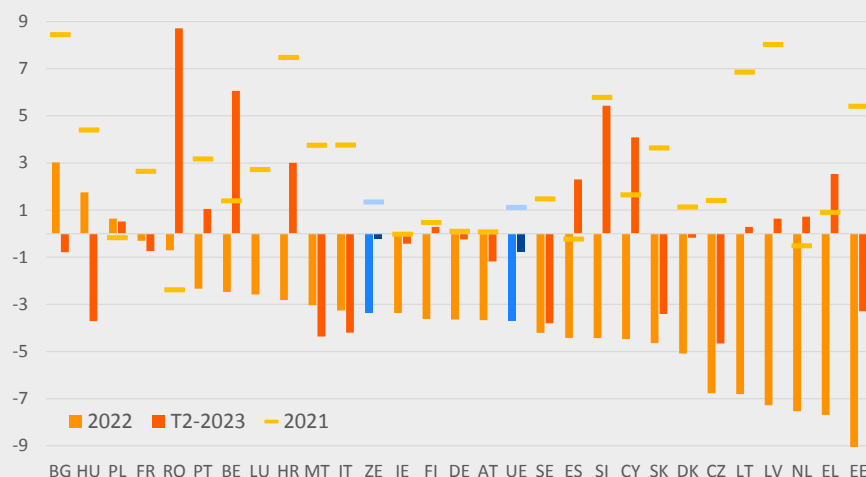
¹³ [Directiva \(UE\) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană \(JO L 275, 25.10.2022, p. 33\).](#)

Salariul real a scăzut în 2022 și continuă să scadă, deși într-un ritm mai lent

Remunerația nominală per angajat a crescut cu 4,8 % în 2022 și cu 6 % în T2-2023 față de T2-2022

Cu toate acestea, salariul real a scăzut cu 3,7 % în 2022 și cu 0,8 % în T2-2023 față de T2-2022

Salarii și alte drepturi de natură salarială brute reale per angajat (variație procentuală anuală; 2021, 2022 și T2-2023)



Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO, Salarii și alte drepturi de natură salarială brute nominale per angajat [hwwdw]; deflator: Indicele armonizat al prețurilor de consum [zcpih]. Pentru T2-2023: calcule EMPL bazate pe datele Eurostat, salarii și alte drepturi de natură salarială [namq_10_gdp], ocuparea totală a forței de muncă (concept intern) [namq_10_a10_e] și indicele armonizat al prețurilor de consum [prc_hicp_midx].

Deși acordurile contractuale diferite răspund, de asemenea, preferințelor și nevoilor individuale diferite, oferind o mai mare flexibilitate atât pentru lucrători, cât și pentru întreprinderi, segmentarea pieței muncii rămâne unul dintre numeroșii factori care stau la baza inegalității. Acest lucru este valabil în special atunci când contractele temporare nu acționează ca o trambulină către un loc de muncă permanent. Aceste contracte (în special cele cu o durată foarte scurtă) sunt adesea asociate cu condiții de muncă mai puțin favorabile, cu mai puține stimulente pentru a avea acces la educație continuă și formare profesională sau pentru a investi în acestea, precum și cu discrepanțe în ceea ce privește protecția socială în comparație cu locurile de muncă permanente¹⁴. În 2022, ponderea persoanelor angajate cu contracte temporare din totalul angajaților a fost, în linii mari, stabilă în UE (12,9 %, mai mult de jumătate dintre acestea având involuntar astfel de contracte), însă variația de la un stat membru la altul a fost substanțială. Ponderea a fost semnificativ mai mare în rândul tinerilor și al migranților, în timp ce femeile erau, de asemenea, relativ mai des angajate temporar decât bărbații. Lucrătorii independenți fără angajați sunt, în general, supuși și unor riscuri mai mari de precaritate. În anumite cazuri, activitatea independentă poate ascunde raporturi de muncă dependente (activitate independentă fictivă), pe lângă faptul că este legată de discrepanțe persistente în ceea ce privește acoperirea protecției sociale¹⁵. În sens mai larg, utilizarea pe scară largă a formelor atipice de muncă poate, de asemenea, să reducă atractivitatea sectoarelor și a ocupațiilor pentru lucrători și, astfel, să contribuie la accentuarea deficitului de forță de muncă. O gamă largă de acorduri contractuale trebuie să fie însoțită de un acces adecvat la protecție socială și la oportunități de învățare și dezvoltare, pentru a pregăti, de asemenea, lucrătorii pentru transformările care vor urma.

¹⁴ Eurofound, *Labour market segmentation (Segmentarea pieței muncii)*, *Observator*, 2019.

¹⁵ Raport al Comisiei Europene referitor la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială, [COM\(2023\) 43 final](#).

Diferențe mari în ceea ce privește utilizarea contractelor temporare între statele membre, cu o incidență mult mai mare în rândul tinerilor

12,9 %

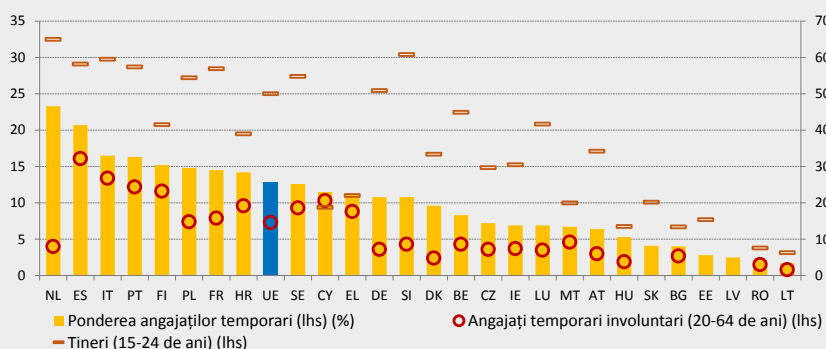
dintre lucrători
(20-64 de ani) cu
**contracte
temporare** în
2022

50 %

dintre **tineri**
(15-24 de ani)
**cu contracte
temporare**

7,3 % dintre
angajați (20-64 de
ani) cu **contracte
temporare
involuntare**

Angajați temporari ca procent din numărul total de angajați în funcție de vârstă (15-24 de ani) (în %, 2022)



Sursa: Eurostat [lfsa_etpgan] și [lfsa_etgar], AFM-UE.

Redresarea post-pandemie a piețelor muncii din UE a consolidat rolul economiei platformelor, care contribuie la crearea de oportunități pe piața muncii, dar care poate reprezenta, de asemenea, o provocare pentru condițiile de muncă și protecția socială. Pe baza datelor din sondaj, 2,4 % dintre respondenți au lucrat prin intermediul platformelor digitale online în UE în 2022, iar 1,9 % au făcut acest lucru prin intermediul platformelor digitale de muncă prestate într-o locație fizică, deși variația de la un stat membru la altul este mare. Gestionarea algoritmică poate contribui la creșterea eficienței și la îmbunătățirea calității generale a serviciului în economia platformelor. Algoritmii utilizează date privind locația, disponibilitatea, competențele și performanțele anterioare ale lucrătorilor pentru a corela în timp real sarcinile cu lucrătorii cei mai potriviți. Gestionarea algoritmică permite, de asemenea, monitorizarea performanțelor lucrătorilor prin evaluări ale consumatorilor și alți indicatori, oferind feedback în timp real pentru asigurarea respectării standardelor platformelor. Cu toate acestea, utilizarea gestionării algoritmice de către întreprinderi poate conduce, în același timp, la intensificarea supravegherii și la o expunere mai mare la evaluare a lucrătorilor, ceea ce le poate limita autonomia și controlul asupra sarcinilor de lucru. Utilizarea gestionării algoritmice ridică probleme de transparență, răspundere și echitate față de lucrători. În plus, integrarea inteligenței artificiale în gestionarea algoritmică prezintă riscuri de consolidare a erorilor și a practicilor discriminatorii existente. Pe lângă provocările legate de opacitatea sistemelor de gestionare algoritmică și de influența acestora asupra alocării sarcinilor și, prin urmare, a câștigurilor lucrătorilor pe platforme, există riscul unei clasificări eronate a statutului profesional al acestor lucrători (care ar putea fi etichetați în mod fals drept lucrători independenți și, prin urmare, nu beneficiază de drepturile și protecția de care se bucură angajații). Propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme va contribui la atenuarea pericolelor potențiale asociate algoritmilor pentru persoanele angajate pe platformele digitale de muncă. Aceasta propune, de asemenea, stabilirea de drepturi de informare colectivă pentru reprezentanții lucrătorilor.

Studiile privind inteligența artificială (IA) indică un impact potențial puternic al învățării automate asupra piețelor muncii, preconizându-se că profesiile intelectuale și ocupațiile creative vor fi mai afectate în comparație cu evoluțiile tehnologice anterioare. În acest context, dialogul social și negocierile colective sunt esențiale pentru a asigura o abordare participativă a gestionării schimbărilor datorate evoluțiilor tehnologice, abordând potențialele preocupări și încurajând în același timp adaptarea lucrătorilor (inclusiv prin furnizarea de competențe). Politicile active eficace pe piața muncii, inclusiv sistemele de perfecționare și recalificare și serviciile de ocupare a forței de muncă, sunt esențiale pentru a însoți aceste schimbări și pentru a oferi un sprijin eficace pentru tranzițiile de la un loc de muncă la altul. În ceea ce privește IA generativă, potrivit Eurofound, utilizarea învățării automate este considerată în general pozitivă de către lucrătorii chestionați, deoarece poate ajuta la eliberarea de timp de la sarcinile de rutină și permite concentrarea mai mult asupra sarcinilor cu o valoare adăugată mai mare¹⁶. IA ar putea, de asemenea, să sprijine persoanele cu handicap pe piața muncii prin crearea unor medii mai favorabile incluziunii și mai adaptate. În general, deși modelele de IA și de învățare automată, în special cele bazate pe transformatoare generative pre-antrenate (cum ar fi ChatGPT), oferă oportunități importante, acestea pot avea un impact puternic asupra angajaților cu profesii intelectuale în viitor¹⁷ și chiar pot afecta ocupațiile creative¹⁸. Progresele rapide înregistrate în ceea ce privește aceste tehnologii necesită o supraveghere vigilentă pentru a le valorifica beneficiile, anticipând în același timp potențialele efecte negative și elaborând răspunsuri politice adecvate și în timp util, inclusiv în ceea ce privește piețele muncii și participarea adecvată a lucrătorilor la creșterea productivității generată de IA. În acest context, IA prezintă provocări în ceea ce privește transparența, răspunderea și posibilul său impact asupra drepturilor, a condițiilor de muncă și a veniturilor lucrătorilor. De exemplu, propunerea de act privind inteligența artificială, dacă va fi adoptată în forma actuală, va desemna sistemele de IA utilizate în procesul de recrutare și de gestionare a lucrătorilor ca având un grad ridicat de risc, impunând cerințe privind transparența, siguranța, acuratețea și supravegherea umană.

¹⁶ Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* (Digitalizarea etică la locul de muncă: de la teorie la practică), 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace* (Etica la locul de muncă digital), 2022, și Eurofound, *Digitisation in the workplace* (Digitalizarea la locul de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021.

¹⁷ Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (IA generativă și locurile de muncă: O analiză globală a efectelor potențiale asupra cantității și calității locurilor de muncă), Documentul de lucru 96 al OIM (Geneva, OIM), <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

¹⁸ Pentru a aborda preocupările existente cu privire la influența IA asupra industriei cinematografice, a se vedea, de exemplu, acordul dintre Writers Guild of America și Alliance of Motion Picture and Television Producers. Noul contract include reglementări privind utilizarea IA în proiectele cinematografice și de televiziune, încheiat la sfârșitul uneia dintre cele mai lungi greve ale Hollywood.

În pofida îmbunătățirilor, tinerii continuă să se confrunte cu provocări în ceea ce privește integrarea pe piețele muncii în multe state membre, ceea ce justifică o atenție deosebită și măsuri de politică adaptate. Șomajul în rândul tinerilor a scăzut cu 3,1 puncte procentuale din 2020, dar, la 14,5 % în 2022, rămâne aproape de trei ori mai mare decât în cazul întregii populații în vârstă de muncă din UE. Diferențele regionale persistă, cu niveluri ridicate înregistrate, de exemplu, în regiunile ultraperiferice ale UE. În mod similar, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (*neither in employment nor in education and training* – NEET) a scăzut semnificativ la nivelurile anterioare pandemiei, în principal din cauza scăderii numărului de tineri șomeri NEET, dar rămâne la 11,1 % în T2-2023 în UE și deosebit de ridicată în unele state membre, cu diferențe semnificative și în interiorul țărilor. Femeile și tinerii născuți în afara UE se regăsesc mai mult în rândul tinerilor NEET. Integrarea adecvată și la timp a tinerilor pe piața muncii sau în sistemele de educație și formare profesională este esențială pentru succesul carierei viitoare. Perioadele de șomaj de la începutul vieții profesionale pot afecta perspectivele viitoare de carieră și capacitatea de a câștiga venituri prin „efecte de cicatrizare”, cu riscuri potențial mai mari de sărăcie și excluziune socială sau de probleme de sănătate fizică și mintală în cazuri mai extreme. Transformările majore viitoare legate de înverzirea și digitalizarea economiilor noastre sporesc nevoia de a ne asigura că generațiile tinere sunt bine integrate pe piața muncii și în societate și sunt în măsură să adopte schimbările și să orienteze transformările viitoare. În acest context, sunt necesare eforturi susținute pentru a depăși provocările structurale care rețin tinerii pe piața muncii, în special în contextul unui deficit generalizat de forță de muncă și de competențe. Garanția pentru tineret consolidată poate contribui la orientarea către tinerii NEET prin oferirea de oportunități de angajare, educație și formare continuă, ucenicii sau stagii de calitate în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la încetarea educației formale¹⁹. În completarea garanției, inițiativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – țintește, învață, stăpânește, realizează) îi ajută pe tinerii NEET defavorizați să dobândească experiență profesională în străinătate.

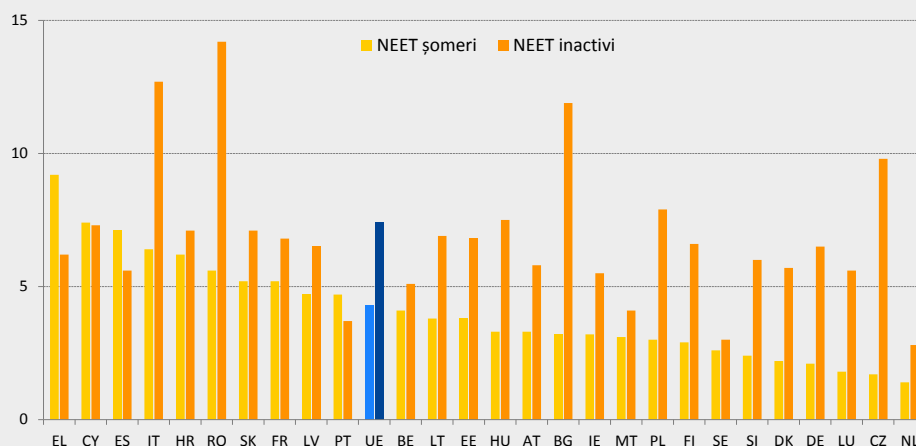
¹⁹ [Recomandarea Consiliului](#) din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret, 2020/C 372/01, JO C 372, 4.11.2020, p. 1.

Tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare sunt mai frecvent inactivi decât șomerii

În 2022, **7,4 %** dintre tinerii din UE **nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare (NEET) și erau inactivi**

4,3 % dintre tineri nu aveau un loc de muncă, bărbații fiind mai frecvent șomeri decât femeile

Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) în funcție de statutul profesional (15-29 de ani, %) 2022



Notă: Întrerupere a seriei atât pentru CZ, cât și pentru SK.

Sursa: Eurostat [edat_lfse_20], AFM-UE.

Lucrătorii în vârstă sunt mai activi decât oricând pe piața muncii, însă mai există loc pentru îmbunătățiri, în special în cazul femeilor. Populația UE îmbătrânește rapid, estimându-se că vârsta mediană va crește de la 44,4 ani în 2022 cu peste 4 ani până la sfârșitul secolului, în timp ce populația în vârstă de muncă va scădea considerabil. Unele state membre și regiuni sunt afectate mai puternic de provocările demografice decât altele, existând riscul de a accentua disparitățile existente la nivelul UE. Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani) a crescut semnificativ în UE, de la 44,7 % în 2010 la 62,3 % în 2022, pe fondul unei creșteri a ratei lor de participare. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă pentru această grupă de vârstă, de 12,5 puncte procentuale, a fost totuși mai mare decât în cazul forței de muncă totale, deși s-a redus din 2010.

Se preconizează că îmbătrânirea populației va avea un impact asupra ofertei de forță de muncă, reducând forța de muncă și putând exacerba în același timp deficitul de competențe și de forță de muncă din Uniune. În acest context, o viață profesională mai sănătoasă și mai lungă joacă un rol important în sprijinirea ofertei de forță de muncă și în asigurarea sustenabilității bugetare a sistemelor de protecție socială, garantând în același timp coeziunea socială, solidaritatea și transferurile de cunoștințe între generații. Setul de instrumente privind demografia, prezentat recent de Comisie, stabilește o abordare cuprinzătoare a schimbărilor demografice. Statele membre sunt invitate să sprijine îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, permițându-le oamenilor să își păstreze controlul asupra vieții lor și să contribuie în continuare la economie și societate²⁰.

²⁰ A se vedea Comunicarea Comisiei *Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune*, COM(2023) 577 final.

Inegalitățile de gen de pe piața muncii rămân larg răspândite și se reflectă atât în disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, cât și în disparitatea salarială de gen.

Deși în ușoară scădere în comparație cu 2021, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a rămas ridicată, situându-se la 10,7 puncte procentuale în 2022 în UE, cu diferențe mari între statele membre și între regiuni. De asemenea, disparitatea a fost semnificativ mai mare atunci când s-a luat în considerare ponderea mai mare a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor (ajungând până la 16 puncte procentuale în 2022 „în echivalent normă întreagă”). În plus, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a fost mult mai mare pentru persoanele cu copii decât pentru cele fără copii. Disparitatea salarială de gen a fost, de asemenea, ridicată în majoritatea țărilor (12,7 % în 2021 în UE), în ciuda progreselor înregistrate în ultimul deceniu. Aceasta din urmă poate fi parțial legată de (i) suprareprezentarea femeilor în locuri de muncă cu salarii relativ mici și în munca cu fracțiune de normă; (ii) subreprezentarea femeilor în posturi de conducere; (iii) dificultățile mai mari pentru femei în ceea ce privește reconcilierea muncii cu responsabilitățile de îngrijire și (iv) dezechilibrul în partajarea responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați. Cu toate acestea, cea mai mare parte a disparității salariale de gen în UE nu este legată de caracteristicile obiective și măsurabile ale persoanelor, ceea ce sugerează că este probabil ca alți factori, inclusiv discriminarea și structurile salariale netransparente, să contribuie în mod semnificativ la aceasta²¹. Aceste disparități salariale împiedică independența economică a femeilor pe parcursul vieții profesionale, afectează în mod negativ participarea acestora pe piața muncii și contribuie, de asemenea, la decalajele de pensii între bărbați și femei (26 % în UE în 2022), cu riscuri mai mari de sărăcie pentru femeile în vârstă. Combaterea discriminării și a inegalităților salariale bazate pe gen și îmbunătățirea funcționării sistemelor de impozitare pot oferi stimulente mai mari pentru ca mai multe femei să devină active din punct de vedere economic, ceea ce este, de asemenea, important având în vedere deficitul considerabil de forță de muncă și de competențe.

²¹ Eurostat, *Statistical Working Papers, Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis* (Disparitățile salariale de gen în Uniunea Europeană – O analiză statistică), 2021.

Îmbunătățirea disponibilității unor servicii de educație și îngrijire timpurie a copiilor și a unor servicii de îngrijire pe termen lung de calitate și la prețuri accesibile este esențială pentru creșterea participării femeilor pe piața muncii, în conformitate cu Strategia UE privind egalitatea de gen 2020-2025, cu Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor, inclusiv cu noile obiective de la Barcelona, și cu Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar²², precum și cu Garanția europeană pentru copii²³. În cele din urmă, măsurile de asigurare a transparenței salariale, în conformitate cu Directiva privind transparența salarială²⁴, sunt esențiale pentru a dezvălui prejudecățile de gen în structurile și cadrele de remunerare și pentru a le permite lucrătorilor să își exercite în mod eficace dreptul la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

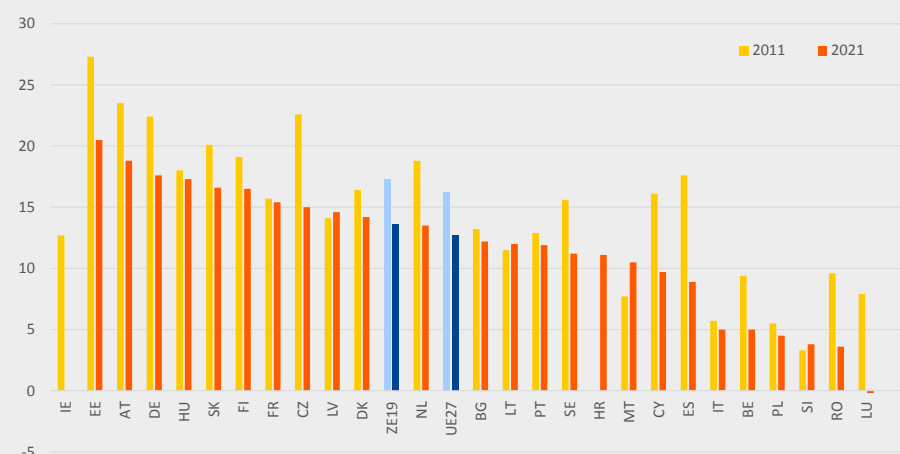
Disparitățile salariale de gen rămân mari, în pofida îmbunătățirilor

Disparitate salarială de gen de 12,7 % în 2021, în UE, cu variații mari de la un stat membru la altul

Disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 10,7 puncte procentuale în 2022 în UE

Decalaj de pensii între bărbați și femei de 26 % în 2022 în UE

Diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților de sex masculin și feminin, exprimată ca procent din câștigurile primei categorii (%), 2021 și 2011)



Notă: Ordonată în funcție de valorile din 2021. Lipsesc date pentru EL pentru toți anii, pentru HR în 2011 și pentru IE în 2021.

Sursa: Eurostat [earn_gr_gpgr2].

²² A se vedea [Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030 \(2022/C 484/01\)](#); [Realizarea unei Uniuni a egalității](#), Strategia privind egalitatea de gen 2020-2050 și [Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar 2022/C 476/01](#).

²³ [Recomandarea \(UE\) 2021/1004 a Consiliului din 14 iunie 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii \(JO L 223, 22.6.2021, p. 14-23\)](#).

²⁴ A se vedea [Directiva Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii](#).

În pofida îmbunătățirilor recente, persoanele cu handicap se confruntă în continuare cu obstacole semnificative pe piața muncii. În 2022, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă dintre persoanele cu handicap și cele fără handicap au fost de 21,4 puncte procentuale în UE. În plus, în 2020, rata șomajului în rândul persoanelor cu handicap a fost aproape de două ori mai mare decât în cazul persoanelor fără handicap. De asemenea, numeroase persoane cu handicap nu participă pe piața muncii, astfel cum se reflectă într-o rată de activitate de 60,7 % (față de 83,4 % pentru persoanele fără handicap). În conformitate cu Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, sunt necesare eforturi suplimentare în materie de politici, precum și măsuri specifice, astfel cum sunt descrise în pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap²⁵, pentru a îmbunătăți situația persoanelor cu handicap pe piața muncii. Prin urmare, este esențial să se consolideze capacitățile serviciilor de ocupare a forței de muncă și de integrare, să se promoveze perspectivele de angajare și să se combată stereotipurile, asigurând în același timp amenajări corespunzătoare la locul de muncă, în funcție de nevoile acestora.

²⁵ A se vedea [Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap în vederea îmbunătățirii accesului acestora la piața muncii](#).

Competențele de citire s-au deteriorat în întreaga UE, statutul socioeconomic rămânând un indicator puternic al acestora, în timp ce deficitul considerabil de cadre didactice, legat și de atractivitatea scăzută a profesiei, pune în pericol furnizarea unei educații de calitate. Pe baza studiului intitulat „Progress in International Reading Literacy Study 2021” (PIRLS, Studiu privind competențele de citire la nivel internațional 2021), aproape un sfert din totalul elevilor de clasa a patra au rezultate slabe la citire, cu o tendință descendentă observată practic în toate statele membre participante în perioada 2016-2021. În medie, diferența de performanță dintre copiii cu un statut socioeconomic superior în comparație cu cei cu un statut socioeconomic inferior a fost substanțială, corespunzând unui număr de aproximativ doi ani de școlarizare. Acest lucru evidențiază provocările cu care se confruntă sistemul de învățământ în ceea ce privește înzestrarea tuturor elevilor cu competențele de bază necesare pentru a prospera în societate și pe piața muncii și pentru a asigura egalitatea de șanse. Chiar dacă ponderea tinerilor cu cel mult o diplomă de învățământ secundar inferior care au părăsit prematur sistemul de învățământ sau de formare profesională a continuat să scadă (ușor) în UE în 2022, a rămas o variație considerabilă de la un stat membru la altul, precum și în funcție de gen, de țara nașterii și de reședință. Acest lucru creează provocări în ceea ce privește capacitatea de inserție profesională, învățarea și capacitatea de adaptare mai târziu în viață. În același timp, majoritatea statelor membre se confruntă cu dificultăți în ocuparea posturilor didactice în toate sectoarele învățământului obligatoriu, în special în disciplinele STIM, pentru a atrage un număr suficient de studenți profesori și pentru a păstra profesorii debutanți în profesie. În majoritatea țărilor, a deveni profesor nu mai este o opțiune atractivă de carieră pentru tineri. Atractivitatea profesiei de cadru didactic depinde de o serie de factori, inclusiv de condițiile de remunerare și de muncă. În 2018, doar unul din cinci profesori a considerat că activitatea sa este apreciată de societate, în timp ce mulți profesori au raportat stresul la locul de muncă și volumul mare de muncă²⁶. Creșterea atractivității profesiei de cadru didactic este esențială pentru a menține UE pe calea îndeplinirii obiectivelor sale în materie de educație, stabilite ca parte a Spațiului european al educației²⁷, și pentru a răspunde cererii tot mai mari de competențe, inclusiv în contextul transformării verzi și al celei digitale.

²⁶ OCDE, *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners* (Rezultatele studiului TALIS 2018: cadrele didactice și directorii unităților de învățământ în calitate de cursanți pe tot parcursul vieții), OECD Publishing, Paris, 2019.

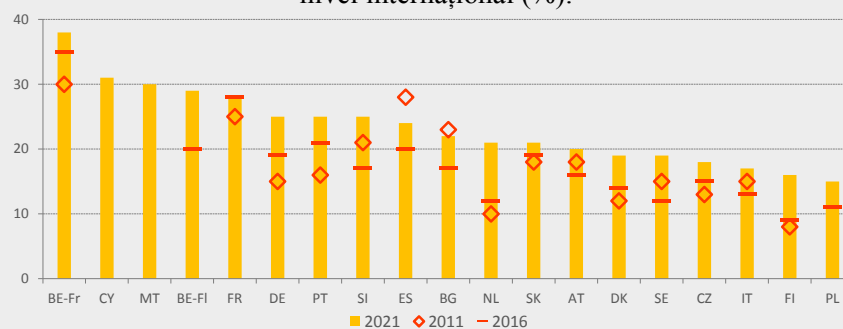
²⁷ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 30 septembrie 2020 privind [realizarea Spațiului european al educației până în 2025](#).

Competențele de citire s-au deteriorat în întreaga UE

Proporția elevilor de clasa a patra care au atins cel mult nivelul de referință internațional scăzut în cadrul Studiului privind competențele de citire la nivel internațional (%).

Aproape un sfert din totalul elevilor de clasa a patra au rezultate slabe la citire

Contextul lor socioeconomic rămâne un indicator puternic al performanței



Notă: BE-Fr se referă la Comunitatea Franceză din Belgia, în timp ce BE-FI se referă la Comunitatea Flamandă. Sunt prezentate numai sistemele de învățământ cu colectări de date la sfârșitul clasei a patra, excluzând astfel EE, EL, HR, HU, IE, LT, LU, LV și RO. Nu sunt disponibile date pentru BE-FI, Cipru, Malta și Polonia în 2011; pentru Cipru și Malta în 2016.

Sursa: Calcule efectuate de DG EAC pe baza PIRLS 2021.

Având în vedere că majoritatea lucrătorilor din UE utilizează deja instrumente digitale la locul de muncă, sunt necesare eforturi suplimentare semnificative pentru a îmbunătăți competențele digitale ale populației, în special pentru persoanele slab calificate, pentru persoanele în vârstă și pentru resortisanții țărilor terțe. În 2021, între 60 și 70 % dintre lucrătorii din UE au utilizat la locul de muncă instrumente digitale care necesitau niveluri de bază sau moderate de competențe digitale²⁸. Cu toate acestea, doar 53,9 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază în UE. Nivelul competențelor digitale variază considerabil de la un stat membru la altul, dar și de la un grup de populație la altul. În 2021, probabilitatea ca tinerii (16-29 de ani) să aibă cel puțin competențe digitale de bază era de două ori mai mare decât în cazul persoanelor în vârstă (55-74 de ani); ratele au fost deosebit de scăzute în rândul persoanelor slab calificate, al șomerilor și al persoanelor inactive. În plus, o proporție semnificativ mai mică a resortisanților țărilor terțe dețineau cel puțin competențe digitale de bază în comparație cu resortisanții UE. Un sondaj din 2023 realizat în cadrul Anului european al competențelor a arătat că, pentru aproape jumătate din totalul IMM-urilor care au raportat deficitul de competențe ca fiind o limitare a activităților lor economice generale, provocarea se referea în special la utilizarea tehnologiilor digitale. Nivelurile scăzute ale competențelor digitale în cazul unor segmente largi ale populației și diferențele mari în ceea ce privește oportunitățile de dezvoltare a acestor competențe prezintă riscul de a produce decalaje importante în contextul unor economii și societăți din ce în ce mai digitalizate (inclusiv în ceea ce privește accesul la educație și formare, la serviciile publice de ocupare a forței de muncă și la serviciile digitale în general). Pentru a elimina decalajul digital, sunt necesare programe de dezvoltare a competențelor digitale pentru populația în ansamblu, completate de programe specifice de formare adaptate la profilurile de competențe și la situația de pe piața muncii a unor grupuri specifice, în care întreprinderile să joace și ele un rol în furnizarea de formare. Obiectivul ca cel puțin 80 % din populația UE să aibă cel puțin competențe digitale de bază până în 2030 a fost stabilit în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și în Busola pentru dimensiunea digitală a deceniului digital²⁹. Obiectivul vizează, de asemenea, creșterea numărului de specialiști în TIC la 20 de milioane până în 2030, promovându-se în același timp accesul femeilor la acest domeniu (18,9 % din specialiști în 2022) și sporindu-se numărul absolvenților TIC, ceea ce este esențial pentru menținerea competitivității Europei³⁰.

²⁸ Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* (Plasarea Europei pe calea către o tranziție digitală umană: date noi din cel de al doilea sondaj european privind competențele și locurile de muncă realizat de Cedefop). Luxemburg: Oficiul pentru Publicații. Seria de referință Cedefop; nr. 123, 2022.

²⁹ A se vedea DECIZIA (UE) 2022/2481 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 14 decembrie 2022 de instituire a programului de politică pentru 2030 privind deceniul digital Deceniul digital al Europei: obiective digitale pentru 2030.

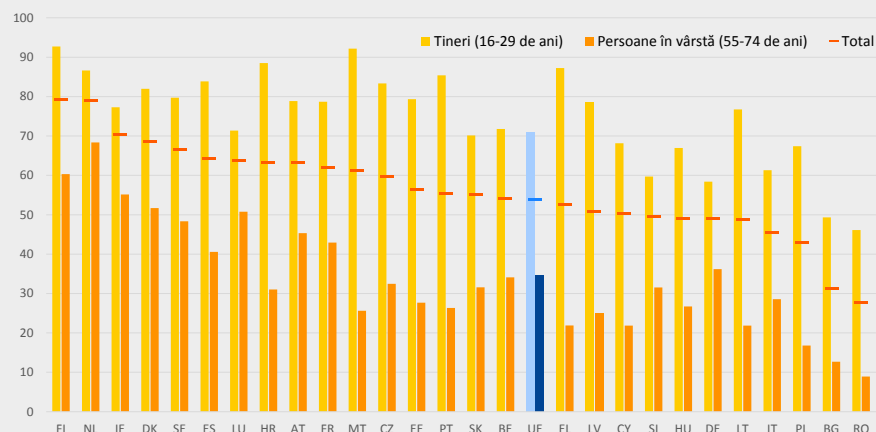
³⁰ Cu toate acestea, dacă tendințele actuale continuă, se preconizează că, până în 2023, doar 60 % din populația UE va deține cel puțin competențe digitale de bază, iar numărul de specialiști în TIC ar crește doar la

Probabilitatea ca tinerii să aibă cel puțin competențe digitale de bază este de două ori mai mare decât persoanele în vârstă

71 % dintre tineri (16-29 de ani) și **doar 34,6 % dintre persoanele în vârstă** (55-74 de ani) au **cel puțin competențe digitale de bază**

Persoanele slab calificate, șomerii și persoanele inactive au, mai rar, cel puțin **competențe digitale de bază**

Ponderea persoanelor cu cel puțin competențe digitale generale de bază (2021, %)



Sursa: Eurostat [edat_lfse_02].

aproximativ 12 milioane. A se vedea Raportul din 2023 privind stadiul evoluției deceniului digital, SWD(2023) 571 final.

Sunt necesare acțiuni susținute pentru a dezvolta în continuare competențele forței de muncă, cu scopul de a sprijini competitivitatea, de a promova locuri de muncă de calitate și de a menține modelul social al UE, inclusiv în perspectiva tranziției verzi și a celei digitale. În acest context și având în vedere deficitul generalizat de forță de muncă și de competențe, sistemele de educație și formare funcționale și eficace sunt esențiale pentru a le oferi tinerilor competențe relevante pentru piața muncii, în timp ce o participare ridicată la învățarea în rândul adulților este de importanță primordială pentru a se asigura actualizarea constantă a competențelor forței de muncă. Obiectivul principal privind învățarea în rândul adulților presupune ca, până în 2030, cel puțin 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an în UE (față de cele mai recente date disponibile pentru 2016, care indică o rată medie de participare mult mai scăzută, de 37,4 %) ³¹. La fel ca în toate statele membre, adulții slab calificați tind să participe la cursuri de formare mult mai puțin decât cei cu un nivel mediu și înalt de calificare și trebuie să se acorde o atenție deosebită politicii de creștere a ratelor de participare acestora, în conformitate cu evaluarea parcursurilor de actualizare a competențelor ³². De asemenea, participarea adulților la activități de învățare este mai frecventă în mediul urban decât în zonele rurale. În acest context, Recomandarea Consiliului privind conturile personale de învățare prezintă modul în care statele membre pot combina sprijinul financiar (inclusiv finanțarea din FSE+) cu sprijinul nefinanciar într-un mod eficace, astfel încât toți adulții să aibă capacitatea de a-și dezvolta competențele pe tot parcursul vieții profesionale ³³. În plus, microcertIFICATELE au un potențial puternic de a oferi perfecționare și recalificare rapidă și specifică lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, pe baza recomandării conexe a Consiliului ³⁴. În sfârșit, Anul european al competențelor, pe baza Agendei europene pentru competențe 2020, urmărește să promoveze o schimbare de mentalitate în direcția perfecționării și a recalificării pe tot parcursul vieții, ajutând oamenii să dobândească competențele adecvate pentru locuri de muncă de calitate și să profite de numeroasele oportunități oferite de transformarea verde și transformarea digitală ³⁵.

³¹ Se preconizează că actuala sursă de date pentru monitorizarea obiectivului principal pentru 2030 privind învățarea în rândul adulților – Ancheta privind educația adulților (AEA) – va fi înlocuită cu Ancheta asupra forței de muncă în UE (AFM). Se efectuează o analiză aprofundată a datelor din cele două anchete pentru a se asigura calitatea și comparabilitatea acestora. Publicarea datelor privind învățarea în rândul adulților provenite din AFM (perioadă de referință de 12 luni) este așteptată în primăvara anului 2024.

³² [Pachetul de evaluare a parcursurilor de actualizare a competențelor](#) a fost adoptat în iulie 2023 și a evaluat acțiunile întreprinse ca răspuns la [Recomandarea Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor](#).

³³ [Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare 2022/C 243/03](#).

³⁴ [Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională 2022/C 243/02](#).

³⁵ Comunicarea Comisiei Europene intitulată [Agenda europeană pentru competențe](#) în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței, COM(2020) 274 final; Propunere de Decizie a Parlamentului European și a Consiliului privind Anul european al competențelor.

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a rămas, în linii mari, stabilă în UE în 2022, datorită măsurilor de politică decisive luate în timpul pandemiei de COVID-19 și al crizelor energetice. Cu toate acestea, aproximativ una din cinci persoane din UE a rămas expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2022, după ce numărul total de persoane AROPE a scăzut cu doar 279 000, rămânând aproape de valoarea sa din 2019. Prin urmare, având în vedere mediul economic modest, sunt necesare eforturi semnificative pentru a atinge obiectivul pentru 2030 de reducere cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în comparație cu 2019. Variațiile au fost, de asemenea, mari între statele membre și regiuni, precum și între grupurile de populație (cu o incidență mai mare a riscului de sărăcie în rândul copiilor, al persoanelor cu vârsta de peste 65 de ani, al persoanelor cu handicap, al persoanelor născute în afara UE și al romilor). Diferențele rămân semnificative între țările UE și în ceea ce privește impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei. În același timp, **inegalitățile veniturilor au scăzut ușor, în medie, în 2022.** Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat, acestea au rămas, de asemenea, fie stabile, fie au scăzut în 2022 ca an de venit, reflectând răspunsul rapid în materie de politici la nivelul UE și al statelor membre pentru a contracara impactul negativ al inflației, în special asupra gospodăriilor cu venituri mici. Scăderea medie înregistrată a fost determinată de evoluțiile de la nivelul inferior al distribuției veniturilor. Evaluările sistematice ale impactului distributiv al măsurilor de politică sunt deosebit de importante pentru a ține seama de impactul acestora asupra inegalității veniturilor și pentru a sprijini elaborarea politicilor.

Riscul de sărăcie sau de excluziune socială este mai mare pentru copii decât pentru populația generală în aproape toate statele membre, afectând, în medie, aproximativ unul din patru copii. Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a crescut ușor în 2022 în UE, la fel ca și numărul total al copiilor aflați în astfel de situații, cu aproximativ 900 de mii din 2019 (față de obiectivul complementar de reducere a numărului acestora cu cel puțin 5 milioane până în 2030), ceea ce necesită eforturi semnificative pentru a aborda această provocare. Scoaterea copiilor din sărăcie și excluziune socială este esențială pentru a-i ajuta să își valorifice pe deplin potențialul pe piața muncii și în societate și pentru a întrerupe transmiterea sărăciei de la o generație la alta. Punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii³⁶ în toate statele membre este esențială pentru abordarea acestei provocări.

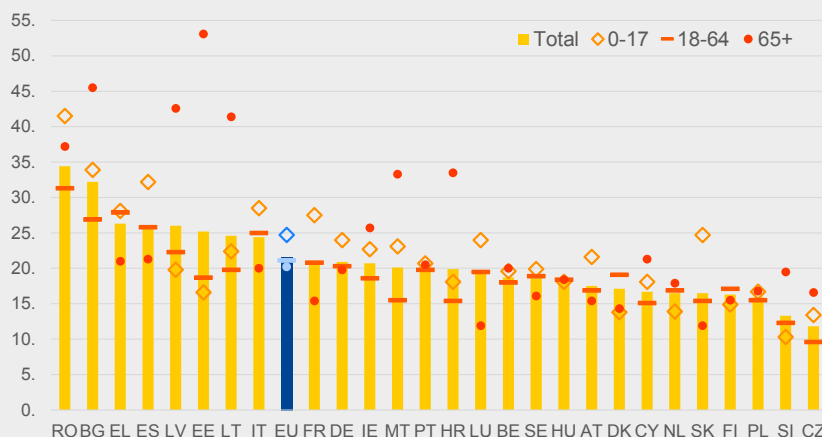
³⁶ [Recomandarea \(UE\) 2021/1004 a Consiliului din 14 iunie 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii \(JO L 223, 22.6.2021, p. 14-23\).](#)

Sărăcia și excluziunea socială variază semnificativ de la o grupă de vârstă la alta, copiii și persoanele în vârstă fiind cel mai adesea expuși riscului

Una din cinci persoane și unul din patru copii erau expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE în 2022

Persoane în vârstă cu rate AROPE mai ridicate în multe state membre

Ratele riscului de sărăcie sau de excluziune socială – total și pe grupe de vârstă 0-17, 18-64 și 65+ (% , 2022)



Notă: Întrerupere a seriei pentru FI, FR și LU.

Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

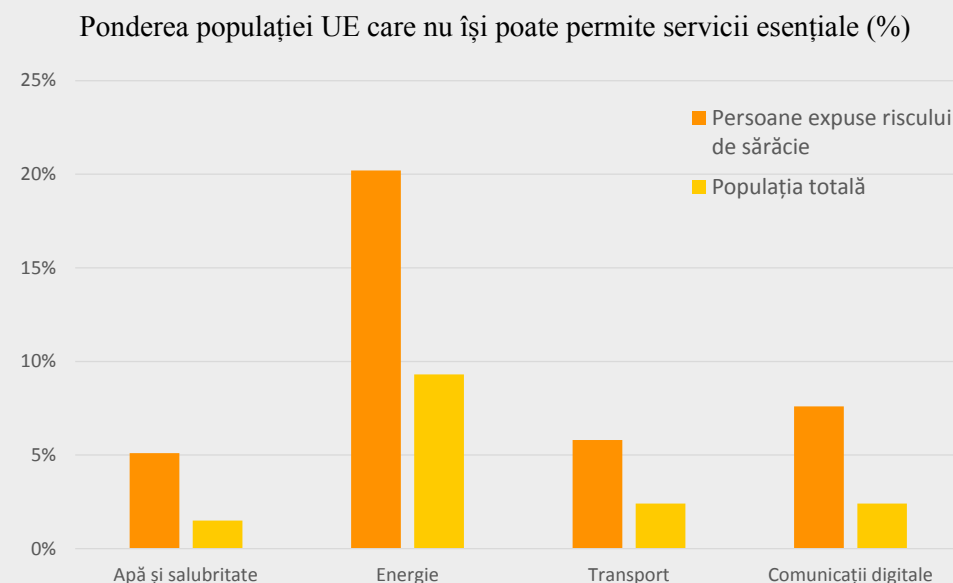
Deși cea mai mare parte a populației UE are acces la servicii esențiale, persoanele expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială și persoanele cele mai vulnerabile se confruntă cu obstacole semnificative. În acest sens, 9,3 % din populația UE se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire (cu o creștere de 2,4 puncte procentuale față de anul precedent și ajungând la mai mult decât dublul acestei cifre pentru populația AROPE), 2,4 % nu își pot permite o conexiune la internet pentru uz personal la domiciliu, 2,4 % nu își pot permite să utilizeze în mod regulat transportul public și 1,5 % locuiesc în gospodării fără baie, duș sau toaletă cu apă, cu variații considerabile de la o țară la alta³⁷. Gospodăriile expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială cheltuiesc o parte semnificativ mai mare din bugetul lor pentru servicii esențiale și, prin urmare, sunt mai vulnerabile la creșterea prețurilor. Pe lângă accesibilitatea financiară, printre alte provocări se numără și disponibilitatea și accesibilitatea, care sunt uneori legate de alte dimensiuni, cum ar fi lipsa de competențe sau factorii geografici (decalajul dintre mediul urban și cel rural, regiunile ultraperiferice și alte regiuni îndepărtate și insulare). Pilonul european al drepturilor sociale prevede dreptul oricărei persoane de a avea acces la servicii esențiale de bună calitate și solicită sprijin în acest sens pentru cei care au nevoie de ele, ceea ce este important pentru a stimula realizarea de progrese în ceea ce privește obiectivul UE de reducere a sărăciei până în 2030.

³⁷ Raportul Comisiei privind accesul la serviciile esențiale în UE, SWD(2023) 213 final/2.

Gospodăriile expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială au acces mult mai limitat la serviciile esențiale în UE

În 2022, ponderea persoanelor aflate în incapacitatea de a-și încălzi locuința a crescut la 9,3 % de la 6,9 % în 2019 în UE

Persoanele expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială se confruntă cu obstacole semnificative în ceea ce privește accesul la servicii esențiale



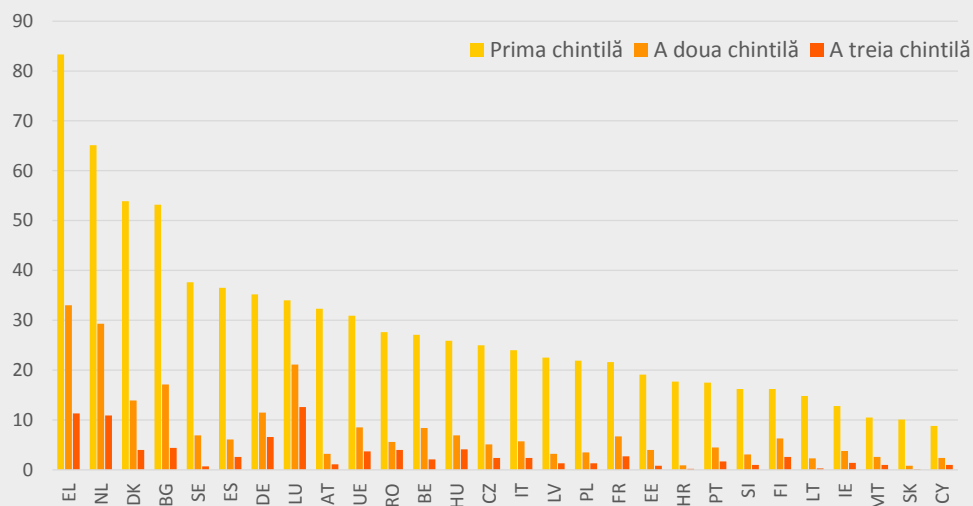
Sursa: Eurostat, [ilc_mdcs01], [ILC_mddu07A], [ilc_mdho05], [ilc_mdcs13a], EU-SILC.

Accesibilitatea financiară a locuințelor reprezintă o provocare tot mai mare în Uniune. În 2022, aproape una din zece persoane din UE locuia într-o gospodărie în care costurile totale cu locuința reprezentau peste 40 % din venitul total disponibil, cu o creștere semnificativă înregistrată din 2020. Dificultățile legate de locuință tind să fie mai grave pentru familiile cu copii și gospodăriile monoparentale. Pentru persoanele expuse riscului de sărăcie, ponderea a fost de peste trei ori mai mare decât în cazul populației totale. De asemenea, în ultimul deceniu, s-au înregistrat puține progrese în ceea ce privește reducerea numărului de persoane fără adăpost în statele membre. Politicile UE pot avea efecte pozitive asupra accesibilității financiare, a disponibilității și a caracterului adecvat al locuințelor, în special pentru persoanele aflate în dificultate. În timp ce responsabilitatea principală pentru locuințe și asistența pentru locuințe le revine statelor membre, finanțarea și politicile UE pot sprijini eforturile autorităților publice naționale și subnaționale de a aborda aceste provocări, de exemplu în domeniile coeziunii și dezvoltării urbane, ocupării forței de muncă și protecției sociale, precum și politicilor industriale și energetice. În plus, inițiative ale UE, cum ar fi noul Bauhaus european și Inițiativa privind locuințele la prețuri accesibile, pot contribui la creșterea sustenabilității și a incluziunii în domeniul locuințelor. Investițiile în locuințe sociale pot îmbunătăți accesibilitatea, inclusiv accesibilitatea din punct de vedere financiar, a locuințelor pentru grupurile vulnerabile și cele cu venituri mici, inclusiv pentru persoanele fără adăpost. Fondurile UE, cum ar fi FEDR, FSE+, MRR și InvestEU, permit continuarea investițiilor în locuințe sociale și la prețuri accesibile și punerea în aplicare a parteneriatelor public-privat pentru a pune în comun resurse și a dezvolta scheme de intervenție sustenabile.

Costurile suplimentare pentru locuințe sunt cele mai mari în cea mai săracă chintilă a populației din toate statele membre

Costurile cu locuința în venitul disponibil în primele trei chintile ale populației, ordonate în funcție de venit, 2022 (în %)

În 2022, ponderea persoanelor împovărate excesiv de costurile cu locuința a fost de două ori mai mare în prima decât în a doua chintilă a populației, ordonată în funcție de venit, în UE



Sursa: Eurostat [[ilc_lvho07b](#)]. Întrerupere a seriei pentru FR și LU în 2022.

Sistemele de protecție socială joacă un rol-cheie în statele membre în ceea ce privește asigurarea coeziunii sociale și a securității veniturilor împotriva riscurilor, precum și stabilizarea macroeconomică și, ca atare, trebuie să fie adaptate provocărilor viitorului. În general, sistemele de protecție socială și-au dovedit eficacitatea în sprijinirea rezilienței socioeconomice în timpul pandemiei de COVID-19 și al celei mai recente crize energetice. Cu toate acestea, capacitatea sistemelor de protecție socială de a rămâne adecvate și sustenabile din punct de vedere bugetar este supusă unei presiuni tot mai mari din cauza îmbătrânirii populației, a evoluției muncii, precum și a tranziției verzi și a celei digitale. Aceste evoluții vor avea implicații asupra concepției și domeniului de aplicare al sistemelor de protecție socială și asupra finanțării acestora. În termeni practici, acest lucru implică necesitatea unor rate mai ridicate de participare la locuri de muncă de calitate în rândul grupurilor de populație, prelungirea vieții profesionale, răspunsuri adecvate la sărăcia persoanelor încadrate în muncă, o acoperire a protecției sociale pentru formele atipice de muncă, servicii de protecție socială mai bine organizate, disponibile și eficiente, inclusiv servicii de îngrijire, precum și adaptarea sistemelor de protecție socială la noile realități generate de adaptarea la schimbările climatice și la tehnologiile verzi și digitale. Pentru ca sistemele de protecție socială să fie adaptate exigențelor viitorului, este deosebit de important ca politicile de protecție socială să se abordeze din perspectiva ciclului de viață. Politicile sociale bine concepute în diferite etape ale ciclului de viață al unei persoane pot conduce la „dividende duble”, reducând cheltuielile publice viitoare pentru înlocuirea veniturilor datorită creșterii numărului de locuri de muncă, a bunăstării și a sănătății și sprijinind o creștere economică favorabilă incluziunii, extinzând în același timp baza de impozitare. Reformele și investițiile statelor membre în aceste domenii sunt sprijinite de mai multe inițiative ale UE menite să adapteze protecția socială la exigențele viitorului, cum ar fi recomandările Consiliului privind accesul la protecție socială³⁸ pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, privind îngrijirea pe termen lung, privind o tranziție echitabilă către neutralitatea climatică și privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă, precum și Directiva privind salariile minime adecvate.

³⁸ [Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă 2019/C 387/01 \(JO C 387, 15.11.2019, p. 1-8\).](#)

Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au rămas, în general, stabile în medie în UE, dar cu variații mari de la un stat membru la altul, în timp ce persistă provocări semnificative în ceea ce privește accesul, accesibilitatea financiară și calitatea serviciilor de îngrijire pe termen lung. Persoanele din gospodării cu venituri mici sunt mai susceptibile să declare nevoi medicale nesatisfăcute, dar amplitudinea decalajului față de populația generală diferă de la un stat membru la altul. Evoluțiile demografice, în special creșterea preconizată a speranței de viață în viitor, sporesc nevoia potențială de îngrijire pe termen lung în viitor. Cele mai recente date (pentru 2019) arată că 46,5 % dintre persoanele din UE cu vârsta de 65 de ani sau mai mult care se confruntă cu dificultăți grave în ceea ce privește îngrijirea personală sau activitățile casnice au avut o nevoie nesatisfăcută de ajutor pentru astfel de activități. Această nevoie a fost semnificativ mai pronunțată pentru persoanele din chintila cu cele mai mici venituri (51,2 %) în comparație cu cele din chintila cu cel mai ridicat nivel al veniturilor (39,9 %). Principalul obstacol în calea accesibilității serviciilor de îngrijire pe termen lung este accesibilitatea financiară a acestora. Chiar și după primirea prestațiilor pentru îngrijirea pe termen lung, costurile directe ale îngrijirii pot fi foarte ridicate în unele state membre, în special pentru persoanele în vârstă cu nevoi severe de îngrijire pe termen lung care sunt îngrijite la domiciliu. Provocările legate de acces sunt exacerbate de deficitul semnificativ de forță de muncă și de competențe din sectorul serviciilor de îngrijire, determinat și de condițiile de muncă dificile.

Partenerii sociali joacă un rol esențial în elaborarea și punerea în aplicare a reformelor și a politicilor la nivel național care sprijină ocuparea forței de muncă, calitatea locurilor de muncă, dezvoltarea competențelor și protecția socială. Dialogul social eficace contribuie în mod decisiv la buna funcționare a economiei sociale de piață europene, asigurând rezultate mai bune și mai sustenabile în materie de politici, sprijinind, de asemenea, tranziția verde și digitală echitabilă. În general, în statele membre cu tradiții consacrate de dialog social, calitatea și intensitatea implicării partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor relevante au fost mai bune, inclusiv în ceea ce privește consultările în contextul semestrului european. Concluziile supravegherii multilaterale a Comitetului pentru ocuparea forței de muncă au evidențiat că este în continuare extrem de important să se evite o implicare pur formală și să se asigure o consultare oportună și semnificativă a partenerilor sociali pe parcursul întregului proces de elaborare a politicilor în toate statele membre³⁹. La peste doi ani de la adoptarea MRR, procesele de dialog social legate de punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență avansează în majoritatea statelor membre⁴⁰. În conformitate cu Recomandarea Consiliului privind consolidarea dialogului social, statele membre sunt invitate să asigure un mediu propice dialogului social bipartit și tripartit, inclusiv negocierilor colective, în sectorul public și în cel privat, la toate nivelurile⁴¹. Pe baza tradițiilor, a normelor și a practicilor naționale existente, eforturile de consolidare a implicării organizațiilor societății civile în procesul de elaborare a politicilor relevante sunt esențiale pentru a oferi informații valoroase cu privire la provocările existente și emergente, precum și cu privire la eficacitatea intervențiilor de politică pe teren.

³⁹ [Avizul 9955/23](#) al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială.

⁴⁰ Comisia Europeană, *Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu – Raport de reexaminare privind implementarea Mecanismului de redresare și reziliență*, COM(2022) 383 final, 2022.

⁴¹ [COM\(2023\) 40 final](#) și [documentul nr. 10542-2023 al Consiliului](#).

Statele membre ar trebui să ia măsuri pentru a aborda provocările legate de ocuparea forței de muncă, de competențe și de politica socială identificate în prezentul raport comun privind ocuparea forței de muncă. Analiza prezentată în raport evidențiază o serie de domenii prioritare în care sunt necesare măsuri de politică. În conformitate cu Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă, statele membre sunt invitate:

- Să îmbunătățească activitățile de perfecționare și recalificare ale adulților pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe, să se adapteze la situația și perspectivele în schimbare de pe piața muncii și să sprijine tranziția verde și cea digitală – inclusiv prin integrarea utilizării instrumentelor de informații privind competențele; prin consolidarea furnizării de drepturi individuale la formare, cum ar fi conturile personale de învățare; și prin promovarea dezvoltării, a punerii în aplicare și a recunoașterii microcertificatelor – în conformitate cu recomandările Consiliului privind conturile personale de învățare și privind o abordare europeană a microcertificatelor.
- Să consolideze politicile active în domeniul pieței muncii și capacitatea și eficacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă – inclusiv prin investiții în infrastructura și serviciile digitale, îmbunătățirea orientării profesionale, servicii de consiliere, informații privind competențele și formarea personalului – cu scopul de a sprijini crearea de locuri de muncă de calitate și tranzițiile.
- Să monitorizeze și să atenueze impactul negativ al inflației asupra puterii de cumpărare a gospodăriilor vulnerabile prin măsuri de sprijin specifice, menținând în același timp stimulentele pentru reducerea consumului de energie, după caz, și îmbunătățind eficiența energetică.
- În conformitate cu legislația și/sau practicile naționale și cu respectarea deplină a rolului și a autonomiei partenerilor sociali, să promoveze evoluții salariale care să amortizeze scăderea puterii de cumpărare, în special pentru persoanele cu venituri salariale mici, promovând în același timp convergența socială ascendentă, reflectând evoluțiile productivității, menținând ocuparea forței de muncă, protejând competitivitatea și menținând vigilența în ceea ce privește efectele secundare asupra inflației.
- Să asigure disponibilitatea schemelor de sprijin concepute astfel încât să mențină și să dezvolte în continuare capitalul uman prin perfecționarea și recalificarea asociate, cu scopul de a sprijini procesele de restructurare echitabile acolo unde este necesar, de a facilita tranzițiile profesionale și de a contribui la modernizarea economiei.

- Să ofere sprijin lucrătorilor și gospodăriilor celor mai afectate de impactul economic și social al adaptării la schimbările climatice și al noilor tehnologii verzi și digitale, în special lucrătorilor și gospodăriilor vulnerabile, inclusiv prin servicii de ocupare a forței de muncă și măsuri de formare eficace; programe de ocupare a forței de muncă bine concepute, clar direcționate și cu termen precis, stimulente pentru angajare și tranziție; securitatea adecvată a veniturilor, însoțită de o abordare a incluziunii active; și promovarea antreprenoriatului, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică.
- Să promoveze mobilitatea intra-UE și să ia în considerare atragerea de lucrători calificați din țări terțe, asigurând, în același timp, respectarea și asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor și a drepturilor de protecție socială și canalizarea migrației legale către ocupațiile care se confruntă cu deficite, în deplină complementaritate cu valorificarea talentelor din interiorul Uniunii.
- Să adapteze reglementările pieței muncii și sistemele fiscale și de prestații sociale pentru a reduce segmentarea pieței muncii și disparitățile de gen de pe piața muncii, precum și pentru a promova crearea de locuri de muncă de calitate, inclusiv prin eventuala reducere a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă, în special în cazul persoanelor cu venituri mici, fără a împiedica tranziția către locuri de muncă cu salarii mai mari și trecerea de la impozitarea veniturilor salariale la taxele de mediu.
- Să asigure medii de lucru sănătoase, sigure și bine adaptate.
- Să promoveze negocierile colective și dialogul social, împreună cu implicarea promptă și semnificativă a partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor relevante la nivelul UE și la nivel național, inclusiv în ceea ce privește punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență ale statelor membre și în contextul semestrului european.
- Să îmbunătățească perspectivele tinerilor pe piața muncii – inclusiv prin formarea și educația profesională, precum și învățământul terțiar de calitate și incluzive; sprijin specific din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă (inclusiv prin mentorat, orientare și consiliere); precum și ucenicii și stagii de calitate, în conformitate cu Garanția pentru tineret consolidată.

- Să asigure nediscriminarea, să promoveze egalitatea de gen, să îmbunătățească integrarea perspectivei de gen și să consolideze participarea pe piața muncii a femeilor și a grupurilor defavorizate, prin promovarea egalității de șanse și a evoluției în carieră, prin asigurarea transparenței structurilor de remunerare și prin promovarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată – inclusiv prin accesul la servicii de îngrijire de calitate și la prețuri accesibile (educația și îngrijirea timpurie a copiilor și îngrijirea pe termen lung) și la concedii din motive familiale și la formule flexibile de lucru pentru părinți și alți îngrijitori informali, în conformitate cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire.
- Să promoveze egalitatea de șanse pentru copii, pentru a combate nivelurile ridicate de sărăcie în rândul copiilor și pentru a utiliza în mod optim resursele UE și naționale. Să accelereze punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii, inclusiv prin furnizarea de educație și îngrijire timpurie de bună calitate și la prețuri accesibile și prin îmbunătățirea rezultatelor învățării prin combaterea părăsirii timpurii a școlii și a deficitului de cadre didactice. Să sprijine accesul la educație al copiilor din grupuri defavorizate și din zone izolate și să promoveze formarea la toate nivelurile de calificare.
- Să stimuleze competențele digitale ale elevilor și adulților de toate vârstele și să sporească rezerva de talente digitale de pe piața muncii prin dezvoltarea unor ecosisteme de educație și formare în domeniul digital susținute de factori-cheie, cum ar fi conectivitatea de mare viteză pentru școli, echipamente și formarea cadrelor didactice; și să sprijine instituțiile cu know-how în domeniul digitalizării, punând un accent special pe incluziune și pe reducerea decalajului digital.
- Să asigure protecție socială adecvată și sustenabilă pentru toți, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială; să îmbunătățească protecția persoanelor care nu sunt acoperite suficient, cum ar fi lucrătorii cu forme atipice de muncă, inclusiv lucrătorii pe platforme, precum și lucrătorii independenți; să îmbunătățească gradul de adecvare al prestațiilor, transferabilitatea drepturilor și accesul la servicii de calitate, protejând în același timp sustenabilitatea finanțelor publice; și să sprijine în mod eficace integrarea pe piața muncii a persoanelor care pot munci.
- Să dezvolte și să consolideze sisteme de venit minim care să ofere sprijin adecvat și să urmărească o abordare a incluziunii active, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă; și să promoveze accesul la servicii esențiale, inclusiv la energie, în special pentru gospodăriile vulnerabile și cele cu venituri mici.

- Să evalueze impactul distributiv asupra veniturilor diferitelor grupuri de populație al reformelor și al investițiilor, în conformitate cu Comunicarea privind o mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre.
- Să ofere tuturor copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială acces gratuit și efectiv la asistență medicală, la educația și îngrijirea timpurie a copiilor, precum și la învățământ și activități școlare; precum și acces efectiv la o alimentație sănătoasă și la locuințe adecvate; în conformitate cu Garanția europeană pentru copii și cu planurile naționale de acțiune aferente.
- Să abordeze problema lipsei de adăpost ca pe o formă extremă de sărăcie; să promoveze renovarea clădirilor rezidențiale și a locuințelor sociale, precum și serviciile sociale integrate; să sprijine accesul la locuințe de calitate și accesibile ca preț, la locuințe sociale sau la asistență pentru locuințe, după caz.
- Să investească în capacitatea sistemului de sănătate, inclusiv în ceea ce privește serviciile de prevenție și de asistență medicală primară, precum și în capacitățile în materie de sănătate publică, în coordonarea îngrijirilor acordate, în personalul medical și în e-sănătate; să reducă plățile directe, după caz; să îmbunătățească acoperirea medicală și să promoveze condiții de muncă mai bune, precum și perfecționarea și recalificarea personalului medico-sanitar.
- Să consolideze furnizarea de servicii de îngrijire pe termen lung de calitate, accesibile ca preț și sustenabile, în conformitate cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire.
- Să asigure sisteme de pensii incluzive și sustenabile, care să facă posibilă obținerea de venituri adecvate la bătrânețe, precum și echitatea intergenerațională.

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

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

1.1 Principalele tendințe ale pieței muncii

În contextul redresării post-COVID, creșterea ocupării forței de muncă în UE a rămas robustă în 2023, deși cu diferențe semnificative între sectoare. În T2-2023, numărul total de persoane încadrate în muncă a ajuns la 216,1 milioane, cu 6,2 milioane peste nivelul maxim din T4-2019⁴². În același trimestru, rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani) a fost de 75,4 %, și anume cu 2,5 puncte procentuale peste nivelurile maxime anterioare pandemiei (din T4-2019). Rata anuală de ocupare a forței de muncă a fost de 74,6 % în 2022 (cu 1,9 puncte procentuale peste valoarea din 2019). Aceste evoluții pozitive în ceea ce privește ocuparea forței de muncă au fost însoțite de o creștere a ratei de activitate (15-64 de ani), care a atins nivelul de 74,5 % în 2022, și de o rată a șomajului (15-74 de ani) care a scăzut la 6,2 % în același an. Cu toate acestea, s-au observat diferențe între sectoare în ceea ce privește creșterea ocupării forței de muncă. Criza energetică a încetinit creșterea ocupării forței de muncă în sectoarele mari consumatoare de energie⁴³. Dimpotrivă, sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) a înregistrat cea mai mare creștere a ocupării forței de muncă, cu o creștere de 16,9 % între T4-2019 și T2-2023, adăugând peste un milion de locuri de muncă. Gradul de ocupare a forței de muncă în sectorul construcțiilor a crescut cu 6,6 %, în timp ce în sectorul producției mari consumatoare de energie acesta nu a revenit încă la nivelurile anterioare crizei. Gradul de ocupare a forței de muncă în agricultură a scăzut cu 4,3 %, în concordanță cu tendința sa pe termen lung. Per ansamblu, creșterea ocupării forței de muncă este estimată la 1 % în 2023 și la 0,4 % atât în 2024, cât și în 2025⁴⁴.

⁴² Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [namq_10_a10_e], [lfsi_emp_q], [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a].

⁴³ Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023* (Evoluțiile de pe piața muncii și evoluțiile salariale în Europa, Analiza anuală pentru 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

⁴⁴ Comisia Europeană, *Previziuni economice europene, toamna anului 2023*, Documentul instituțional 258, 2023.

Numărul total de ore lucrate și absențele de la locul de muncă au revenit la tendințele lor pe termen lung. Numărul de ore lucrate în UE s-a redresat constant de la cea mai scăzută valoare de 72,6 miliarde în T2-2020 la 86,7 miliarde în T2-2023⁴⁵. În contextul creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, numărul de ore lucrate per lucrător revine la tendința descendentă pe termen lung (a se vedea secțiunea 2.1.1). Absențele trimestriale revin, de asemenea, la nivelurile medii pe termen lung, 9,5 % dintre angajați fiind absenți de la locul de muncă în T2-2023. Viteza acestor reajustări subliniază rolul important pe care măsurile naționale și de la nivelul UE privind piața muncii l-au jucat în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19, permițând întreprinderilor să își păstreze capitalul uman și ajutând lucrătorii independenți să își reia treptat activitățile după ridicarea măsurilor de limitare a răspândirii bolii (a se vedea secțiunea 2.1). Raportul semestrial final privind implementarea SURE indică faptul că astfel de instrumente ale UE au sprijinit aproximativ 31,5 milioane de persoane și 2,5 milioane de întreprinderi în perioada de vârf din 2020⁴⁶.

Creșterea salariilor nominale în UE a fost robustă în 2022, în timp ce salariile au scăzut, în medie, în termeni reali. Remunerația nominală per angajat a crescut în toate statele membre, cu o rată medie de creștere la nivelul UE de 4,8 %, comparativ cu aproximativ 1,9 % în perioada anterioară pandemiei 2013-19. Cu toate acestea, aceste creșteri nominale au fost cu mult depășite de inflație, ceea ce a dus la o scădere semnificativă a salariului real de 3,7 % în 2022, cu impact asupra puterii de cumpărare, în special a persoanelor cu venituri salariale mici, care tind să cheltuiască o proporție mai mare din veniturile lor pe articole cu inflație ridicată, cum ar fi alimentele (a se vedea secțiunea 2.1)⁴⁷. Se preconizează că salariile nominale se vor accelera în 2023⁴⁸.

⁴⁵ Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [[namq_10_a10_e](#)], [[lfsi_abt_q](#)].

⁴⁶ Comisia Europeană, [Raport privind Instrumentul european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de somaj într-o situație de urgență \(SURE\) ca urmare a epidemiei de COVID-19 în temeiul articolului 14 din Regulamentul \(UE\) 2020/672 al Consiliului SURE după încetarea efectelor sale: raport semestrial final](#) [COM(2023) 291 final].

⁴⁷ Eurofound, [Minimum wages in 2023: Annual review. Minimum wages in the EU series](#) (Analiza anuală privind salariul minim în 2023, seria Salariul minim în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2023 și Comisia Europeană, [Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023](#) (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

⁴⁸ Comisia Europeană, [Previziuni economice europene, toamna anului 2023](#), Documentul instituțional 258, noiembrie 2023.

Deficitul de forță de muncă și de competențe rămâne ridicat în toate sectoarele și la toate nivelurile de competențe. Rata locurilor de muncă vacante în industrie, construcții și servicii a început să scadă foarte lent, de la nivelul maxim istoric de 3 % în UE în T2-2022, la 2,7 % în T2-2023, parțial din cauza încetinerii activității economice. Cu toate acestea, rata rămâne cu mult peste media de 1,7 % anterioară pandemiei pentru perioada 2013-19. Deficitele sunt deosebit de semnificative în sectoare precum asistența medicală, construcțiile, STIM (și în special TIC) și alte ocupații din sectorul serviciilor (a se vedea secțiunile 2.1 și 2.2)⁴⁹. În viitor, se poate aștepta ca deficitul de forță de muncă și de competențe să fie afectat de evoluția nevoilor pieței muncii, inclusiv de tranziția verde și cea digitală, precum și de declinul preconizat al populației în vârstă de muncă⁵⁰.

Deși ratele de ocupare a forței de muncă au crescut atât în rândul femeilor, cât și al tinerilor și al persoanelor în vârstă, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă rămâne considerabilă, la fel ca și ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). Rata de activitate (15-64 de ani) a femeilor și-a continuat tendința ascendentă constantă pe termen lung (+ 10 puncte procentuale în ultimele două decenii), ajungând la 70,3 % în T2-2023 și reducând treptat diferența dintre ratele de activitate între bărbați și femei la 9,5 puncte procentuale⁵¹. În același timp, rata de ocupare a femeilor (20-64 de ani) a crescut la 69,3 % în 2022, cu peste 2 puncte procentuale peste valoarea sa din 2019 (a se vedea figura 1.1.1). Cu toate acestea, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă rămâne semnificativă în UE, situându-se la 10,3 puncte procentuale în T2-2023 (a se vedea secțiunea 2.2). În ceea ce privește tinerii, rata lor de ocupare (15-24 de ani) a atins nivelul de 34,7 % în 2022, depășind, de asemenea, nivelul anterior pandemiei (de 33,5 % în 2019) (a se vedea figura 1.1.1). Cu toate acestea, în ciuda unor îmbunătățiri semnificative continue, în T2-2023, 11,1 % dintre tineri (15-29 de ani) nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare (NEET), ceea ce corespunde unui număr de aproximativ 8 milioane. Pe de altă parte, ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă (55-64 de ani) a crescut cu 3,7 % în 2022, ajungând la 62,3 % (a se vedea figura 1.1.1). S-a înregistrat o creștere puternică a ratei de activitate a persoanelor în vârstă, care a depășit toate celelalte grupe de vârstă în ultimele două decenii (a se vedea secțiunea 2.2)⁵².

⁴⁹ Eurostat [[ei_lmiv_q_r2](#)].

⁵⁰ Comisia Europeană, [Employment and social developments in Europe 2023](#) (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

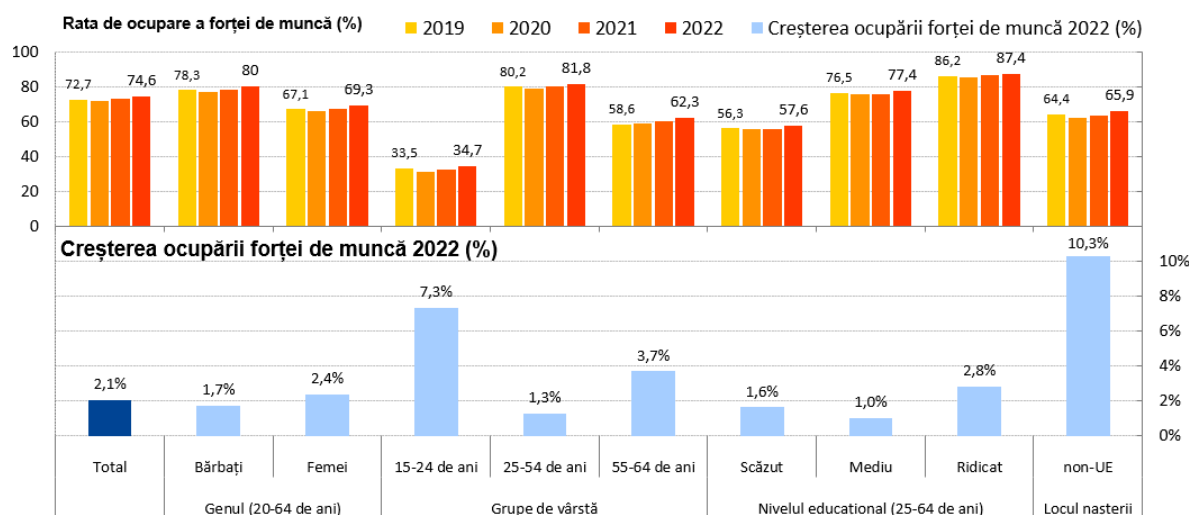
⁵¹ Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [[lfsq_argan](#)], [[lfsi_emp_q](#)], [[lfsi_neet_q](#)], [[lfsi_emp_a](#)].

⁵² [Factori determinanți ai creșterii participării pe piața muncii – rolul reformelor pensiilor](#), Buletinul economic al BCE, nr. 5/2020.

În timp ce ocuparea forței de muncă a crescut pentru toate nivelurile de competențe în 2022, decalajul dintre persoanele slab calificate și cele cu înaltă calificare rămâne ridicat în UE. Rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani a depășit în 2022 nivelurile maxime anterioare pandemiei, pentru toate nivelurile de instruire⁵³. Cu o creștere anuală a ocupării forței de muncă de 2,8 %, lucrătorii cu înaltă calificare au înregistrat totuși cea mai mare creștere în 2022, atingând o rată de 87,4 % (de la 86,2 % în 2019; a se vedea figura 1.1.1). Creșterea ocupării forței de muncă a fost semnificativ mai scăzută pentru persoanele slab calificate și cele cu calificare medie, de 1,6 % și 1 %, atingând rate de ocupare a forței de muncă de 57,6 % și, respectiv, 77,4 % în 2022. În ansamblu, decalajul dintre ratele de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor slab calificate și al celor cu înaltă calificare s-a menținut la 29,8 puncte procentuale în 2022 (a se vedea secțiunea 2.2).

Figura 1.1.1: Ocuparea forței de muncă a continuat să crească, cu o dinamică mai puternică în rândul tinerilor, al femeilor și al persoanelor cu înaltă calificare, dar diferențele dintre grupuri rămân considerabile

Ratele de ocupare a forței de muncă în UE-27 în funcție de gen, grupa de vârstă, nivelul de instruire și locul nașterii (%)



Notă: Date ajustate sezonier, neajustate calendaristic.

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

⁵³ Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [[lfsa_ergaed](#)], [[lfsq_ergaed](#)].

În pofida îmbunătățirilor, persoanele născute în afara UE se confruntă în continuare cu obstacole semnificative în calea integrării pe piața muncii în comparație cu persoanele născute în UE. Rata de ocupare (20-64 de ani) a persoanelor născute în afara UE a crescut din nou la 65,9 % în 2022 (datorită unei creșteri de 10,3 % a ocupării forței de muncă în 2022), deși rămâne cu 9,8 puncte procentuale sub cea a persoanelor născute în UE⁵⁴. Rata șomajului în rândul acestora (15-74 de ani) a scăzut semnificativ în ultimul deceniu, ajungând la 11,4 % în 2022. Obstacolele cu care se confruntă în ceea ce privește integrarea pe piața muncii includ, printre altele, lipsa recunoașterii calificărilor formale și barierele lingvistice⁵⁵. Acestea din urmă au reprezentat cel mai mare obstacol și în cazul specific al persoanelor care au fugit din calea războiului din Ucraina⁵⁶. Din aproximativ 4,2 milioane de persoane înregistrate în prezent în UE în temeiul Directivei privind protecția temporară până în august 2023, aproximativ 60 % erau în vârstă de muncă (18-64 de ani) și se estimează că aproximativ 33 % dintre acestea și-au găsit un loc de muncă până în prezent⁵⁷.

1.2 Tendințe sociale principale

După o scădere în 2022, venitul brut disponibil real al gospodăriilor (*gross disposable household income* – GDHI) a crescut la nivelul UE în primul și al doilea trimestru al anului 2023. În timp ce veniturile reale ale gospodăriilor au crescut în principal în UE între 2020 și 2021, creșterea lor a fost încetinită între T2-2021 și T2-2022 prin eliminarea treptată a măsurilor de sprijin legate de COVID-19. GDHI a scăzut în T3 și T4-2022, în principal din cauza impactului negativ al inflației asupra salariului real. Stabilizarea treptată a salariilor și a transferurilor sociale s-a tradus printr-o ușoară creștere a veniturilor gospodăriilor în T1 și T2-2023, la care au contribuit în mod pozitiv și impozitele. Aceste creșteri medii ale veniturilor reale ascund diferențe considerabile între nivelurile veniturilor, cu un impact mai mare decât media al inflației (de bază) încă ridicate asupra gospodăriilor cu venituri mici și asupra unora dintre gospodăriile cu venituri medii care alocă pentru alimente o cotă mai mare din coșul de cheltuieli.

⁵⁴ Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [[lfsa_ergacob](#)], [[lfsa_argacob](#)], [[lfsa_urgacob](#)].

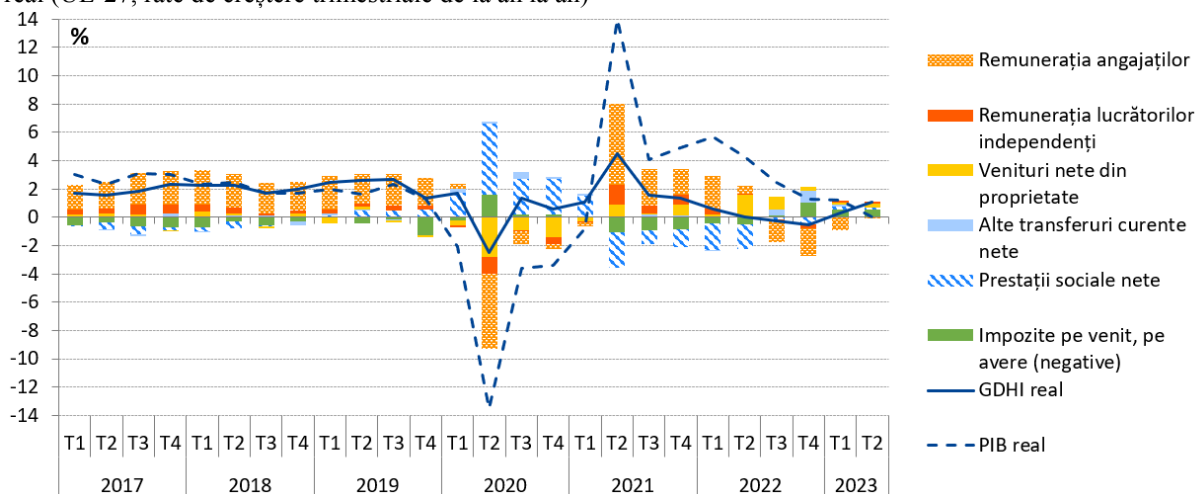
⁵⁵ Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă, [modulul 2021](#).

⁵⁶ Eurofound, [Barriers to employment of displaced Ukrainians](#) (Bariere în calea încadrării în muncă a ucrainenilor strămutați), 2023.

⁵⁷ Comisia Europeană, [Previziuni economice europene, toamna anului 2023](#), Documentul instituțional 258, noiembrie 2023.

Figura 1.2.1: Creșterea veniturilor reale agregate ale gospodăriilor

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



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

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

Inegalitatea veniturilor a scăzut în UE în ciuda pandemiei de COVID-19, precum și a costurilor ridicate ale vieții. În 2022 (cu referire la veniturile din 2021), raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20) a scăzut la 4,74, de la 4,99 în 2021 (pe baza veniturilor din 2020) și se preconizează că va rămâne stabil anul viitor (pe baza veniturilor din 2022)⁵⁸. Acesta este rezultatul răspunsurilor politice decisive adoptate la nivelul UE și al statelor membre pentru a aborda și a preveni consecințele sociale negative ale pandemiei și, ulterior, pentru a proteja veniturile de creșterea bruscă a prețurilor energiei și de presiunile inflaționiste mai mari care au urmat. În condițiile în care inflația are, de regulă, un impact regresiv asupra veniturilor, din cauza faptului că gospodăriile cu venituri mai mici cheltuiesc relativ mai mult pe bunuri de primă necesitate, cum ar fi energia și alimentele, măsurile de sprijin pentru venit și ajustările aduse prestațiilor sociale și impozitelor în statele membre, atunci când sunt orientate către persoanele vulnerabile, au contribuit la prevenirea creșterii inegalităților veniturilor (precum și a riscurilor de sărăcie).

⁵⁸ [Rezultatele experimentale ale estimărilor-semnal](#) ale Eurostat referitoare la anul de venit 2022 și [[tessi180](#)].

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE a rămas, în linii mari, stabilă. În 2022, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost de 21,6 % în Uniune (față de 21,7 % în 2021 și 21,6 % în 2020). Această stabilitate generală din ultimii trei ani, marcată de pandemie, de războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, precum și de prețurile ridicate ale energiei și de nivelul ridicat al costurilor vieții, vine după o scădere generală a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în ultimul deceniu. Această stabilitate recentă este remarcabilă în comparație cu creșterea bruscă înregistrată în urma crizei economice și financiare din 2008-2009⁵⁹. Reflectând această stabilitate generală a AROPE, cele trei subcomponente ale sale au arătat, de asemenea, o stabilitate generală la nivel agregat pentru 2022⁶⁰. Rata riscului de sărăcie (AROP) a scăzut cu 0,3 puncte procentuale, situându-se la 16,5 % (pe baza veniturilor din 2021). În plus, estimările-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2022 în UE continuă să indice stabilitatea generală a ratei AROP. Ponderea persoanelor care se confruntă cu deprivare materială și socială severă a crescut, dimpotrivă, cu 0,4 puncte procentuale în 2022, situându-se la 6,7 %. În cele din urmă, ca urmare a evoluțiilor pozitive de pe piața muncii, ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a scăzut cu 0,7 puncte procentuale, ajungând la 8,3 % în 2022 (pe baza activității din 2021) (a se vedea secțiunea 2.4).

Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a crescut ușor în UE în 2022 și a fost mai mare decât în cazul populației totale. În 2022, ponderea a crescut cu 0,3 puncte procentuale, ajungând la 24,7 % (față de 21,6 % pentru populația totală)⁶¹. Deși se situează încă sub nivelul din 2015 (de 27,4 %), ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a înregistrat creșteri marginale, dar constante, în UE începând din 2020. Rata riscului de sărăcie a rămas, în linii mari, stabilă (-0,2 puncte procentuale) în 2022 (cu referire la veniturile din 2021), situându-se la un nivel de 19,3 %, în timp ce ponderea copiilor afectați de deprivare materială și socială severă a crescut cu 0,9 puncte procentuale, ajungând la 8,4 %. În cele din urmă, ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a scăzut cu 0,7 puncte procentuale, ajungând la 7,6 % în 2022 (pe baza activității din 2021).

⁵⁹ Eurostat [[ilc_pecs01](#)]. În scopul monitorizării evoluțiilor din UE pe o perioadă mai lungă de timp, inclusiv pentru monitorizarea obiectivului UE de reducere a sărăciei pentru 2030, Eurostat a elaborat o serie fără întreruperi pentru a ține seama de întreruperea majoră a datelor referitoare la DE în 2020. Seria fără întreruperi include valorile estimate pentru 2019 pentru DE și UE-27 și este publicată separat (a se vedea linkul de mai sus).

⁶⁰ Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [[tessi010](#)], [[tepsr_lm420](#)], [[tepsr_lm430](#)].

⁶¹ Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [[tepsr_lm412](#)], [[tepsr_spi110](#)], [[tepsr_spi120](#)], [[tepsr_spi130](#)].

Sărăcia persoanelor încadrate în muncă și-a reluat tendința descendentă după o ușoară creștere în 2021, dar rămâne o provocare. Ponderea persoanelor încadrate în muncă în timp ce sunt expuse riscului de sărăcie în UE a scăzut cu 0,4 puncte procentuale, ajungând la 8,5 % în 2022 (cu referire la veniturile din 2021), ușor mai scăzută decât în urmă cu 10 ani (8,9 % în 2012)⁶². Anumite grupuri de lucrători continuă să fie mai expuse riscurilor decât altele. Printre acestea se numără în special persoanele cu un nivel scăzut de educație (18,4 %), lucrătorii cu fracțiune de normă (13,5 %), persoanele cu contracte temporare (12,2 %), persoanele născute în afara UE (20 %) și cetățenii din afara UE (24,3 %).

Ponderea persoanelor în vârstă (peste 65 de ani) expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială și-a continuat tendința ascendentă începând din 2015. În creștere cu 0,7 puncte procentuale față de 2021, această pondere a fost de 20,2 % în UE în 2022⁶³. Deși este stabilă pentru populația totală, rata riscului de sărăcie (AROP) în rândul populației în vârstă (cu referire la veniturile din 2021) a crescut ușor, ajungând la 17,3 % în 2022. În schimb, ponderea persoanelor în vârstă afectate de deprivare materială și socială severă a rămas, în linii mari, stabilă, situându-se la 5,5 % în 2022.

Grupurile vulnerabile ale populației tind să se confrunte cu riscuri semnificativ mai mari de sărăcie și excluziune socială decât populația generală. În pofida unei mici scăderi în 2022, rata AROPE a rămas foarte ridicată pentru persoanele cu handicap (28,8 %) și pentru persoanele născute în afara UE (39,8 %), comparativ cu populația totală (21,6 %)⁶⁴. Romii tind, de asemenea, să se confrunte cu riscuri de sărăcie mult mai mari⁶⁵ (a se vedea secțiunea 2.4).

⁶² Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [tesov110], [ilc_iw04], [ilc_iw07], [ilc_iw05], [ilc_iw16], [ilc_iw15].

⁶³ Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [tepsr_lm411], [ilc_li02], [ilc_mdsl11].

⁶⁴ Datele Eurostat utilizate în prezentul paragraf: [hlth_dpe010], [ilc_peps06n], [ilc_peps01n].

⁶⁵ [Sondajul FRA privind romii din 2021](#).

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

Obiectivele privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei determină măsuri de politică în toate domeniile de politică relevante la nivelul UE și în statele membre. Cele trei obiective principale ale UE pentru 2030 sunt următoarele: i) o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 % din populația în vârstă de muncă; ii) o rată de participare la învățarea în rândul adulților de cel puțin 60 % în fiecare an și iii) o reducere cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) în comparație cu 2019, dintre care cel puțin 5 milioane ar trebui să fie copii⁶⁶. Aceste obiective principale ale UE au fost prezentate de Comisia Europeană în martie 2021, ca parte a Planului de acțiune privind Pilonul drepturilor sociale. Statele membre le-au salutat în cadrul Summitului social de la Porto din mai 2021, la fel ca și Consiliul European în concluziile sale din iunie 2021⁶⁷. În urma discuțiilor bilaterale cu serviciile Comisiei și a discuțiilor multilaterale din cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială, toate statele membre și-au prezentat obiectivele naționale în cele trei domenii. Acestea au fost discutate de Consiliul EPSCO în iunie 2022 (a se vedea anexa 1). Planul de acțiune privind Pilonul drepturilor sociale a prevăzut, de asemenea, obiective complementare la nivelul UE privind reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, creșterea ofertei de educație și îngrijire timpurie formală, reducerea ponderii tinerilor NEET, creșterea ponderii adulților cu cel puțin competențe digitale de bază și reducerea părăsirii timpurii a sistemului de educație și formare. Majoritatea statelor membre au stabilit obiective naționale complementare suplimentare în aceste domenii și/sau în alte domenii, după cum se consideră necesar pentru a asigura realizarea de progrese în ceea ce privește cele trei obiective principale, având în vedere contextul specific fiecărei țări. Prezenta secțiune monitorizează progresele înregistrate până în prezent în direcția îndeplinirii celor trei obiective principale ale UE și a obiectivelor naționale până în 2030.

Creșterea solidă a ocupării forței de muncă în medie în ultimii doi ani a plasat UE pe drumul cel bun către îndeplinirea obiectivului său principal privind ocuparea forței de muncă până în 2030. După ce a crescut la 74,6 % în 2022, rata de ocupare a forței de muncă în UE ar trebui să crească cu încă 3,4 puncte procentuale până în 2030 pentru a atinge obiectivul de 78 %. Aceasta corespunde unei creșteri medii anuale a ocupării forței de muncă de 0,5 %, ținând seama și de proiecțiile demografice ale Eurostat (a se vedea figura 1.3.1), și se compară cu o rată medie anuală de creștere de 1,1 % înregistrată în perioada anterioară pandemiei de COVID-19, 2013-2019. Chiar și după luarea în considerare a faptului că ratele de creștere mai lente pot ajunge la niveluri inițiale mai ridicate, acest lucru sugerează că Uniunea este pe drumul cel bun către îndeplinirea obiectivului său pentru 2030 privind rata de ocupare a forței de muncă.

⁶⁶ A se vedea: Comisia Europeană, [Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale](#), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

⁶⁷ A se vedea online [Declaratia de la Porto](#) și [Concluziile Consiliului](#) din 24-25 iunie 2021.

Până în 2022, toate statele membre au înregistrat progrese în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale privind ocuparea forței de muncă, în contextul redresării post-COVID și al evoluțiilor bune ale pieței muncii. Figura 1.3.2 arată că, pentru toate țările UE, rata de ocupare a forței de muncă din 2022 s-a situat peste nivelul din 2020, ceea ce înseamnă că s-au înregistrat progrese în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale stabilite⁶⁸. Pentru marea majoritate a statelor membre, sunt necesare eforturi suplimentare până în 2030 pentru a elimina lacunele rămase în raport cu obiectivele naționale, astfel cum se arată în figura 1.3.2. Dimpotrivă, pentru cinci țări, rata ocupării forței de muncă atinsă în 2022 este deja mai mare decât obiectivul național respectiv pentru 2030. Acestea sunt Estonia (+ 0,6 puncte procentuale în comparație cu obiectivul său național), Țările de Jos (+ 0,4 puncte procentuale), Slovacia și Suedia (ambele + 0,2 puncte procentuale) și Danemarca (+ 0,1 puncte procentuale), în timp ce Irlanda și-a atins exact obiectivul pentru 2030. Toate aceste țări, cu excepția Slovaciei, au deja rate de ocupare a forței de muncă superioare și, în unele cazuri (Țările de Jos, Suedia și Estonia), cu mult superioare (aproximativ sau mai mult de 4 puncte procentuale) obiectivului de 78 % la nivelul UE în 2030. Dintre toate celelalte țări pentru care rămâne un decalaj în 2022 față de obiectivele lor naționale pentru 2030, Italia (cu 8,2 puncte procentuale față de obiectivul său pentru 2030) vizează cea mai mare creștere, urmată de Belgia (8,1 puncte procentuale), Spania (6,5 puncte procentuale) și România (6,2 puncte procentuale). În ansamblu, în 2022, majoritatea statelor membre au înregistrat o creștere a ocupării forței de muncă mai mare decât rata medie anterioară pandemiei (în perioada 2013-2019)⁶⁹. Cu toate acestea, pentru nouă dintre acestea (Slovacia, Portugalia, Cehia, Ungaria, Malta, Croația, Polonia, Slovenia și Luxemburg), creșterea ocupării forței de muncă în 2022 a rămas în continuare în urmă față de creșterea medie corespunzătoare de dinainte de criză (a se vedea figura 1.3.3).

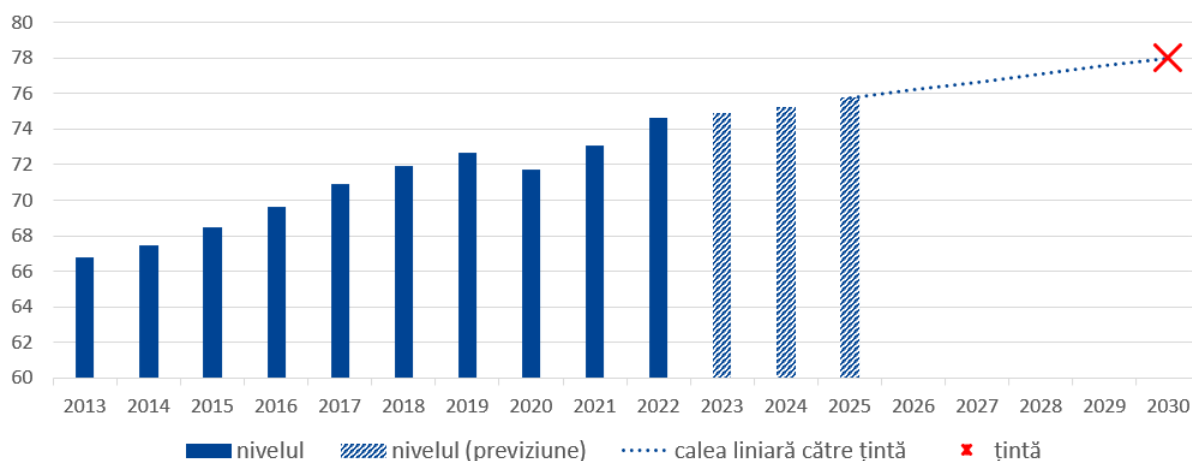
⁶⁸ În octombrie 2022, Grupul pentru indicatori al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă a convenit asupra unei abordări metodologice pentru monitorizarea progreselor înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor naționale privind ocuparea forței de muncă în contextul semestrului european. Prezenta secțiune a fost elaborată pe baza metodologiei convenite. A se vedea [Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2023](#) și [Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă din 2023](#) elaborate de Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă.

⁶⁹ Din cauza declinului populației, s-a constatat că majoritatea statelor membre au nevoie de o creștere anuală minimă a ocupării forței de muncă mai mică decât în perioada anterioară crizei pentru a-și atinge obiectivele naționale. A se vedea [Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2023](#) elaborat de Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă.

În plus, pentru Italia, Belgia și Franța, creșterea anuală minimă estimată a ocupării forței de muncă necesară pentru a-și atinge obiectivele naționale pentru 2030 este mai mare decât creșterea corespunzătoare de dinainte de criză⁷⁰. Într-un număr semnificativ de state membre, ratele de ocupare a forței de muncă pentru persoanele slab calificate prezintă cele mai mari posibilități de îmbunătățire, inclusiv, în special, prin perfecționare și recalificare, precum și prin măsuri de educație și formare profesională care să răspundă nevoilor pieței muncii⁷¹. Există, de asemenea, posibilități ample de îmbunătățire în ceea ce privește rata de ocupare a femeilor în vârstă (55-64 de ani) și a tinerilor (20-29 de ani) într-un număr mare de state membre.

Figura 1.3.1: Rata de ocupare a forței de muncă în UE a crescut semnificativ după criza COVID-19

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



Notă: Valorile pentru 2023, 2024 și 2025 se bazează pe previziunile Comisiei privind creșterea ocupării forței de muncă din toamna anului 2023, precum și pe previziunile demografice ale Eurostat din 2023 privind creșterea populației și a populației în vârstă de muncă.

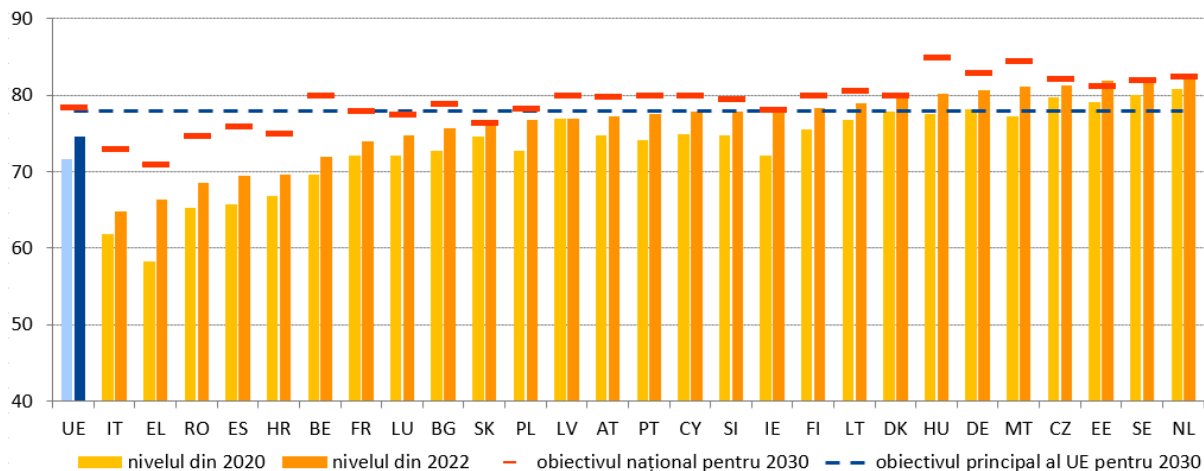
Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)]; previziunile privind creșterea ocupării forței de muncă, previziunile Comisiei din toamna anului 2023; [previziunile demografice ale Eurostat, Europop 2023](#).

⁷⁰ Pentru unele state membre, o astfel de creștere minimă necesară a ocupării forței de muncă este negativă, reflectând un declin preconizat al populației în vârstă de muncă și/sau faptul că obiectivele lor naționale au fost deja atinse.

⁷¹ În decembrie 2022, Grupul pentru indicatori al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă a convenit asupra unei abordări metodologice pentru a evidenția potențialul anumitor grupuri de populație în contextul monitorizării progreselor înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivului de ocupare a forței de muncă pentru 2030. Această parte a raportului reflectă metodologia convenită. A se vedea [Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2023](#) și [Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă din 2023](#) elaborate de Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Figura 1.3.2: Ratele de ocupare a forței de muncă au crescut în statele membre în 2022, marcând progresele înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale

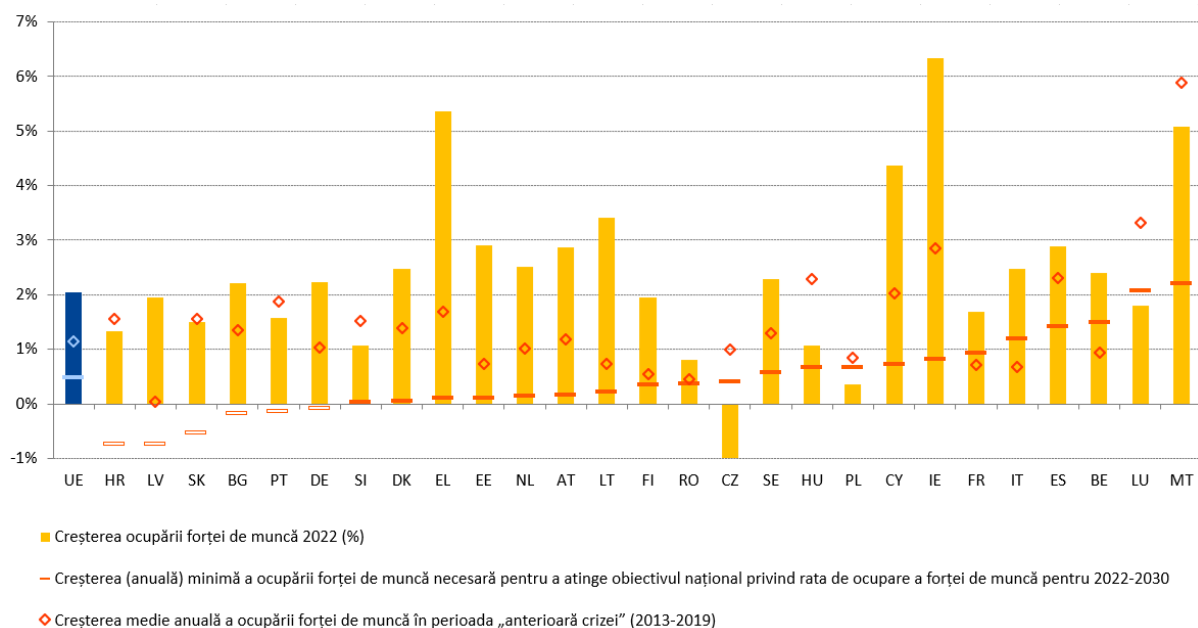
Rata de ocupare a forței de muncă (2020 și 2022, 20-64 de ani, % din populație) și obiectivele naționale aferente pentru 2030



Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] și tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030, conform anexei 1.

Figura 1.3.3: În aproape toate statele membre, creșterea ocupării forței de muncă în 2022 a fost mai mare decât variația anuală minimă necesară pentru atingerea obiectivului național pentru 2030

Creșterea ocupării forței de muncă în 2022 față de creșterea medie anuală a ocupării forței de muncă în perioada 2013-2019 și creșterea anuală minimă a ocupării forței de muncă necesară pentru a atinge obiectivul național privind rata de ocupare a forței de muncă pentru 2030

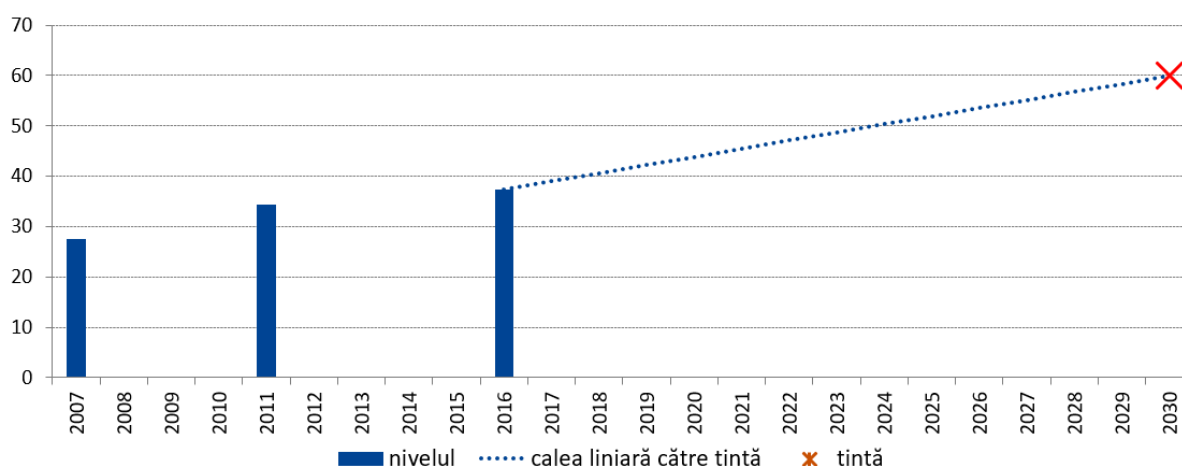


Sursa: [Raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2023](#).

Obiectivul principal al UE pentru 2030 privind învățarea în rândul adulților stimulează măsurile de politică în direcția capacitării lucrătorilor și a adaptării forței de muncă la nevoile în schimbare în materie de competențe, având în vedere, de asemenea, dubla tranziție și deficitul considerabil de forță de muncă și de competențe din Uniune. Obiectivul principal al UE pentru 2030 se măsoară ca rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni. Datele privind acest indicator urmează să fie disponibile grație Anchetei asupra forței de muncă (*Labour Force Survey* – AFM) o dată la doi ani, începând cu 2023⁷². Datele anterioare bazate pe Ancheta privind educația adulților (AEA) au arătat o tendință ascendentă a ratelor de participare în UE în perioada 2007-2016 (cele mai recente date disponibile; a se vedea figura 1.3.4). La nivelul UE va fi necesar să se realizeze în continuare progrese semnificative pentru a se atinge obiectivul în materie de competențe pentru 2030, în conformitate cu nivelul de ambiție necesar pentru ca Europa să rămână competitivă, inovatoare și favorabilă incluziunii și să prospere în contextul transformărilor majore viitoare. Statele membre și-au stabilit pentru 2030 obiective naționale privind învățarea în rândul adulților mai mult sau mai puțin ambițioase, în conformitate cu necesitatea de a contribui la obiectivul principal al UE, ținând seama în același timp de diferitele poziții inițiale (a se vedea figura 1.3.5). Discuțiile privind abordarea metodologică pentru monitorizarea obiectivului privind învățarea în rândul adulților vor începe în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă de îndată ce noile date ale AFM vor deveni disponibile.

Figura 1.3.4: Participarea adulților la procesul de învățare a înregistrat o tendință ascendentă în UE în trecut și sunt necesare eforturi suplimentare semnificative pentru a atinge obiectivul principal al UE pentru 2030

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

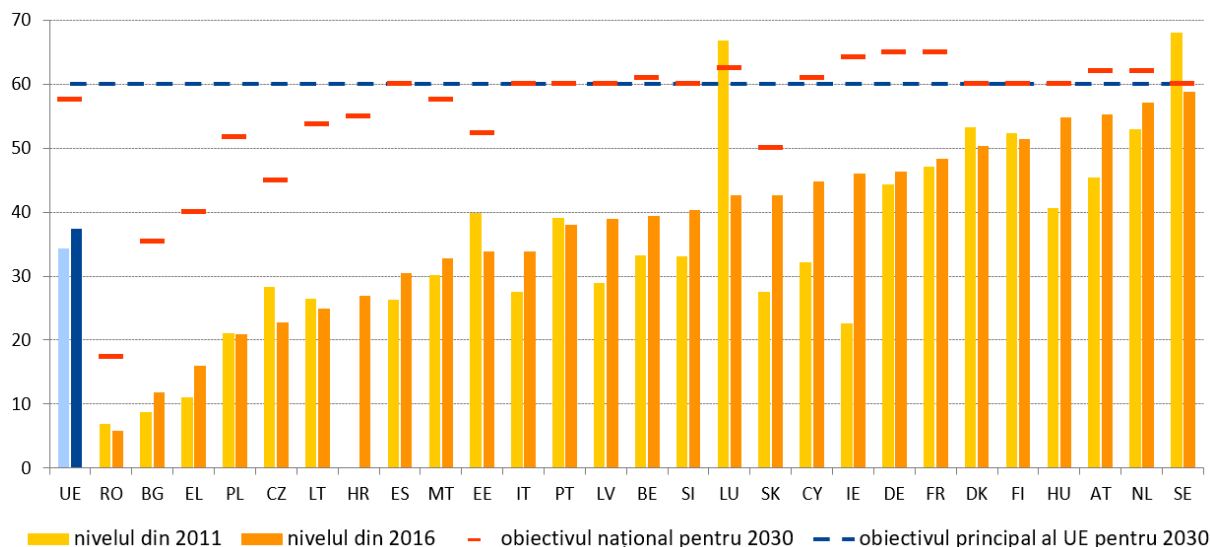


Sursa: Eurostat, [extras special din Ancheta privind educația adulților referitoare la rata de participare a adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni, exclusiv formarea ghidată la locul de muncă](#).

⁷² Valorile indicatorului pentru 2007, 2011 și 2016 au fost colectate prin intermediul Anchetei privind educația adulților (AEA). Începând cu 2023 (cu valorile indicatorului pentru 2022), datele urmează să devină disponibile prin intermediul Anchetei asupra forței de muncă în UE (AFM). Această nouă sursă de date va permite asigurarea unui nivel ridicat de consecvență cu indicatorii pieței muncii, precum și a unor date cu o frecvență mai mare. Comisia, inclusiv Eurostat, efectuează o analiză aprofundată a datelor din cele două anchete-sursă, pentru a aborda eventualele probleme și a asigura calitatea și comparabilitatea datelor.

Figura 1.3.5: În general, la nivelul statelor membre sunt necesare eforturi substanțiale pentru a atinge obiectivele stabilite la nivel național în materie de învățare în rândul adulților

Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni (2011 și 2016, persoane cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, %) și obiectivele naționale pentru 2030 ale statelor membre



Notă: Întrerupere a seriei pentru IE, LU și SE în 2016.

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

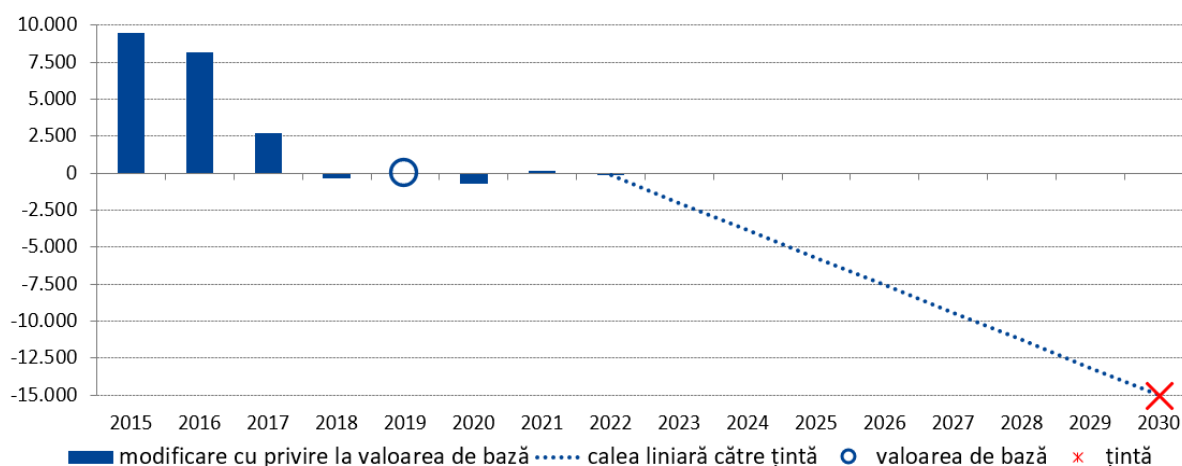
În pofida contextului socioeconomic dificil din ultimii trei ani, numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas, în linii mari, stabil în UE, după o scădere semnificativă în ultimul deceniu. În 2022, numărul total de persoane AROPE a scăzut cu doar 279 000, rămânând aproape de valoarea sa de bază din 2019 (a se vedea Figura 1.3.6). În timp ce majoritatea statelor membre au înregistrat unele progrese în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale (în special Grecia, Polonia și Croația, care au scăzut toate cu 11 %), altele (Franța, Germania, Spania, Austria, Finlanda, Țările de Jos, Slovacia, Suedia, Irlanda, Estonia, Danemarca și Luxemburg) au evoluat în direcția opusă (a se vedea figura 1.3.7). Numai Cipru și-a atins obiectivul național în 2022⁷³. În același timp, numărul copiilor AROPE a crescut cu 899 000 în UE în 2022, comparativ cu 2019, cu evoluții favorabile doar în 11 dintre cele 21 de state membre care au stabilit acest obiectiv complementar conex (și anume în Belgia, Bulgaria, Estonia, Irlanda, Grecia, Croația, Cipru, Malta, Portugalia, Slovenia și Suedia)⁷⁴. Vor fi necesare eforturi suplimentare semnificative și o monitorizare continuă pentru a garanta că obiectivele stabilite la nivel național sunt îndeplinite în vederea atingerii obiectivului principal al UE până în 2030.

⁷³ Raportul anual pe 2023 al Comitetului pentru protecție socială.

⁷⁴ Belgia, Bulgaria, Cehia, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Croația, Cipru, Luxemburg, Malta, Austria, Polonia, Portugalia, România, Slovenia, Slovacia, Finlanda și Suedia au stabilit un obiectiv privind reducerea sărăciei în rândul copiilor.

Figura 1.3.6: Rata AROPE a rămas, în linii mari, stabilă în ultimii ani, necesitând eforturi pentru a o aduce pe o traiectorie descendentă în vederea atingerii obiectivului UE pentru 2030

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

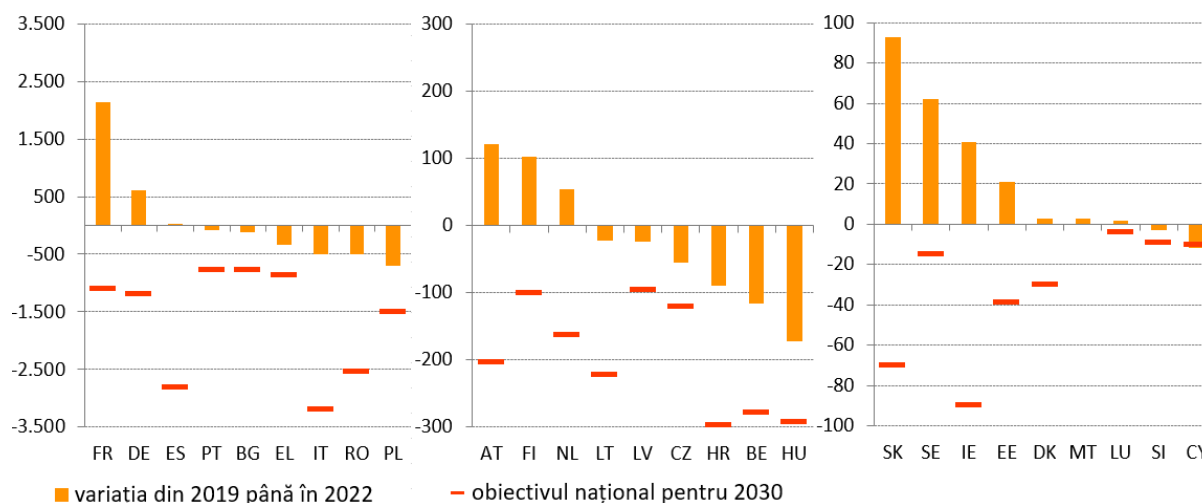


Notă: Calcule bazate pe serii fără întreruperi, cu o valoare estimată pentru 2019 (a se vedea nota de subsol 29 din secțiunea 1.2).

Sursa: Eurostat [[ilc_pecs01](#)].

Figura 1.3.7: Majoritatea statelor membre au înregistrat unele progrese în direcția îndeplinirii obiectivelor lor naționale, dar sunt necesare eforturi suplimentare

Variații ale nivelurilor AROPE în perioada 2019-2022 și obiectivele naționale pentru 2030 (populația totală, mii de persoane)



Notă: Întrerupere a seriilor în 2020 pentru FR, IE, DK, LU, în 2021 pentru LU, în 2022 pentru FR și LU. DK și DE își exprimă obiectivele naționale în termeni de reducere cu 30 000 și, respectiv, 1,2 milioane a numărului de persoane care locuiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii (VLWI). MT își exprimă obiectivul național în termeni de reducere a ratei AROPE cu 3,1 puncte procentuale. HU își exprimă obiectivul național în termeni de reducere a ratei deprivării materiale și sociale a familiilor cu copii la 13 % și, prin urmare, de reducere cu 292 000 a numărului de persoane AROPE. DE își exprimă obiectivul național în comparație cu anul 2020 ca an de referință.

Sursa: Eurostat [[ilc_pecs01](#)] și tabelul cu obiectivele naționale pentru 2030 din anexa 1.

1.4 Actualizarea tabloului de bord social

Tabloul de bord social sprijină monitorizarea Pilonului european al drepturilor sociale și contribuie la evaluarea principalelor provocări sociale și în materie de competențe și de ocupare a forței de muncă din statele membre și din Uniune. Versiunea actuală a tabloului de bord social a fost propusă de către Comisie în cadrul Planului de acțiune din martie 2021 privind Pilonul drepturilor sociale și discutată ulterior cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și Comitetul pentru protecție socială (CPS). Indicatorii săi principali au fost avizați de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (EPSCO) la 14 iunie 2021. El este principalul instrument cantitativ de monitorizare a progreselor înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a principiilor pilonului în contextul semestrului european (pentru detalii tehnice privind indicatorii săi principali, a se vedea anexa 2)⁷⁵. Ca atare, tabloul de bord social reprezintă, de asemenea, baza pentru analiza pe țări din prima etapă bazată pe caracteristicile cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al Grupului de lucru comun EMCO-CPS⁷⁶.

⁷⁵ Date disponibile pe site-ul web al Eurostat la nivelul [statelor membre](#) și la nivel [regional](#). În ceea ce privește cele din urmă, aceste informații regionale sunt disponibile pentru majoritatea statelor membre și pentru anumiți indicatori. Tabloul de bord social acoperă în prezent 18 din cele 20 de principii ale pilonului, cu patru mai multe decât în versiunea anterioară, deși în prezent nu există date recente pentru indicatorul privind învățarea în rândul adulților. Cele două principii încă necuprinse în tablou sunt 7 și 8, și anume „Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere” și, respectiv, „Dialogul social și participarea lucrătorilor”. Există cerințe stricte de calitate pentru indicatorii principali, care trebuie, de asemenea, să aibă o interpretare normativă clară (deși nu există o relație directă strictă unu-la-unu între indicatorii din tabloul de bord și principiile pilonului). Până în prezent nu a fost posibil să se găsească astfel de indicatori pentru aceste două principii, dar Comisia va continua să lucreze în acest sens.

⁷⁶ A se vedea [mesajele principale din partea EMCO și a CPS](#), pe baza [raportului Grupului de lucru EMCO-CPS privind introducerea în semestrul european a unui cadru de convergență socială](#).

Indicatorii principali din tabloul de bord social indică principalele provocări cu care se confruntă statele membre ale UE în trei domenii: „egalitatea de șanse și de acces la piața muncii”, „condițiile de muncă echitabile” și „protecția și incluziunea socială”. Indicatorii principali cu cel mai mare număr de state membre aflate în prezent în situații „critice” sau care sunt „de supravegheat” sunt ponderea copiilor cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei⁷⁷ și ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază (12 state membre pentru primul, 11 pentru următorii doi și, respectiv, 9 pentru ultimul; a se vedea secțiunea 1.4.1). În timp ce numărul total de „situații critice” la nivelul indicatorilor principali este similar cu cel de anul trecut, numărul total al situațiilor „de supravegheat” a crescut semnificativ în 2022 (60 față de 49 în 2021). Capitolul 3 prezintă analiza pe țări din prima etapă, pentru care secțiunea următoare oferă explicații și un rezumat al principalelor constatări orizontale.

⁷⁷ Deși pentru acest indicator există o întrerupere a seriei în 2022 pentru aproape toate statele membre din cauza unei modificări metodologice (aceasta a fost pusă în aplicare anterior pentru EE, FI și SE), valorile indicatorului (nepublicate) calculate de Eurostat pe baza vechii metodologii oferă, în linii mari, aceeași evaluare globală ca și valorile publicate.

Tabelul 1.4.1: Tabloul de bord social: prezentare generală a provocărilor din statele membre în funcție de indicatorii principali

			Cele mai bune performanțe	Performanță peste medie	Performanță bună, dar de monitorizat	Performanță medie	Performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire	De supravegheat	Situații critice
Egalitatea de șanse	Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)	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
	Ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația în vârstă de 16-74 de ani)	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
	Rata tinerilor NEET (% din totalul populației în vârstă de 15-29 de ani)	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
	Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	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
	Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (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
Condiții de muncă echitabile	Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)	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
	Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	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	
	Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	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
	Creșterea GDHI pe cap de locuitor (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
Protecție și incluziune socială	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% din totalul populației)	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
	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (% din populația în vârstă de 0-17 ani)	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
	Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a 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
	Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	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
	Costuri suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)	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
	Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația cu vârsta mai mică de 3 ani)	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
	Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația în vârstă de 16+ ani)	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

Notă: actualizare din octombrie 2023. Ca urmare a modificărilor substanțiale aduse definiției indicatorului referitor la ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate în 2021, nu este disponibilă o valoare comparabilă pentru 2019; prin urmare, analiza acestui indicator se bazează, în mod excepțional, doar pe nivelurile din 2021 (presupunând „nicio modificare” pentru toate statele membre, precum și media UE). Pentru Irlanda, Bulgaria și România, nu sunt disponibile date privind creșterea GDHI pe cap de locuitor. Întreruperile de serie și alte marcaje sunt menționate în anexele 3 și 4.

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

Analiza pe țări din prima etapă ia în considerare evoluțiile pieței muncii, ale competențelor și ale aspectelor sociale din fiecare stat membru pentru a detecta riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente care necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă. În urma discuțiilor din cadrul Consiliului EPSCO din iunie 2023 cu privire la un cadru de convergență socială (CCS) și la mesajele principale din partea EMCO și a CPS⁷⁸ pe baza activității desfășurate de Grupul de lucru comun al EMCO-CPS din octombrie 2022 până în mai 2023, prezenta ediție din 2024 a propunerii Comisiei de raport comun privind ocuparea forței de muncă (RCOFM) include un accent mai puternic asupra particularităților tematice specifice fiecărei țări. Analiza specifică fiecărei țări consolidează monitorizarea domeniului ocupării forței de muncă, al competențelor și al politicii sociale în cadrul semestrului european, în conformitate cu articolul 148 din TFUE. Aceasta respectă angajamentele asumate în cadrul Planului de acțiune privind Pilonul drepturilor sociale și în cadrul Summitului social de la Porto în ceea ce privește o punere în aplicare mai strictă a principiilor Pilonului european al drepturilor sociale. Caracteristicile CCS, astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al Grupului de lucru comun EMCO-CPS⁷⁸ prevăd o analiză în două etape pentru a evalua provocările la adresa convergenței sociale ascendente în statele membre. Prima etapă se bazează în principal pe indicatorii principali din tabloul de bord social și identifică *riscurile potențiale* la adresa convergenței sociale ascendente. Pentru a stabili existența unor *provocări reale* la adresa convergenței sociale ascendente și a principalilor factori care stau la baza provocărilor, analiza suplimentară într-o a doua etapă se va baza pe un set mai larg de dovezi cantitative și calitative, inclusiv în ceea ce privește progresele înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor naționale pentru 2030 (a se vedea caseta metodologică de la sfârșitul prezentei secțiuni pentru o explicație mai detaliată a metodologiei). Analiza suplimentară va descrie, de asemenea, măsurile luate de statele membre pentru a aborda aceste provocări. Această secțiune prezintă un rezumat al principalelor constatări orizontale din analiza pe țări din prima etapă a CCS, indicând țările care ar trebui să facă obiectul unei analize suplimentare într-o a doua etapă. Principalele constatări se bazează pe analiza pe țări din prima etapă prezentată în capitolul 3 din raport.

⁷⁸ A se vedea [mesajele principale din partea EMCO și a CPS](#), pe baza [raportului Grupului de lucru EMCO-CPS privind introducerea în semestrul european a unui cadru de convergență socială](#).

În general, lectura tabloului de bord social din analiza pe țări din prima etapă indică rezultate bune ale pieței muncii în toate statele membre, deși caracterizate de provocări persistente pentru anumite grupuri de populație, precum și de o serie de riscuri în ceea ce privește competențele și domeniile de politică socială care necesită o examinare suplimentară.

Aplicarea metodologiei de tip semafor a RCOFM în cazul indicatorilor principali din tabloul de bord social permite identificarea provocărilor deosebit de relevante pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale (a se vedea secțiunea 1.4). Agregarea semnalelor din indicatorii tabloului de bord social, pentru fiecare țară în parte, în conformitate cu metodologia discutată (a se vedea caseta de la sfârșitul prezentei secțiuni), permite o evaluare globală a riscurilor potențiale la adresa convergenței sociale ascendente cu care se confruntă Uniunea Europeană și statele sale membre. Un rezumat orizontal al principalelor constatări orizontale este prezentat mai jos (a se vedea, de asemenea, tabelul 1.4.1 și figura 1.5.1):

- **Statele membre care au început cu o situație generală mai dificilă pe piața muncii în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și șomajul, precum și componenta sa de lungă durată, și-au îmbunătățit rezultatele într-o măsură mai mare decât altele în 2022, ceea ce sugerează un proces de convergență pe aceste dimensiuni** (a se vedea secțiunea 2.1.1, figurile 2.1.1 și 2.1.5). Cu toate acestea, nu toate grupurile de populație se descurcă la fel de bine. Un număr mare de situații „critice” (roșu) și „de supravegheat” (portocaliu) sunt identificate în toate statele membre (pe baza metodologiei RCOFM convenite) în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (pentru 11 state membre) și disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (pentru șase state membre), fără o tendință aparentă de convergență ascendentă (a se vedea datele din secțiunea 2.2.1, figurile 2.2.15 și, respectiv, 2.2.11), în pofida unei tendințe pozitive la nivelul UE (a se vedea figura 1.5.1). În schimb, rata tinerilor NEET arată o îmbunătățire generală și o tendință de convergență între țările UE (a se vedea datele din secțiunea 2.2.1, figura 2.2.9), deși rata încă ridicată rămâne un motiv de îngrijorare (șapte situații „critice” sau „de supravegheat” sunt raportate în toate statele membre pentru acest indicator). În același timp, creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor s-a oprit în 2022 pentru prima dată din 2013, reflectând efectul inflației ridicate, care a depășit creșterea salariilor în multe țări, ceea ce a dus la situații „critice” sau „de supravegheat” pentru acest indicator în șase state membre.

- În pofida evoluțiilor pozitive recente, persistă riscurile la adresa convergenței sociale ascendente în ceea ce privește competențele, ceea ce poate exacerba provocările și inegalitățile în materie de ocupare a forței de muncă dacă măsurile de politică nu sunt intensificate în mod semnificativ.** Acest lucru este și mai presant, având în vedere deficitul considerabil de competențe și de forță de muncă din Uniune, care creează blocaje în calea inovării și a creșterii economice, inclusiv având în vedere tranziția verde și cea digitală.

Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare este în scădere în majoritatea statelor membre, dar se mai pot aduce îmbunătățiri, întrucât șapte state membre se află încă în situații „critice” sau „de supravegheat”, iar convergența ascendentă nu este evidentă (a se vedea datele din secțiunea 2.2.1, figura 2.2.2). Reducerea părăsirii timpurii a sistemului de educație și formare rămâne esențială pentru crearea unei forțe de muncă dotate cu toate competențele necesare pentru a rămâne adaptabilă și deschisă la continuarea învățării de-a lungul ciclului de viață, având în vedere dubla tranziție și relevanța pentru competitivitate și creștere, precum și schimbările demografice. Ponderea adulților care au cel puțin competențe digitale de bază este scăzută, un total de nouă state membre confruntându-se cu situații „critice” sau „de supravegheat”. În prezent, doar puțin peste jumătate din populația adultă a UE are cel puțin competențe digitale de bază, în comparație cu o pondere de aproape 90 % din locurile de muncă necesitând deja astfel de competențe. Acest lucru arată amploarea semnificativă a provocării care trebuie depășită, de la educația timpurie la învățarea pe tot parcursul vieții, pentru a se asigura că forța de muncă din UE este în măsură să se adapteze la nevoile în schimbare în materie de competențe ale pieței muncii. Între timp, majoritatea statelor membre au înregistrat chiar o scădere a ponderii copiilor cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire, iar diferențele dintre țări rămân semnificative. Douăsprezece state membre se confruntă în continuare cu situații „critice” sau „de supravegheat” în cadrul acestei dimensiuni, fără semne evidente de convergență ascendentă (a se vedea datele din secțiunea 2.2.1, figura 2.2.12).

- **Rezultatele sociale sunt în general stabile, în pofida numeroaselor crize care au intervenit. Cu toate acestea, situația socială trebuie să fie monitorizată îndeaproape, având în vedere costul ridicat al vieții și riscurile aferente la adresa convergenței sociale ascendente, inclusiv în ceea ce privește eficacitatea sistemelor de protecție socială.**

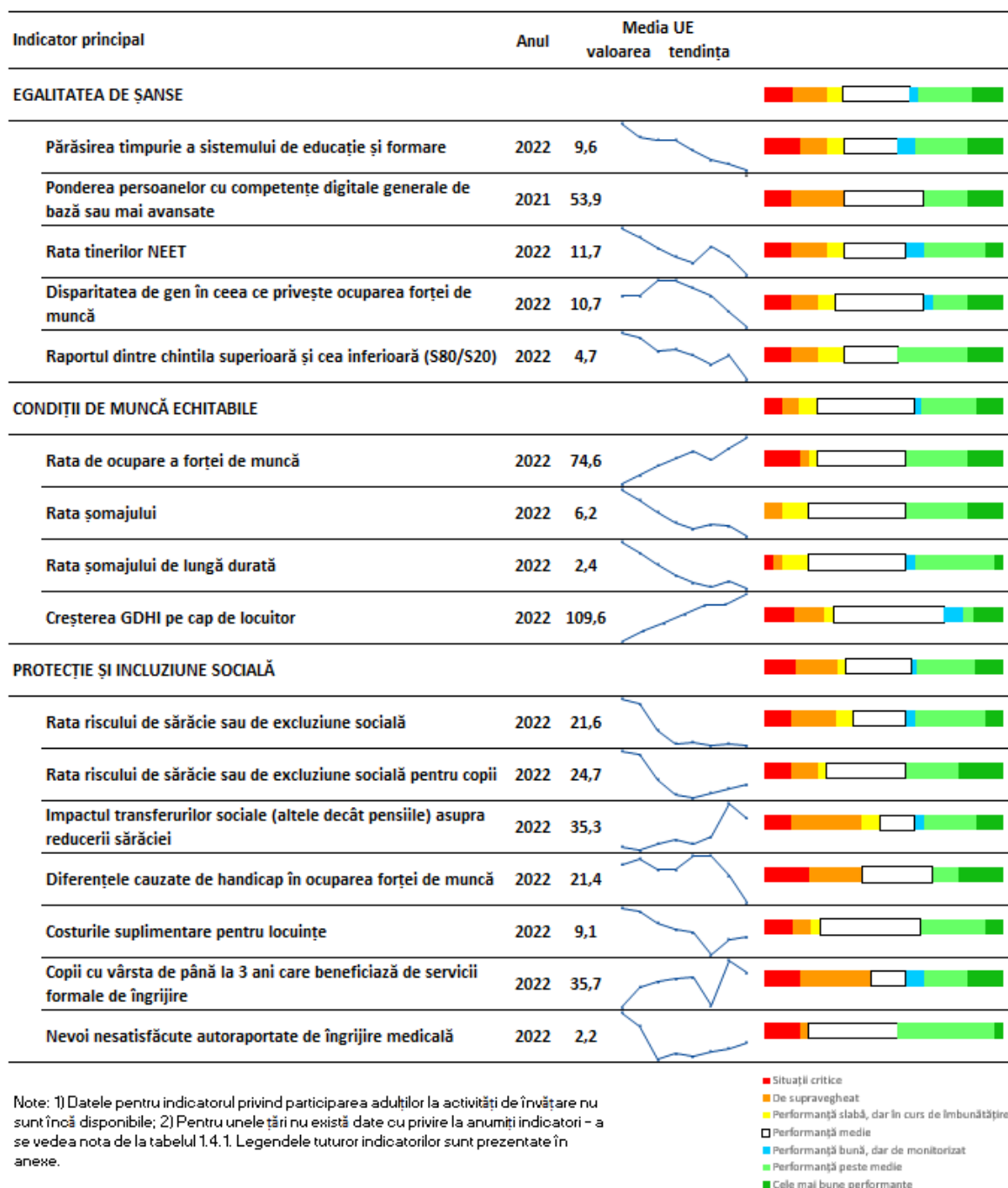
Măsurile naționale și ale UE de protejare a locurilor de muncă și a veniturilor au fost, în linii mari, eficace în ceea ce privește menținerea relativ stabilă a ponderii persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în timpul crizei COVID-19. În mod similar, s-a observat o stabilitate generală pe fondul recentelor creșteri ale costului vieții, opt state membre având o rată AROPE într-o situație „critică” sau „de supravegheat” în 2022, în pofida unor semne de convergență ascendentă (a se vedea datele din secțiunea 2.4.1, figura 2.4.2). În schimb, nu s-au observat semne clare de convergență ascendentă în ceea ce privește ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, o dimensiune în cadrul căreia șase țări se aflau într-o situație „critică” sau „de supravegheat” în 2022 (a se vedea datele din secțiunea 2.4.1, figura 2.4.4), ceea ce ar putea avea un impact negativ asupra performanței socioeconomice pe termen mai lung a Uniunii. Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei a scăzut în 2022 (cu referire la veniturile din 2021) în majoritatea statelor membre, ceea ce a dus la un număr foarte ridicat (11) de situații „critice” sau „de supravegheat”, parțial din cauza eliminării treptate a măsurilor excepționale de sprijin instituite pentru a face față consecințelor sociale ale pandemiei de COVID-19. De asemenea, costurile suplimentare pentru locuințe și nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au crescut recent, cinci state membre confruntându-se cu o situație „critică” sau „de supravegheat” în 2022 pentru ambii indicatori și cu semne puternice de divergență între țările UE (a se vedea datele din secțiunea 2.4.1, figurile 2.4.11 și, respectiv, 2.4.13).

Șapte state membre au fost identificate în capitolul 3 din prezentul raport ca necesitând o analiză mai aprofundată în a doua etapă, având în vedere provocările evidențiate de indicatorii principali din tabloul de bord social, semnalând riscurile potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în conformitate cu metodologia CCS descrisă în cadrul mesajelor principale din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al grupului de lucru⁷⁸ (a se vedea caseta de la sfârșitul prezentei secțiuni). Acestea sunt Bulgaria, Estonia, Ungaria, Italia, Lituania, România și Spania. Pentru toate aceste țări, s-au identificat riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în ceea ce privește situațiile dificile semnalate într-un număr relativ mare de domenii de politică, în timp ce, pentru Lituania, deteriorările în timp au jucat, de asemenea, un rol esențial pentru un număr mai mic de domenii de politică (și au fost, de asemenea, luate în considerare în această analiză). Majoritatea riscurilor la adresa convergenței sociale ascendente pentru țările menționate mai sus provin din indicatori precum ponderea populației cu cel puțin competențe digitale de bază, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei și rata AROPE, urmate de ponderea copiilor cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară și rata AROPE pentru copii.

Pentru aceste șapte state membre, serviciile Comisiei vor efectua o analiză mai aprofundată în a doua etapă.

Figura 1.5.1: Prezentare generală a tendințelor și provocărilor în materie de ocupare a forței de muncă, competențe și situație socială în funcție de indicatorii principali din tabloul de bord social

Media UE, tendințele și distribuția statelor membre cu o clasificare specifică RCOFM în rândul tuturor pentru fiecare indicator principal, agregate, de asemenea, pentru cele trei capitole ale pilonului



Abordare metodologică pentru identificarea riscurilor potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în cadrul analizei pe țări din prima etapă privind convergența socială

Analiza se bazează pe instrumentele existente care au fost dezvoltate împreună cu statele membre în ultimii ani, în special pe baza tabloului de bord social și a așa-numitei metodologii (de tip semafor) a RCOFM. Împreună, acestea servesc la identificarea riscurilor potențiale la adresa convergenței sociale ascendente în statele membre⁷⁹. Analiza pe țări din prima etapă se bazează pe întregul set de indicatori principali din tabloul de bord social. Fiecare dintre indicatori este examinat pe baza metodologiei RCOFM, care determină poziția relativă a statelor membre. Această poziție relativă este exprimată ca abateri standard de la media atât a nivelului absolut al valorii indicatorului, cât și a variației acestuia față de anul precedent (pentru mai multe detalii tehnice, a se vedea anexa 4). Rezultatele sunt rezumate în una din cele șapte categorii posibile pentru fiecare indicator pentru țara în cauză („cele mai bune performanțe”, „performanță peste medie”, „performanță bună, dar de monitorizat”, „performanță medie”, „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, „de supravegheat”, „situație critică”). Acestea corespund scării culorilor, de la verde la roșu.

Fiecare dintre indicatorii din tabloul de bord social este evaluat cu ajutorul metodologiei explicate mai sus, pentru a identifica dacă aceștia conduc la riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, dacă este necesară o analiză suplimentară într-o a doua etapă.⁷⁹ Calificarea „situație critică” se referă la statele membre care obțin punctaje mult mai slabe decât media UE pentru un anumit indicator și în care situația se deteriorează sau nu se îmbunătățește suficient în comparație cu anul precedent. O situație este marcată ca fiind „de supravegheat” în două cazuri: (a) atunci când statul membru obține un punctaj mai slab decât media UE pentru un anumit indicator, iar situația din țară se deteriorează sau nu se îmbunătățește suficient de rapid și (b) atunci când punctajul în ceea ce privește nivelurile este în concordanță cu media UE, dar situația se deteriorează mult mai rapid decât media UE.

O analiză suplimentară într-o a doua etapă este considerată justificată în cazul statelor membre pentru care cel puțin șase indicatori principali din tabloul de bord social sunt marcați cu roșu („situație critică”) sau cu portocaliu („de supravegheat”). Un motiv suplimentar pentru a considera că situația necesită o analiză suplimentară apare atunci când un indicator marcat cu roșu sau cu portocaliu prezintă două deteriorări consecutive în clasificarea sa RCOFM. Un exemplu în acest sens este o modificare de la „performanță medie” la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” în ediția din 2023 a RCOFM, urmată de o nouă deteriorare la „situație critică” în ediția din 2024. Acest lucru ar fi contabilizat ca un „semnal de alertă” suplimentar pentru atingerea pragului minim de șase semnale de alertă în total. De exemplu, dacă, într-un anumit an n , o țară are 5 indicatori principali din tabloul de bord social marcați cu roșu sau portocaliu, iar unul dintre aceștia prezintă doi ani consecutivi de deteriorări în anii n și $n-1$, se consideră că țara are în total 6 semnale de alertă în anul n respectiv (5 semnale de alertă roșii/portocalii la indicatorii din anul respectiv + 1 dintre aceștia cu două deteriorări consecutive). Prin urmare, ar fi necesară o analiză suplimentară și într-o a doua etapă. Orice întrerupere a seriei și problemele legate de calitatea și interpretarea datelor sunt luate în considerare în evaluarea numărului total de semnale de alertă pentru atingerea pragului.

Indicatorii principali din tabloul de bord social și evaluarea acestora se bazează pe cele mai recente date disponibile. Atunci când lipsesc date relevante pentru evaluarea clasificării RCOFM pentru o anumită țară, pentru a completa informațiile lipsă se utilizează clasificarea RCOFM corespunzătoare din ediția anterioară a RCOFM (dacă este disponibilă). În cazul în care indicatorul are valori lipsă pentru cea mai recentă ediție a RCOFM și pentru ediția precedentă, clasificările RCOFM nu sunt luate în calcul pentru atingerea pragului indicativ de 6 semnale de alertă pentru analiza din a doua etapă.

⁷⁹ A se vedea [mesajele principale din partea EMCO și a CPS](#), pe baza [raportului Grupului de lucru EMCO-CPS privind introducerea în semestrul european a unui cadru de convergență socială](#).

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

2.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă

Prezenta secțiune analizează punerea în aplicare a orientării nr. 5 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condiții pentru a promova cererea de forță de muncă și crearea de locuri de muncă, în conformitate cu principiile 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă) și 6 (salarii) ale pilonului. Subsecțiunea 2.1.1 pune accentul pe principalele evoluții ale pieței muncii, reflectând de asemenea impactul crizei COVID-19 și al războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. Subsecțiunea 2.1.2 prezintă măsurile puse în aplicare de statele membre în aceste domenii, punând un accent special pe cele care au scopul de a menține ocuparea forței de muncă și de a sprijini crearea de locuri de muncă.

2.1.1 Indicatori-cheie

Piața muncii din UE a rămas rezilientă în 2022, în pofida incertitudinii create de războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și a impactului inflației ridicate. Anual, rata de ocupare a forței de muncă în UE (grupa de vârstă 20-64 de ani) s-a îmbunătățit cu 1,5 puncte procentuale, ajungând la 74,6 % în 2022, ceea ce face ca obiectivul principal al UE ca cel puțin 78 % dintre persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani să fie realizabil pe deplin până în 2030. Rata de ocupare a forței de muncă a crescut în toate statele membre, în special în Grecia, Irlanda, Estonia, Bulgaria, Slovacia și Italia – a se vedea figura 2.1.1. S-au înregistrat îmbunătățiri modeste în Luxemburg și Franța. Conform metodologiei tabloului de bord social, Italia, România, Spania și Croația se află încă în „situații critice”, rămânând la niveluri relativ scăzute, de sub 70 %, în pofida creșterilor ocupării forței de muncă în jurul creșterii medii a UE sau oarecum mai mari decât aceasta (în Spania și Italia). Situația din Belgia este „de supravegheat”, după o îmbunătățire sub medie față de un nivel relativ scăzut. Pe de altă parte, Țările de Jos, Suedia, Estonia și Cehia au „cele mai bune performanțe” (cu rate de peste 80 % în 2022). Per ansamblu, se poate observa o convergență a ratelor de ocupare a forței de muncă între statele membre. Trimestrial, rata de ocupare a forței de muncă a continuat să crească în prima jumătate a anului 2023 și a crescut cu 0,6 puncte procentuale în ciuda încetinirii activității economice în a doua jumătate a anului precedent. În majoritatea statelor membre, se pot observa diferențe regionale semnificative în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă (a se vedea figura 5 din anexa 5).

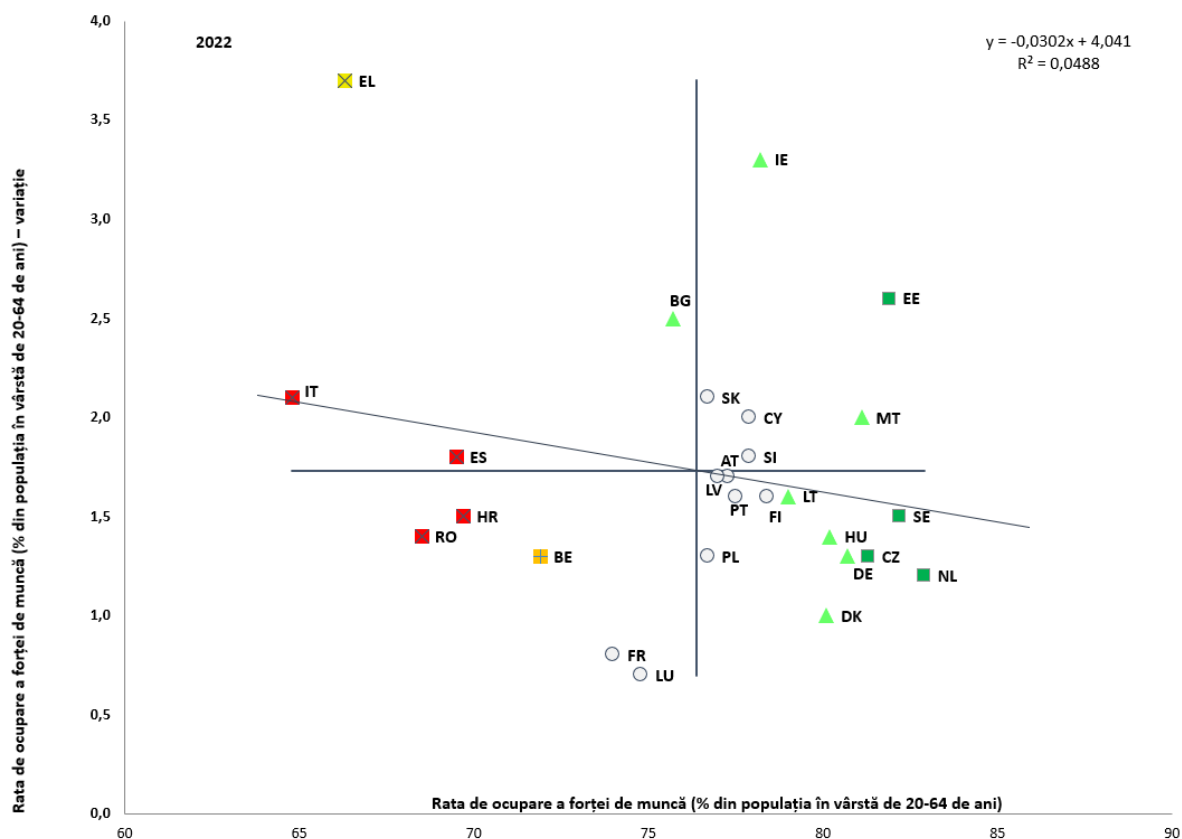
Creșterea ocupării forței de muncă s-a concentrat în sectorul serviciilor și în sectoarele mai puțin consumatoare de energie ale economiei. Crearea de locuri de muncă a fost deosebit de puternică în acele activități care au fost afectate negativ de pandemie. Ridicarea restricțiilor a determinat o creștere bruscă a cererii și a contribuit la o creștere solidă a ocupării forței de muncă în serviciile care implică un grad ridicat de contact, în cadrul cărora numărul de angajați (pe baza conturilor naționale) a crescut cu 1,9 % în 2022 și a depășit pentru prima dată nivelurile anterioare pandemiei⁸⁰. S-au înregistrat, de asemenea, progrese semnificative în materie de ocupare a forței de muncă în sectorul serviciilor profesionale și TIC. În schimb, crearea de locuri de muncă a stagnat în industria prelucrătoare din cauza perturbărilor lanțurilor de aprovizionare globale în timpul redresării și a creșterii ulterioare a costurilor energiei ca urmare a invaziei militare a Ucrainei de către Rusia. Șocul prețurilor energiei a contribuit la menținerea la un nivel modest a cererii de forță de muncă în industriile mari consumatoare de energie, ocuparea forței de muncă fiind încă cu 3,5 % sub nivelurile anterioare pandemiei. Sectoarele cu intensitate energetică scăzută au furnizat o contribuție comparativ mai mare la creșterea totală a ocupării forței de muncă, ocuparea forței de muncă în aceste sectoare situându-se cu 7 % peste nivelurile anterioare pandemiei⁸¹.

⁸⁰ Serviciile care presupun intrarea în contact cu multe persoane cuprind comerțul cu ridicata și cu amănuntul, transportul, cazarea și serviciile de alimentație publică, precum și serviciile artistice și de divertisment.

⁸¹ A se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2023), 2023.

Figura 2.1.1: Rata de ocupare a forței de muncă a crescut în toate statele membre în 2022

Rata de ocupare a forței de muncă (20-64 de ani), nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (% , indicator principal în tabloul de bord social)

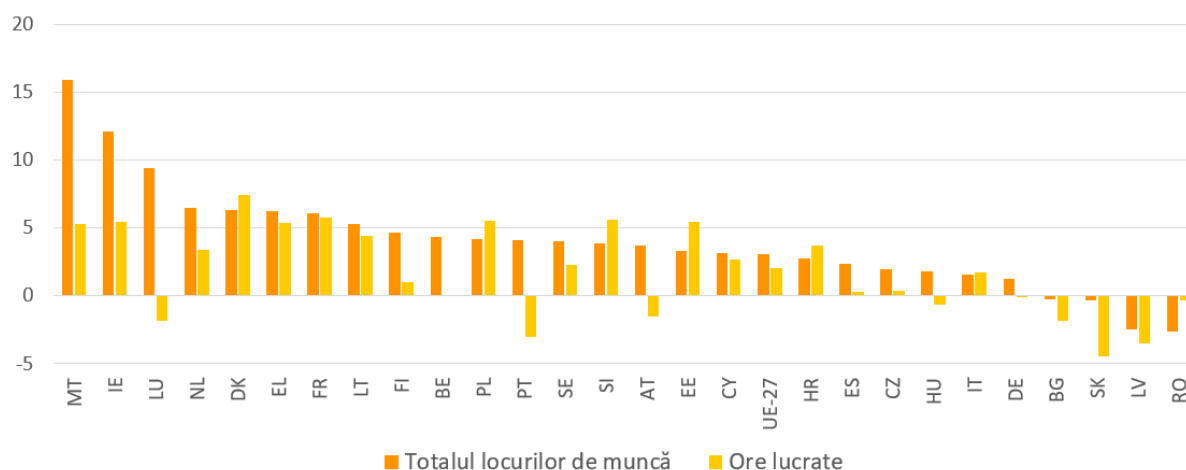


Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Definiția diferă pentru ES și FR.
Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], AFM-UE.

În majoritatea statelor membre, creșterea ocupării forței de muncă a depășit creșterea numărului total de ore lucrate, ceea ce a condus la o scădere a numărului mediu de ore lucrate per angajat în comparație cu 2019. Ocuparea forței de muncă s-a redresat rapid după pandemie, iar în al doilea trimestru al anului 2023 s-a situat peste nivelurile anterioare pandemiei în toate statele membre, cu excepția Letoniei, României, Slovaciei și Bulgariei, cu încă 6,4 milioane de lucrători în UE în ansamblu – a se vedea figura 2.1.2. După scăderea semnificativă din timpul pandemiei cauzată de utilizarea pe scară largă a schemelor de menținere a locurilor de muncă, numărul total de ore lucrate s-a redresat, de asemenea, deși mai puțin puternic decât ocuparea forței de muncă în majoritatea statelor membre. În al doilea trimestru al anului 2023, acesta era încă sub nivelurile anterioare pandemiei în Germania, Portugalia, Austria, Letonia, Slovacia, Luxemburg, Bulgaria, Ungaria și România. Creșterea modestă a numărului total de ore lucrate în comparație cu ocuparea forței de muncă implică faptul că numărul mediu de ore lucrate per lucrător a scăzut, în medie, comparativ cu 2019, revenind la o tendință descendentă de lungă durată. Acest fenomen se poate explica parțial prin creșterea mai puternică a ocupării forței de muncă în sectorul serviciilor și în sectoarele caracterizate printr-un număr de ore lucrate per lucrător mai mic decât media. De asemenea, el poate reflecta efectul accelerării digitalizării în perioada de după pandemie. În plus, este posibil ca „tezaurizarea forței de muncă” să fi jucat un rol: confruntate cu tensiuni continue pe piața muncii și cu un deficit de competențe, întreprinderile dispun, în general, de stimulente mai puternice pentru a menține personalul existent, reducând în același timp temporar programul de lucru⁸².

Figura 2.1.2 Numărul de ore lucrate per lucrător a scăzut în majoritatea statelor membre

Variația ocupării totale a forței de muncă și a numărului total de ore lucrate între T4-2019 și T2-2023 (în %)



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

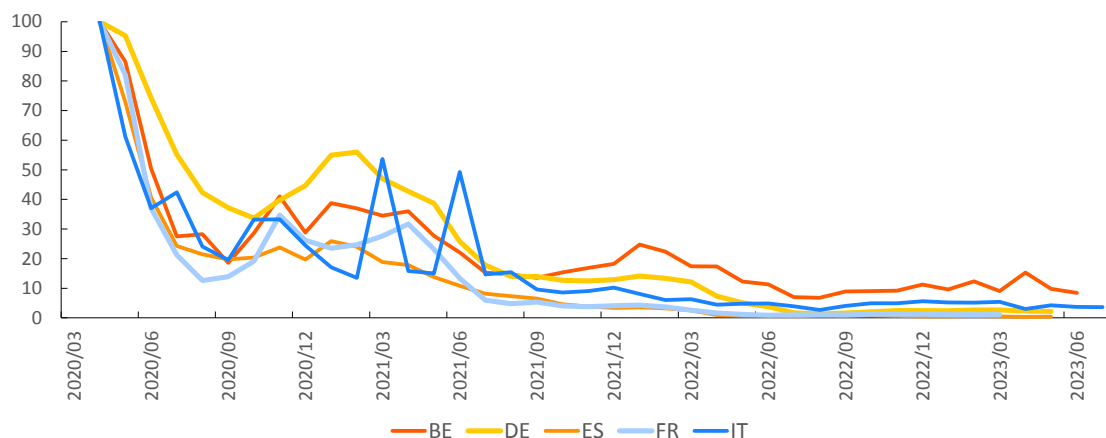
Sursa: Eurostat [[namq_10_a10_e](#)], conturile naționale.

⁸² A se vedea Arce et al., *More jobs but fewer working hours* (Mai multe locuri de muncă, dar mai puține ore lucrate), Blogul BCE, iunie 2023.

Schemele privind reducerea timpului de muncă sunt considerate din ce în ce mai mult un instrument de politică eficace pentru a face față perturbărilor externe de natură temporară ale economiei. Schemele bine concepute privind reducerea timpului de muncă și alte scheme similare de menținere a locurilor de muncă s-au dovedit eficace în menținerea locurilor de muncă și a veniturilor în timpul crizei COVID-19. Asistența financiară acordată în cadrul Instrumentului european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE) a oferit, de asemenea, stimulente pentru ca statele membre să aplice politici eficace de menținere a locurilor de muncă prin instituirea de noi scheme sau prin extinderea celor existente. În primele faze ale pandemiei, utilizarea schemelor privind reducerea timpului de muncă a atins niveluri fără precedent⁸³. Acest fenomen a fost urmat de o scădere abruptă în contextul redresării economice din 2021, când au fost relaxate restricțiile privind activitățile economice. O serie de state membre, inclusiv Belgia și Italia, s-au bazat din nou pe scheme privind reducerea timpului de muncă pentru a atenua impactul economic al războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și șocul prețurilor energiei care a urmat. Cu toate acestea, utilizarea schemelor privind reducerea timpului de muncă a rămas destul de limitată, fără a conduce la o creștere substanțială la nivel agregat – a se vedea figura 2.1.3.

Figura 2.1.3: În unele state membre au fost reintroduse sau prelungite schemele privind reducerea timpului de muncă pentru a atenua efectele creșterilor bruște și masive ale prețurilor energiei

Utilizarea schemelor privind reducerea timpului de muncă în raport cu pandemia de COVID-19 (2020/04 = 100)



Notă: Calculele DG EMPL bazate pe date administrative lunare (numărul de lucrători cu program redus; numărul de ore pentru IT) disponibile pentru cinci state membre cu scheme preexistente privind reducerea timpului de muncă. Date disponibile pentru FR numai pentru primul trimestru al anului 2023.

Sursa: 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 Din totalul cheltuielilor publice pentru măsuri eligibile în valoare de 122 de miliarde EUR pe întreaga durată a SURE, 49 % s-au cheltuit pentru scheme privind reducerea timpului de muncă, 31 % pentru „măsuri similare” pentru lucrătorii independenți și 9 % pentru scheme de subvenții salariale. Marea majoritate a fondurilor au fost cheltuite în faza cea mai acută a pandemiei. Sursa: [SURE după încetarea efectelor sale – raport semestrial final](#); COM(2023) 291 final.

Activitatea independentă continuă să urmeze o tendință descendentă, cu unele diferențe între țări și sectoare. Ponderea lucrătorilor independenți în totalul locurilor de muncă a scăzut de la 14,8 % în 2010 la 13,1 % în 2022⁸⁴. În această perioadă, cele mai mari reduceri din activitatea independentă au fost înregistrate în agricultură și comerț, în timp ce cele mai semnificative creșteri au fost observate în sectorul public și în sectoarele semi-publice (administrație publică, educație și sănătate) și în TIC. Structura competențelor lucrătorilor independenți s-a schimbat, de asemenea, 38 % dintre aceștia având studii superioare în 2022, față de doar 27 % în 2010. În timpul pandemiei, numărul mediu de ore de lucru ale lucrătorilor independenți a scăzut mai puternic decât numărul de ore ale angajaților (cu 7 % față de 1,9 %), parțial din cauza suprareprezentării lor în sectoarele cele mai afectate⁸⁵. De asemenea, în perioada 2019-2021, lucrătorii independenți au înregistrat o creștere a ratei riscului de sărăcie mai mare decât cea a angajaților. Aceste diferențe pot fi, de asemenea, atribuite parțial diferențelor în ceea ce privește acoperirea protecției sociale și nivelului mai scăzut al sprijinului pentru venit acordat lucrătorilor independenți⁸⁶. În 2022, ponderea lucrătorilor independenți în totalul lucrătorilor a prezentat variații semnificative de la un stat membru la altul, ajungând la aproape 20 % sau mai mult în Italia și Grecia și la aproximativ 8 % în Germania și Danemarca. Lucrătorii pe cont propriu au reprezentat cea mai mare proporție de lucrători independenți în UE (aproximativ 70 %) și în majoritatea statelor membre în 2022.

⁸⁴ Prezentul paragraf se bazează pe Eurostat [[lfsa_egaps](#)], [[lfsa_esgan2](#)], [[lfsa_esgaed](#)], AFM-UE.

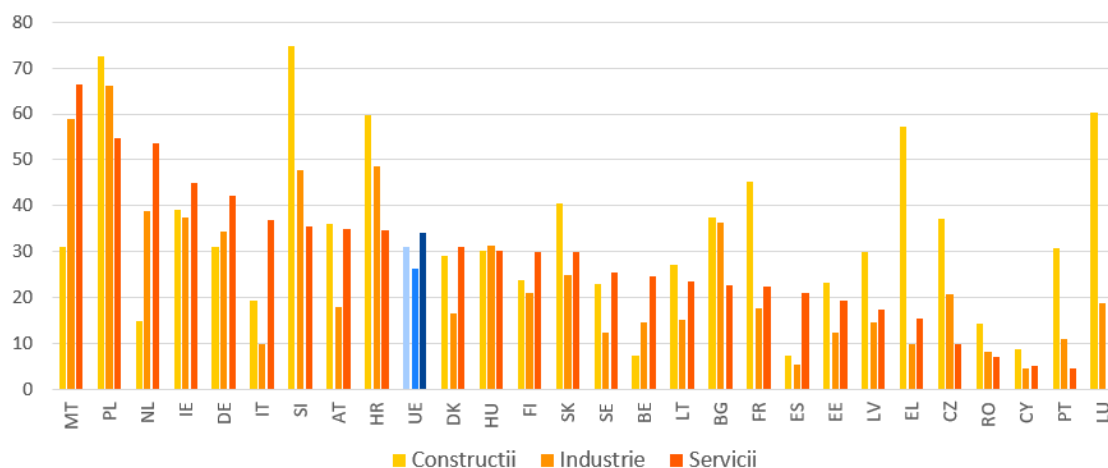
⁸⁵ Pentru tendințele recente în ceea ce privește timpul de lucru și factorii determinanți ai acestora, a se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2023), 2023.

⁸⁶ Eurofound, *Social protection for self-employed: Lessons from the pandemic* (Protecția socială pentru lucrătorii independenți: Lecții învățate în urma pandemiei), 2024 (în curs de apariție).

Cererea de forță de muncă a rămas rezilientă la încetinirea creșterii economice de la sfârșitul anului 2022, ceea ce a contribuit la tensiuni persistente pe piața muncii. La sfârșitul anului și în pofida unei ușoare scăderi, rata locurilor de muncă vacante a ajuns la 2,8 %, cu mult peste media anterioară pandemiei de 1,7 % pentru perioada 2013-2019⁸⁷. În al doilea trimestru al anului 2023, aproximativ 34 % dintre întreprinderile din sectorul serviciilor, 31 % din sectorul construcțiilor și 26 % din industria prelucrătoare au considerat deficitul de forță de muncă drept un factor care limitează producția – a se vedea figura 2.1.4⁸⁸. În același trimestru, în Polonia, Malta, Croația și Slovenia în industrie au fost raportate deficite de aproape 50 % sau mai mult. În ceea ce privește serviciile, deficitele raportate au fost cele mai ridicate în Malta, Polonia și Țările de Jos. Deși există unele semne temporare de relaxare a tensiunilor de pe piața muncii, se preconizează că tranziția continuă către o economie digitală și neutră din punctul de vedere al emisiilor de dioxid de carbon va fi însoțită de decalaje între competențe și de deficit de competențe în absența unui sprijin adecvat în materie de politici. Deficitul de forță de muncă în sectoarele esențiale pentru tranziția verde s-a dublat din 2015, în timp ce furnizarea de formare în aceste sectoare rămâne sub medie⁸⁹. Politicile eficace menite să ajute lucrătorii să își dezvolte și să își consolideze competențele relevante pentru piața muncii rămân deosebit de importante pentru a aborda deficitul persistent de forță de muncă și de competențe și pentru a sprijini o dublă tranziție echitabilă.

Figura 2.1.4: Deficitele de forță de muncă raportate rămân semnificative în majoritatea statelor membre

Ponderea angajatorilor care raportează că disponibilitatea forței de muncă este un factor de limitare a producției, ordonată în funcție de valoarea pentru servicii (% , T2-2023)



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

⁸⁷ Eurostat [jvs_q_nace2]. Rata locurilor de muncă vacante reprezintă numărul total de locuri de muncă vacante (și anume posturile remunerate nou create, neocupate sau care urmează să devină vacante), exprimat ca procent din posturile ocupate și vacante.

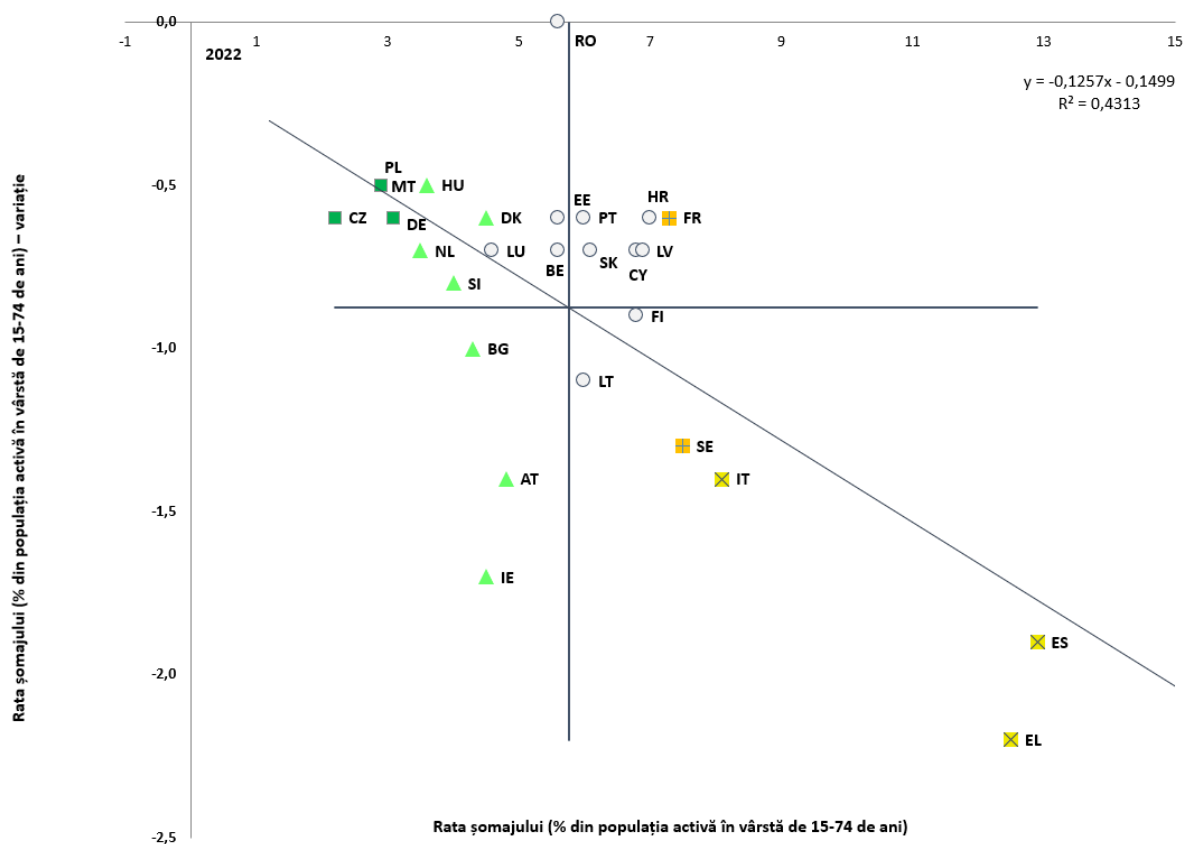
⁸⁸ Pentru T4-2022, acestea au fost de 30,8 %, 32,7 % și, respectiv, 26 %, cu referire la ponderea întreprinderilor din UE care indică faptul că deficitul de forță de muncă este un factor care le limitează producția, măsurată de Ancheta europeană privind întreprinderile și consumatorii (AIC-UE).

⁸⁹ Acestea sunt construcțiile, energia, gestionarea deșeurilor, transporturile și industria prelucrătoare, astfel cum sunt clasificate în cadrul NACE.

În 2022, rata șomajului a atins niveluri minime record în multe state membre. Rata medie a șomajului în UE (15-74 de ani) a scăzut la 6,2 % (de la 7,1 % în 2021), atingând cea mai scăzută rată pentru anii pentru care este disponibil agregatul UE. Scăderea șomajului a fost mai ridicată în țările cu niveluri relativ ridicate ale șomajului, ceea ce a dus la o convergență a nivelurilor șomajului între statele membre – a se vedea figura 2.1.5. În 2022, Grecia și Spania au înregistrat cele mai mari scăderi, cu 2,2 puncte procentuale și, respectiv, 1,9 puncte procentuale, în timp ce situația a rămas neschimbată în România și s-a îmbunătățit într-o mai mică măsură în Ungaria, Polonia și Malta (cu 0,5 puncte procentuale). Conform metodologiei tabloului de bord social, situația din Grecia, Spania și Italia este în prezent „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, ca urmare a performanței lor peste medie. În același timp, situația este „de supravegheat” în Franța și Suedia, în pofida îmbunătățirilor în jurul mediei UE sau peste aceasta, din cauza nivelurilor relativ ridicate ale șomajului. În majoritatea statelor membre, se pot observa diferențe regionale semnificative în ceea ce privește rata șomajului (a se vedea figura 6 din anexa 5).

Figura 2.1.5: În 2022, rata șomajului a atins niveluri minime record în multe state membre

Rata șomajului (15-74 de ani), nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (% , indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Definiția diferă pentru ES și FR.
Sursa: Eurostat [une_rt_a], AFM-UE.

Tranziția verde are un puternic potențial de creare de locuri de muncă de calitate și va determina o redistribuire semnificativă a forței de muncă datorită impactului diferențiat între sectoare și regiuni. Sprijinite de politici adecvate în materie de ocupare a forței de muncă și de formare, politicile „zero net” ar putea crea până la 1 milion de locuri de muncă suplimentare în UE până în 2030, favorizând crearea de locuri de muncă în sectoarele care sunt susceptibile de a se confrunta cu o cerere tot mai mare legată de înverzire, precum și în alte sectoare afectate în mod indirect⁹⁰. În 2020, ocuparea forței de muncă în sectorul bunurilor și serviciilor de mediu a atins 2,5 % din totalul ocupării forței de muncă în UE (comparativ cu 2,2 % în 2015), deși există diferențe mari între statele membre. Inițiativele de politică recente menite să valorifice oportunitățile emergente din industriile verzi, cum ar fi Planul industrial al Pactului verde și Regulamentul privind industria care contribuie la obiectivul zero emisii nete, ar putea crea cerere pentru 450 000-550 000 de locuri de muncă suplimentare pentru a dezvolta, a fabrica și a implementa tehnologii strategice „zero net”⁹¹. Sectoarele care se preconizează că vor înregistra o creștere a ocupării forței de muncă includ construcțiile, energia din surse regenerabile și energia electrică, producția de bunuri electrice, gestionarea deșeurilor și agricultura. Cu toate acestea, deficitul de forță de muncă și de competențe și investițiile insuficiente în comparație cu nivelul necesar ar putea împiedica progresele în materie de ocupare a forței de muncă. Politicile eficace de promovare a perfecționării și recalificării, a stimulentei pentru angajare, a condițiilor de muncă adecvate și a tranzițiilor profesionale sunt esențiale pentru a se asigura că toți lucrătorii pot beneficia de oportunitățile de angajare oferite de tranziția verde (a se vedea caseta 2 privind promovarea competențelor și aptitudinilor pentru o tranziție echitabilă către neutralitatea climatică).

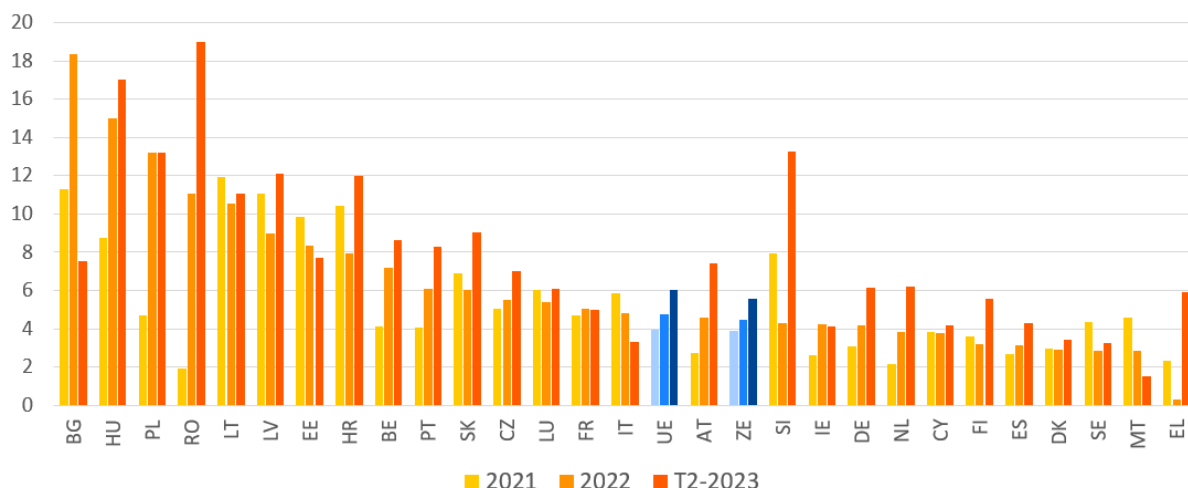
⁹⁰ A se vedea Comisia Europeană, *Stabilirea unui obiectiv mai ambițios în materie de climă pentru Europa în perspectiva anului 2030 – Investirea într-un viitor neutru din punct de vedere climatic, în interesul cetățenilor*, SWD(2020) 176 final. Proiecții bazate pe EQUEST care utilizează un scenariu bazat pe „o impozitare mai scăzută a forței de muncă slab calificate”.

⁹¹ A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Creșterea salariului nominal a început să se accelereze în 2022, pe fondul unei inflații ridicate și al unor condiții tensionate pe piața muncii. Creșterea remunerației nominale per angajat a atins 4,8 % în UE în 2022, cu mult peste media de aproximativ 1,9 % din perioada 2013-2019. Aceasta a crescut la 5,5 % de la an la an în primul trimestru al anului 2023 – a se vedea figura 2.1.6. Aceste evoluții reflectă o inflație ridicată (cu un nivel maxim de 11,5 % de la an la an în octombrie 2022) și persistența condițiilor tensionate de pe piața muncii. În a doua jumătate a anului 2022 și la începutul anului 2023, majoritatea statelor membre au înregistrat cea mai mare creștere a salariului nominal din 2000 până în prezent. În al doilea trimestru al anului 2023, salariul nominal a crescut anual cu peste 10 % în România, Ungaria, Polonia, Slovenia, Letonia, Lituania și Croația, dar cu mai puțin de 2 % în Malta. Se preconizează că creșterea salariului nominal se va accelera și mai mult în 2023, înainte de a se modera treptat în 2024 și 2025⁹², în pofida încetinerii creșterii economice, întrucât inflația și deficitul de forță de muncă rămân ridicate, iar salariile tind să aibă o reacție întârziată din cauza caracterului decalat al negocierilor salariale⁹³.

Figura 2.1.6: Salariul nominal a continuat să crească în 2022, pe fondul unei inflații ridicate și al tensiunilor de pe piața muncii

Remunerația nominală per angajat (variație procentuală anuală, 2021, 2022 și T2-2023)



Notă: (1) Salariile sunt măsurate de indicatorul „remunerația nominală per angajat”, care se calculează prin împărțirea remunerației totale a angajaților la numărul total de angajați. Remunerația totală se definește ca totalul remunerațiilor, în numerar sau în natură, pe care angajatorul le plătește angajatului pentru activitatea desfășurată în cursul perioadei contabile și are două componente: (i) salariile plătibile în numerar sau în natură și (ii) contribuțiile sociale plătibile de către angajatori. (2) Toate datele utilizate provin din conturile naționale. Indicatorii se bazează pe valori exprimate în moneda națională. (3) Țările sunt prezentate în ordinea crescătoare a creșterii salariului nominal în 2022.

Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO, Remunerația nominală per angajat [hwcdw]. Pentru T1 și T2-2023: Calculele EMPL pe baza datelor Eurostat, remunerația angajaților [namq_10_gdp] și ocuparea totală a forței de muncă (concept intern) [namq_10_a10_e], conturile naționale.

⁹² A se vedea Comisia Europeană, *Previziuni economice europene, toamna anului 2023*, Documentul instituțional 258, noiembrie 2023.

⁹³ Acordurile salariale sunt decalate, în sensul că renegocierile au loc în momente diferite, în timp ce deciziile aferente privind salariile sunt valabile pentru o anumită perioadă. În UE, pentru majoritatea întreprinderilor, renegocierile salariale au loc doar o dată pe an sau mai rar. A se vedea Fabiani, S., Kwapil, C., Rõdm, T., Galuscak, K. și Lamo, A., *Wage rigidities and labor market adjustment in Europe* (Rigiditatea salariilor și ajustarea pieței muncii în Europa), Journal of the European Economic Association, Vol. 8, nr. 2-3, p. 497-505, 2010.

Creșterea salariilor negociate în zona euro s-a accelerat în anul 2022 și a continuat într-un ritm record în prima jumătate a anului 2023. Spre deosebire de evoluția remunerației per angajat, indicatorul privind salariile negociate reflectă rezultatul proceselor de negociere colectivă din zona euro și nu este influențat de numărul de ore lucrate. În unele sectoare, acesta reprezintă un salariu minim. Salariile negociate au crescut cu 4,3 % (anual) în primul și al doilea trimestru al anului 2023, cu mult peste ratele de creștere înregistrate în trimestrele anterioare (între 2,6 % și 3,1 % în 2022)⁹⁴. Aceste rate au fost cele mai ridicate din 2009, într-un context în care s-au făcut apeluri pentru compensarea scăderii puterii de cumpărare în cadrul negocierilor salariale. În multe acorduri salariale recente, creșterile salariale permanente au fost combinate cu prestații în sumă forfetară și plăți unice, de care beneficiază în principal persoanele cu venituri salariale mici.

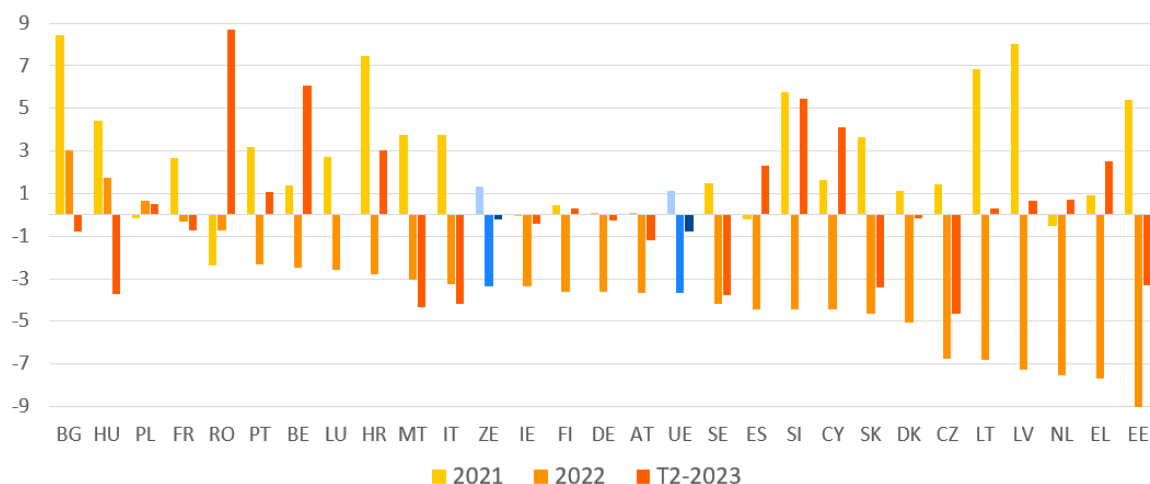
În pofida creșterilor nominale, salariul real a scăzut în aproape toate statele membre în 2022 și cu 3,7 % în medie în UE, scăderea continuând în prima jumătate a anului 2023, deși într-un ritm mai lent (a se vedea figura 2.1.7). Creșterea salariului nominal a rămas în urma inflației, ceea ce a dus la scăderea salariului real în toate statele membre, cu excepția Bulgariei, Ungariei și Poloniei, în 2022. Pierderi mai mari (7 % sau mai mult) au fost observate în Estonia, Grecia, Țările de Jos și Letonia. Cu toate acestea, ca urmare a creșterii mai puternice a salariilor și a temperării inflației, scăderea salariului real a încetinit. În al doilea trimestru al anului 2023, salariul real era în continuare în scădere în medie în UE (cu 0,8 % de la an la an), dar a crescut în aproape jumătate dintre statele membre. Recuperarea treptată a puterii de cumpărare și atenuarea pierderilor suplimentare sunt esențiale pentru a limita efectele sociale ale costului ridicat al vieții, în special asupra persoanelor cu venituri salariale mici. Evoluțiile marjelor de profit sugerează posibilitatea unor creșteri suplimentare ale salariilor în unele sectoare, menținând, în același timp, vigilența în ceea ce privește efectele secundare asupra inflației⁹⁵. În acest context, negocierile colective eficiente, în conformitate cu legislația și practicile naționale, sunt esențiale pentru a obține o creștere globală a salariilor care să sprijine puterea de cumpărare, în special a persoanelor cu venituri salariale mici și medii, favorizând în același timp crearea de locuri de muncă și protejând competitivitatea.

⁹⁴ Indicatorul BCE privind salariile negociate pentru zona euro este media ponderată a ratelor naționale de creștere de la an la an a salariilor convenite colectiv pentru majoritatea țărilor din zona euro. Sursa: [Depozitul statistic al BCE](#).

⁹⁵ A se vedea Comisia Europeană, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2023), 2023.

Figura 2.1.7: Salariul real a scăzut în 2022 și continuă să scadă, deși într-un ritm mai lent

Salarii și alte drepturi de natură salarială brute reale per angajat (variație procentuală anuală; 2021, 2022 și T2-2023)



Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO, Salarii și alte drepturi de natură salarială brute nominale per angajat [hwwdw]; deflator: Indicele armonizat al prețurilor de consum [zcpih]. Pentru T2-2023: calcule EMPL bazate pe datele Eurostat, salarii și alte drepturi de natură salarială [namq_10_gdp], ocuparea totală a forței de muncă (concept intern) [namq_10_a10_e] și indicele armonizat al prețurilor de consum [prc_hicp_midx].

În perioada ianuarie 2022-iulie 2023, salariile minime legale au crescut semnificativ în termeni nominali, compensând impactul inflației ridicate asupra puterii de cumpărare a lucrătorilor cu salariul minim în jumătate dintre statele membre care au salarii minime legale. Între ianuarie 2022 și ianuarie 2023, salariile minime legale au crescut cu peste 5 % în termeni nominali în toate statele membre în care există aceste salarii și cu peste 10 % în majoritatea acestor țări – a se vedea figura 2.1.8. Această evoluție a fost rezultatul atât al creșterilor substanțiale pe parcursul anului 2022, cât și al actualizărilor din ianuarie 2023, într-un context în care persoanele cu venituri salariale mici au fost afectate în mod deosebit de costul ridicat al vieții. Creșterea din 2022 a reflectat atât ajustările operate în mod regulat (de exemplu, Țările de Jos), inclusiv indexarea automată, în cazul în care există astfel de mecanisme (de exemplu, Belgia, Franța și Luxemburg), cât și alte actualizări discreționare (de exemplu, Germania și Grecia)⁹⁶. În perioada ianuarie 2022-iulie 2023, lucrătorii cu salariul minim au putut beneficia de creșteri substanțiale în termeni reali (cu 2 % sau mai mult) doar în Germania, Belgia, Grecia, Luxemburg, Țările de Jos și Bulgaria. În Polonia, România, Letonia, Spania și Franța, salariile minime legale au rămas, în linii mari, constante în termeni reali, protejând în continuare puterea de cumpărare. Cu toate acestea, ele au scăzut cu peste 3 % (în termeni reali) în 10 state membre, inclusiv cu peste 10 % în Cehia și Ungaria și cu aproximativ 10 % în Estonia, Malta și Slovenia⁹⁷. În plus, în mai multe state membre care nu au instituit un salariu minim legal, salariile minime convenite colectiv au înregistrat o creștere modestă, ceea ce a dus la pierderi considerabile în termeni reali⁹⁸.

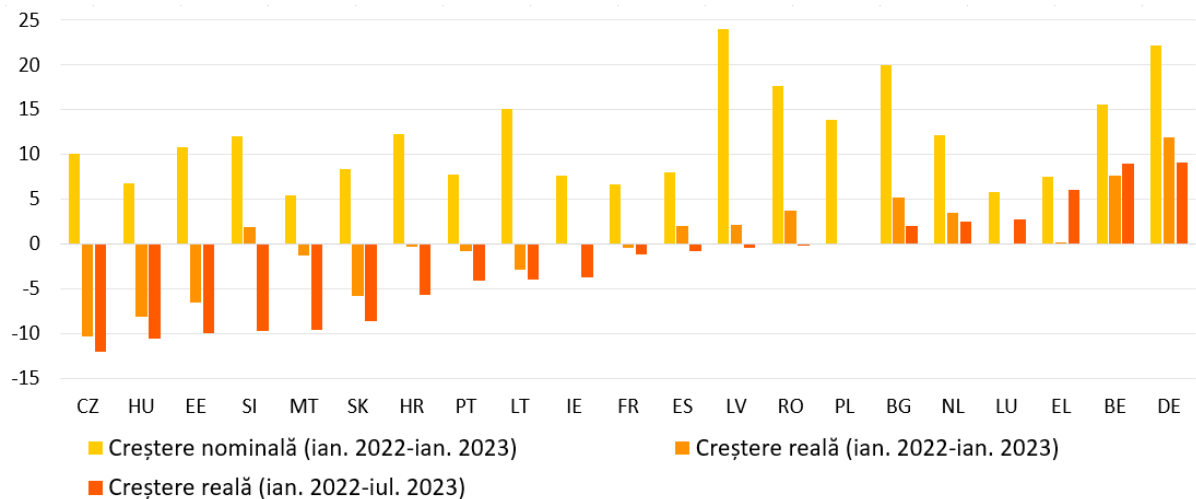
⁹⁶ Pentru mai multe detalii, a se vedea Comisia Europeană, Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2022* (Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2022.

⁹⁷ Întrucât ratele nominale sunt, de regulă, stabilite în luna ianuarie a fiecărui an și nu sunt revizuite în cursul anului în majoritatea țărilor, actualizările au avut loc doar în câteva state membre după ianuarie 2023.

⁹⁸ Pentru mai multe detalii, a se vedea Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series* (Analiza anuală privind salariul minim în 2023, seria Salariul minim în UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2023.

Figura 2.1.8: Actualizările salariilor minime legale au compensat impactul inflației ridicate în jumătate dintre statele membre

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



Notă: Statele membre sunt ordonate descrescător în funcție de amploarea creșterii salariilor minime legale în termeni reali în 2023.

Sursa: Rețeaua de corespondenți a Eurofound și calculele DG EMPL bazate pe datele Eurostat, [[earn_mw_cur](#)] și [[prc_hicp_midx](#)].

Faptul de a avea un loc de muncă nu garantează o cale de ieșire din sărăcie. Ponderea persoanelor în vârstă de cel puțin 18 ani încadrate în muncă și expuse riscului de sărăcie în UE a fost de 8,5 % în 2022 (cu referire la veniturile din 2021) și a fost mai scăzută în comparație cu un deceniu în urmă, dar a scăzut în mai puțin de jumătate dintre statele membre în această perioadă⁹⁹. În România și Grecia s-au înregistrat cele mai puternice scăderi între 2012 și 2022 (4,5 puncte procentuale fiecare), dar au înregistrat în continuare rate peste media UE în 2022 (14,5 % și, respectiv, 10,6 %). Luxemburg, Spania, Italia, Estonia, Portugalia, Bulgaria și Polonia se situează, de asemenea, peste media UE și (cu excepția Poloniei) înregistrează o creștere în ultimii 10 ani. În pofida presiunii exercitate de criza COVID-19 asupra multor lucrători, sărăcia persoanelor încadrate în muncă a rămas, în linii mari, stabilă din 2019 (cu referire la veniturile din 2018) în majoritatea statelor membre. Între 2019 și 2022, numai Slovacia, Cipru și Irlanda au înregistrat creșteri mari (cu 2,7 puncte procentuale, 1,2 puncte procentuale și, respectiv, 1 punct procentual), în timp ce Ungaria, Belgia, România și Spania au înregistrat scăderi de 1 punct procentual sau mai mult. Potrivit estimărilor timpurii ale Eurostat referitoare la anul de venit 2022, se preconizează că sărăcia persoanelor încadrate în muncă va scădea, în medie, în UE, în special în Croația, Austria, Estonia și Italia, în concordanță cu creșterile estimate mai mari ale veniturilor din muncă pentru lucrătorii cu venituri mai mici¹⁰⁰. La fel ca în anii precedenți, în UE, sărăcia persoanelor încadrate în muncă este mai mare în rândul lucrătorilor cu un nivel scăzut de educație (18,4 %), al lucrătorilor cu fracțiune de normă (13,5 %), al celor cu contracte temporare (12,2 %) și, în special, al persoanelor născute în afara UE (19,9 %) și al cetățenilor din afara UE (24,3 %).

⁹⁹ Eurostat [[ilc_iw01](#)], EU-SILC.

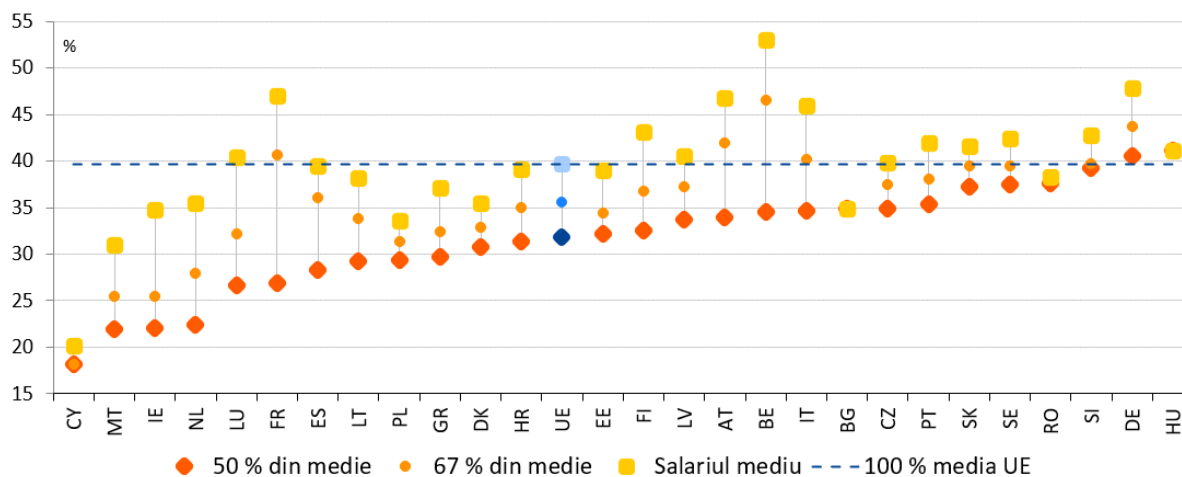
¹⁰⁰ A se vedea [Early estimates of income inequalities](#) (Estimările timpurii ale inegalităților veniturilor).

Stimulentele pentru muncă și angajare pot fi influențate de impozitarea veniturilor salariale.

Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită cu un salariu mediu a scăzut cu 2,2 puncte procentuale în UE începând din 2012, ajungând la 39,7 % în 2022¹⁰¹. În aceeași perioadă, 14 state membre au înregistrat scăderi semnificative (cu peste 1 punct procentual) ale sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă la acest nivel salarial, cele mai puternice scăderi înregistrându-se în Ungaria (8,7 puncte procentuale), România (6,2 puncte procentuale), Grecia (5,7 puncte procentuale), Letonia (3,7 puncte procentuale), Țările de Jos și Franța (3,1 puncte procentuale). În schimb, în aceeași perioadă, au avut loc creșteri semnificative în șase țări, printre care Portugalia (4,3 puncte procentuale), Luxemburg (3,3 puncte procentuale) și Malta (2,4 puncte procentuale). Este important de remarcat faptul că sarcina fiscală asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită cu un salariu mic (50 % din salariul mediu) a scăzut în UE cu 3,3 puncte procentuale din 2016 și cu 0,4 puncte procentuale din 2021. Totuși, aceasta a variat foarte mult de la un stat membru la altul în 2022 – de la 18 % în Cipru la 41 % în Ungaria și Germania – a se vedea figura 2.1.9. Impactul impozitării veniturilor salariale depinde nu numai de sarcina fiscală medie asupra costului forței de muncă, ci și de modul în care este conceput sistemul care stabilește distribuția sarcinii fiscale între angajatori și angajați.

Figura 2.1.9: Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă este mai mică pentru persoanele cu venituri salariale mici

Sarcina fiscală pentru o persoană necăsătorită care câștigă un salariu mic (50 % și 67 % din salariul mediu) în comparație cu salariul mediu în 2022



Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în martie 2023).

Note: Statele membre sunt clasificate în ordine crescătoare în funcție de nivelul sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru o persoană necăsătorită cu un salariu mic (50 % din salariul mediu).

¹⁰¹ Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă măsoară diferența dintre costurile cu forța de muncă ale angajatorilor și salariul net al angajaților.

Sistemele de impozitare a veniturilor persoanelor fizice tind să fie progresive, cu sarcini fiscale mai mici asupra costului forței de muncă pentru cei care câștigă mai puțin. În Franța, Belgia și Luxemburg, acest fenomen este foarte pronunțat, spre deosebire de Bulgaria și Ungaria, unde există un sistem de impozitare forfetară – a se vedea figura 2.1.9. Sarcinile fiscale mai mici asupra persoanelor cu venituri mici au un impact mai puțin denaturant asupra cererii și ofertei de forță de muncă și reduc barierele din calea angajării de lucrători slab calificați care, în general, se caracterizează prin rezultate mai slabe pe piața muncii, în timp ce măsurile ar trebui să fie concepute astfel încât să nu împiedice tranziția către locuri de muncă cu salarii mai mari. Inflația poate cauza, de asemenea, denaturări ale sistemelor de impozitare, inclusiv în ceea ce privește progresivitatea și echitatea fiscală. Denaturările sistemelor de impozitare pot rezulta din praguri definite nominal, cum ar fi tranșe de impozitare, credite fiscale, deduceri sau scutiri. În general, inflația va cauza o încadrare în alte tranșe de impozitare (*bracket creep*) în sistemele de impozitare progresivă, atunci când pragurile sunt stabilite în termeni nominali¹⁰². În consecință, o proporție mai mare de contribuabili poate fi încadrată în cele din urmă în tranșe de impozitare mai mari. O sarcină fiscală mai mare, combinată cu o erodare a creditelor și beneficiilor fiscale, are potențialul de a crește riscul de sărăcie în absența unor ajustări (automate) în funcție de inflație sau a altor intervenții de politică.

¹⁰² Încadrarea în alte tranșe de impozitare descrie o situație în care sarcina fiscală a gospodăriilor crește deoarece salariul nominal (sau venitul nominal în general) crește din cauza inflației (de exemplu, din cauza indexării salariilor sau a altor venituri). Veniturile nominale mai mari pot împinge contribuabilii în tranșe mai mari de impozitare a veniturilor, ceea ce duce la rate de impozitare marginale și medii mai ridicate, deși salariile (veniturile) în termeni reali rămân constante.

Transferarea sarcinii fiscale de la baza de impozitare a forței de muncă la baza de impozitare a mediului poate duce la îmbunătățirea stimulentei de pe piața muncii și la o mai mare echitate, contribuind în același timp la realizarea obiectivelor climatice, prin internalizarea costului de mediu al producției¹⁰³. Planul REPowerEU încurajează statele membre să aibă în vedere luarea de măsuri fiscale care să stimuleze economiile de energie și să reducă consumul de combustibili fosili¹⁰⁴. Aceasta ar putea include luarea de măsuri fiscale suplimentare, cum ar fi aplicarea de reduceri și scutiri de impozite aplicabile atât pentru achiziționarea, cât și pentru utilizarea vehiculelor electrice și pe bază de hidrogen, deduceri fiscale legate de economiile de energie și eliminarea treptată a subvențiilor dăunătoare mediului. În plus, modificările propuse la Directiva privind impozitarea energiei contribuie la acest obiectiv prin stabilirea unor semnale de preț care să reducă consumul de combustibili fosili și să încurajeze economiile de energie. În plus, Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică promovează, de asemenea, o reorientare a sarcinii fiscale dinspre forța de muncă, în special reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru grupurile cu venituri mici și medii spre surse de venit care contribuie la obiectivele climatice și de mediu¹⁰⁵. Astfel de reorientări fiscale pot fi puse în aplicare într-un mod care să prevină impactul regresiv și să protejeze sustenabilitatea finanțelor publice, inclusiv finanțarea unei protecții sociale adecvate¹⁰⁶. Măsurile de sprijin care asigură energie la prețuri accesibile destinate grupurilor vulnerabile, în special în contextul prețurilor excepțional de ridicate ale energiei observate în 2022, sunt în concordanță cu aceste obiective.

¹⁰³ A se vedea capitolul 4 din *Raportul anual privind fiscalitatea 2023*, Comisia Europeană.

¹⁰⁴ A se vedea Comisia Europeană, *Planul REPowerEU*, COM(2022) 230 final.

¹⁰⁵ A se vedea *Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică*, 2022/C 243/04.

¹⁰⁶ *Document de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Propunerea de recomandare a Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică*, SWD(2021) 452 final.

Caseta 1: Disparitățile salariale de gen și răspunsurile politice relevante

Eliminarea disparităților salariale de gen nejustificate este esențială pentru realizarea egalității de gen și pentru sprijinirea creșterii durabile și favorabile incluziunii. Inegalitățile de remunerare contribuie la inegalitățile de gen de pe piața muncii și din societate pe tot parcursul ciclului de viață. În primul rând, veniturile mai mici pentru femei, care nu sunt justificate pe baza unor caracteristici personale sau profesionale diferite, le afectează independența economică pe parcursul vieții profesionale. De asemenea, ele afectează în mod negativ participarea femeilor pe piața muncii, ceea ce implică pierderi economice și sociale cauzate de o utilizare mai puțin decât maximă a potențialului pieței muncii. În al doilea rând, disparitățile salariale de gen se traduc în decalaje de pensii între bărbați și femei (26 % în medie în UE în 2022), cu riscuri mai mari de sărăcie pentru femeile în vârstă. Combaterea discriminării și a inegalităților salariale bazate pe gen și îmbunătățirea funcționării sistemelor de impozitare¹⁰⁷ pot oferi stimulente mai mari pentru ca mai multe femei să devină active din punct de vedere economic. Acest lucru este esențial pentru a aborda deficitul considerabil de forță de muncă și de competențe din Uniune, precum și pentru a asigura adecvarea și sustenabilitatea sistemelor de protecție socială în contextul îmbătrânirii populației. Eliminarea disparităților salariale de gen nejustificate va contribui, de asemenea, la punerea în aplicare a principiului 2 al Pilonului european al drepturilor sociale (privind egalitatea de gen) și, în special, a dreptului la egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare, în conformitate cu articolul 157 din TFUE.

Disparitățile salariale de gen persistente reflectă factori structurali și sunt influențate de discriminarea salarială și de prejudecățile sistemice din structurile salariale. În pofida progreselor înregistrate în ultimii ani, femeile continuă să câștige, în medie, mai puțin decât bărbații, în ciuda rezultatelor lor școlare medii mai ridicate. Disparitatea salarială de gen¹⁰⁸ a fost de 12,7 % în UE în 2021, cu variații mari de la o țară la alta, variind de la -0,2 % în Luxemburg la 20,5 % în Estonia. În majoritatea statelor membre, disparitatea a scăzut în ultimul deceniu, dar într-un ritm relativ lent, având în vedere reducerea diferențelor de gen de lungă durată în ceea ce privește participarea pe piața muncii și nivelurile de învățământ superior în rândul femeilor. Cauzele acestor disparități salariale de gen sunt complexe și interconectate. Acestea pot fi parțial legate de (i) suprareprezentarea femeilor în locuri de muncă și sectoare cu salarii relativ mici, precum și în munca cu fracțiuni de normă; (ii) subreprezentarea femeilor în posturi de conducere; și (iii) dificultățile mai mari pentru femei în ceea ce privește reconcilierea muncii cu responsabilitățile de îngrijire (care duc inclusiv la întreruperi în carieră). Cu toate acestea, cea mai mare parte a disparității salariale de gen în UE nu este legată de caracteristicile obiective și măsurabile ale persoanelor¹⁰⁹, ceea ce sugerează că este probabil ca alți factori, inclusiv discriminarea și structurile salariale netransparente, să contribuie în mod semnificativ la disparitățile salariale de gen existente.

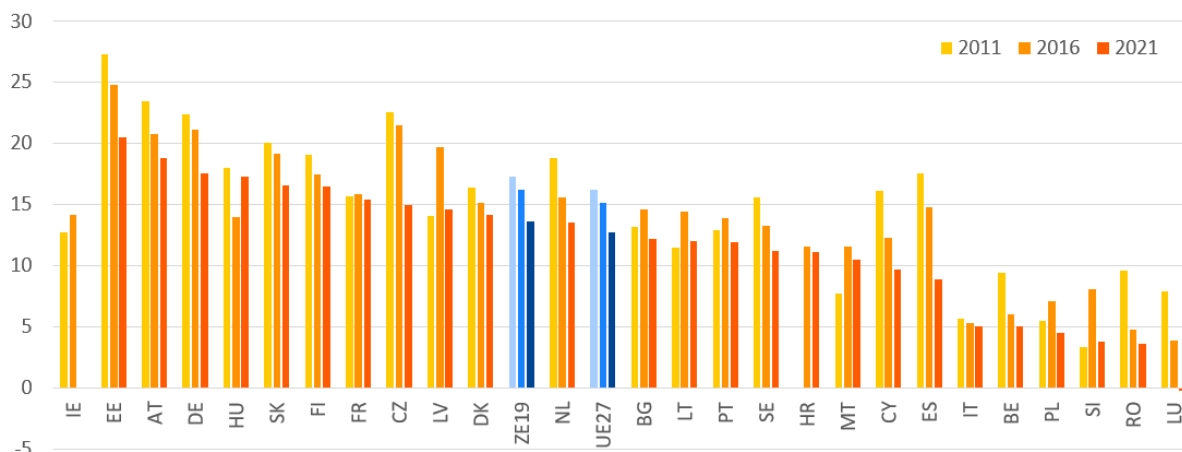
¹⁰⁷ A se vedea secțiunea 2.2.1.

¹⁰⁸ Definiția Eurostat (a se vedea graficul). Nu ia în considerare alți factori care determină remunerația, cum ar fi nivelul locului de muncă, vechimea în muncă, educația, experiența și performanța.

¹⁰⁹ Eurostat, Statistical Working Papers, *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis* (Disparitățile salariale de gen în Uniunea Europeană – O analiză statistică), 2021.

Disparitățile salariale de gen în formă neajustată rămân mari, în pofida îmbunătățirilor

Diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților de sex masculin și feminin, exprimată ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților de sex masculin (%), 2021, 2016 și 2011



Notă: Ordonată în funcție de valorile din 2021. Lipsesc date pentru EL pentru anii de referință (EL în 2018: 10,4 %), pentru HR în 2011 și pentru IE în 2021.

Sursa: Eurostat [earn_gr_gpgr2]

Măsurile de asigurare a transparenței salariale sunt esențiale pentru a evidenția prejudecățile de gen în structurile și cadrele de remunerare și pentru a le permite lucrătorilor să își exercite în mod eficace dreptul la egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare. Directiva privind transparența salarială (adoptată la 10 mai 2023) urmărește să combată discriminarea salarială și să contribuie la reducerea disparității salariale de gen în UE prin creșterea gradului de transparență a sistemelor de plată și prin creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferențele de gen în ceea ce privește nivelurile de remunerare pentru persoanele care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Statele membre au la dispoziție trei ani pentru a transpune directiva în dreptul național. Se preconizează că raportarea privind remunerațiile ca instrument de presiune asupra colegilor, consolidat prin evaluarea remunerațiilor în întreprinderile cu peste 100 de angajați în care a fost detectată o îndoială rezonabilă cu privire la respectarea dreptului la egalitatea de remunerare, va aborda subevaluarea sistemică a muncii femeilor la nivel de angajator. Directiva stabilește un cadru și criterii clare pentru punerea în aplicare a conceptului de „muncă de aceeași valoare”. Aceasta îmbunătățește în mod semnificativ accesul la justiție și elimină obstacolele procedurale pentru victimele discriminării salariale. În plus, se preconizează că Directiva privind salariile minime adecvate în UE va contribui, de asemenea, la reducerea disparității salariale de gen, având în vedere suprareprezentarea femeilor în locuri de muncă cu salarii mici.

În ultimii ani, mai multe state membre au introdus sau au anunțat măsuri, inclusiv în cadrul planurilor lor de redresare și reziliență, privind îmbunătățirea transparenței salariale și a raportării disparităților salariale de gen. În Cehia, guvernul a aprobat, în decembrie 2022, Planul de acțiune pentru egalitatea de remunerare între femei și bărbați 2023-2026, care include măsuri de încurajare a utilizării pe scară mai largă a instrumentelor de analiză a sistemelor de remunerare și de raportare a disparităților salariale. În iulie 2021, Irlanda a actualizat Legea privind informațiile referitoare la disparitatea salarială de gen, care impune organizațiilor cu peste 250 de angajați să raporteze cu privire la diferențele de remunerare între angajații de sex feminin și cei de sex masculin, inclusiv bonusurile. Ca parte a punerii în aplicare a Planului de dezvoltare a bunăstării pentru perioada 2023-2030 și a planului său de redresare și reziliență, Estonia a anunțat lansarea unui instrument digital denumit „Pay Mirror” pentru a sprijini angajatorii în analizarea și raportarea disparităților salariale de gen în cadrul organizațiilor lor. În Spania, ca parte a punerii în aplicare a dispozițiilor referitoare la planurile privind egalitatea, la transparență și la egalitatea de remunerare adoptate în 2020 în cadrul planului de redresare și reziliență, guvernul și partenerii sociali au elaborat o serie de instrumente și ghiduri pentru întreprinderile și persoanele implicate în negocierea planurilor privind egalitatea și în evaluarea locurilor de muncă, care facilitează punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare.

2.1.2 Măsuri luate de statele membre

Mai multe state membre au introdus stimulente pentru angajare și subvenții pentru crearea de locuri de muncă. În 2022, **Croația** a introdus subvenții pentru ocuparea forței de muncă, pentru desfășurarea de activități independente și pentru stagiile persoanelor înregistrate în căutarea unui loc de muncă în sectoarele verde și digital, ca parte a planului său de redresare și reziliență (PRR). **Lituania** a instituit o subvenție salarială pentru refugiații ucraineni, care acoperă 75 % din costurile salariale pentru o durată maximă de 36 de luni. În **Grecia**, programul „Proto Ensimo” a fost lansat pentru a sprijini intrarea pentru prima dată a tinerilor pe piața muncii prin acordarea de subvenții în valoare de 600 EUR pe lună: 300 EUR pentru tinerii angajați și 300 EUR pentru angajatori (sau 150 EUR pentru fracțiune de normă) pentru o perioadă de până la 6 luni. În septembrie 2023, Grecia a introdus, de asemenea, un program de formare și certificare finanțat prin MRR pentru 15 000 de șomeri cu vârste cuprinse între 25 și 45 de ani, axat pe competențe în domenii cu cerere ridicată, cum ar fi sectoarele verzi și cele digitale. Ca parte a unei ample reforme a stimulentei pentru angajare în cadrul planului său de redresare și reziliență, **Spania** a adoptat, în ianuarie 2023, o lege care prevede reduceri de securitate socială pentru anumite grupuri cu un nivel scăzut al capacității de inserție profesională, cum ar fi șomerii de lungă durată și tinerii NEET. Noul regim juridic pune un accent deosebit pe crearea de locuri de muncă permanente, incluzând o durată minimă a contractului de trei ani, și prevede regula generală conform căreia suma reducerilor de securitate socială cu orice alt stimulente pentru angajare nu poate depăși 60 % din costul salarial al contractului. În iunie 2023, **Italia** a introdus stimulente temporare în valoare de 60 % din remunerația lunară brută pentru o perioadă de 12 luni pentru angajarea permanentă a persoanelor cu handicap și a tinerilor care nu participă la programe de formare. În iulie 2023, **Portugalia** a instituit un nou program (*Avançar*), care acordă sprijin financiar angajatorilor care oferă tinerilor înregistrați ca șomeri cu înaltă calificare academică contracte de muncă pe durată nedeterminată cu salarii cel puțin egale cu salariul de început de carieră al unui absolvent universitar care ocupă un post general de înalt funcționar în administrația publică. Ca parte a unei reforme mai ample, în **Finlanda**, guvernul a introdus o subvenție salarială pentru angajarea șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă, care acoperă 50 % din costurile salariale (70 % pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap). În **Slovenia**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, a fost lansat sistemul de ocupare a forței de muncă intitulat „Intrarea mai rapidă a tinerilor pe piața muncii”, care subvenționează angajarea pe durată nedeterminată pentru 4 000 de persoane cu vârsta sub 29 de ani timp de 18 luni, cu o valoare totală de 27,36 milioane EUR. În plus, a fost lansat un stimulente pilot pentru ocuparea forței de muncă intitulat „Locuri de muncă verzi” pentru ca aproximativ 300 de șomeri să ocupe locuri de muncă verzi, cu subvenții lunare de 680 EUR plătite angajatorilor timp de un an.

Mai recent, schemele de menținere a locurilor de muncă au fost utilizate pentru a aborda impactul evoluțiilor extreme de mediu asupra întreprinderilor locale și a pieței muncii. În 2023, unele state membre au luat măsuri de urgență ca răspuns direct la catastrofele ecologice, cum ar fi incendiile, valurile de căldură extremă și inundațiile. În iulie și septembrie 2023, **Grecia** a introdus o schemă pe trei luni privind suspendarea contractului individual de muncă pentru întreprinderile afectate de incendii forestiere și, respectiv, inundații. **Slovenia** a introdus o compensație de urgență pentru suspendarea temporară a contractului individual de muncă, destinată întreprinderilor afectate de inundații în august 2023. **Italia** a extins la sectorul construcțiilor sistemul de compensare deja existent pentru întreprinderile agricole pentru a combate efectele valurilor extreme de căldură.

Unele state membre și-au prelungit schemele privind reducerea timpului de muncă în prima jumătate a anului 2023. În **Germania**, guvernul federal a prelungit normele relaxate pentru utilizarea schemei privind reducerea timpului de muncă, care au rămas în vigoare până la sfârșitul lunii iunie 2023. Lucrătorii care beneficiază de reducerea timpului de muncă primesc sprijin financiar plătit de agenția locală pentru ocuparea forței de muncă pentru o perioadă maximă de 12 luni pentru a acoperi pierderile de venit cauzate de reducerea timpului de lucru. În timp ce întreprinderile nu trebuie să plătească salariu pentru ele, lucrătorii primesc 60 % din venitul lor net (67 % dacă au copii) pentru toate orele nelucrate. De asemenea, contribuțiile de asigurări sociale, care sunt în mod normal plătite de angajatori, sunt rambursate integral de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă. În **Italia**, guvernul a aprobat o schemă privind reducerea timpului de muncă de 40 de săptămâni pentru întreprinderile de interes strategic național cu peste 1 000 de angajați, care nu au finalizat programele prevăzute pentru planurile complexe de reorganizare implementate prin intervenții specifice de restructurare corporativă și investiții la scară largă. În **Slovenia**, a fost introdusă o schemă de subvenții pentru reducerea timpului de muncă pentru a absorbi impactul întârziat al șocului prețurilor energiei în perioada ianuarie-martie 2023, precum și o schemă privind suspendarea temporară a contractului individual de muncă limitată la 30 de zile în prima jumătate a anului 2023. În plus, sunt în curs negocieri privind punerea în aplicare permanentă a subvențiilor pentru schemele de urgență privind reducerea timpului de muncă.

Mai multe state membre și-au majorat substanțial salariile minime legale pentru a proteja puterea de cumpărare a lucrătorilor cu venituri mici în contextul costului ridicat al vieții.

Între ianuarie 2022 și ianuarie 2023, cele mai mari majorări au fost înregistrate în **Letonia** (24 %), urmată de **Germania** (22,2 %), **România** (17,6 %), **Ungaria** (16 %), **Belgia** (15,6 %) și **Lituania** (15,1 %). **Cehia, Estonia, Slovenia, Țările de Jos, Croația și Polonia** au înregistrat, de asemenea, majorări considerabile, cuprinse între 10 % și 15 %. În unele dintre aceste țări, majorările au fost introduse prin actualizări discreționare realizate pe lângă negocierile sau mecanismele de indexare obișnuite. De asemenea, alte state membre au anunțat sau au realizat majorări ale salariului minim în cursul anului 2023. În special, **Grecia și Franța** și-au actualizat salariile minime legale în aprilie și mai 2023, ceea ce a dus la majorări cu 9,4 % și, respectiv, 2,2 %, iar în România salariul minim va fi majorat cu încă 10 % în luna octombrie.

Câteva state membre au introdus recent reforme ale sistemelor lor de stabilire a salariului minim. Începând din ianuarie 2023, **Cipru** a introdus un salariu minim legal, care a fost stabilit la 885 EUR pe lună la recrutare și care crește la 940 EUR după șase luni de angajare continuă.

Bulgaria și-a modificat Codul muncii pentru a introduce un nou mecanism de stabilire a nivelului salariului minim legal la 50 % din salariul mediu brut, făcând trimitere la una dintre valorile de referință orientative menționate în Directiva privind salariile minime adecvate în UE¹¹⁰, ceea ce a dus la o creștere a salariului minim de 19,6 % începând cu ianuarie 2024. În mod similar, **Estonia** a convenit asupra majorării treptate a salariului minim la 50 % din salariul mediu până în 2027, în timp ce Irlanda a convenit asupra măririi treptate a salariului minim la 60 % din salariul mediu până în 2026. Valorile de referință orientative sunt luate în considerare în cadrul discuțiilor privind posibilele reforme din Belgia, Spania și Slovacia.

¹¹⁰ [Directiva \(UE\) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană \(JO L 275, 25.10.2022, p. 33\).](#)

Mai multe state membre au modificat alte aspecte ale sistemelor lor de stabilire a salariilor, în special în ceea ce privește negocierile colective. La sfârșitul anului 2022, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **România** a adoptat o lege privind dialogul social, care vizează consolidarea negocierilor colective și a acoperirii contractelor colective de muncă, conferind sindicatelor competențe sporite și stabilind o procedură mai ușoară de reprezentare a angajaților. În noiembrie 2022, **Belgia** a convenit să mențină sistemul actual de indexare automată a salariilor pe baza inflației, combinat cu o limitare a oricărei marje suplimentare de creșteri salariale la evoluția salariilor din țările învecinate. Cu toate acestea, partenerii sociali au fost autorizați să negocieze o primă unică pentru fiecare lucrător de până la 500 EUR sau 750 EUR. **Cipru** și-a actualizat indemnizația pentru costul vieții utilizată ca bază pentru ajustarea salariilor, majorând plata la 66,7 % din inflația înregistrată în anul precedent (de la 50 % introdusă în 2022). În 2023, **Spania** a adoptat „Acordul V” pentru ocuparea forței de muncă și negocierea colectivă care, pe lângă faptul că propune creșteri salariale, oferă, de asemenea, recomandări oficiale unităților de negociere inferioare cu privire la o serie de aspecte legate de ocuparea forței de muncă, inclusiv contractele de muncă, formarea și competențele sau pensionarea. În mai 2023, **Portugalia** a introdus mai multe reforme ale cadrului de negociere colectivă în ceea ce privește acoperirea, mecanismul de arbitraj și reînnoirile acestuia.

Mai multe state membre au adoptat, de asemenea, diverse măsuri referitoare la salariile din sectorul public. **Spania** a majorat retroactiv salariile angajaților din sectorul public cu 1,5 % începând din ianuarie 2022, pe lângă o majorare de 2 % aprobată pentru 2022. Salariile lucrătorilor din sectorul public au crescut cu 3,5 % în **Franța**, în urma adoptării unor măsuri legislative excepționale. **Croația** este în curs de a-și modifica sistemul salarial din sectorul public ca parte a planului său de redresare și reziliență, prin introducerea unei baze comune pentru salarii și a unor coeficienți de complexitate a locurilor de muncă, pe baza unor fișe ale posturilor și a unor cadre de competențe mai coerente, care ar trebui să armonizeze salariile din administrația publică. Salariile din sectorul public din **Slovenia** au crescut cu aproape 9 % (în două etape) pentru majoritatea angajaților din sectorul public, iar alte reforme sunt așteptate la sfârșitul anului 2023.

În conformitate cu Planul de acțiune pentru economia socială, unele state membre au anunțat sau au elaborat cadre juridice specifice pentru entitățile din economia socială. În **Spania**, Consiliul de Miniștri a aprobat, în aprilie 2023, un proiect de lege cuprinzătoare privind economia socială, care vizează (i) îmbunătățirea ecosistemului juridic existent prin modificarea Legii privind cooperativele, a Legii privind societățile de inserție și a Legii privind economia socială; (ii) extinderea definiției vulnerabilității și a excluziunii sociale și (iii) clarificarea domeniului de aplicare al economiei sociale, integrând noi entități, cum ar fi întreprinderile sociale. În **Malta**, se preconizează că Legea privind întreprinderile sociale, adoptată în 2022, va crea un registru pentru întreprinderile sociale și va introduce o nouă formă de „societate cu scop social”. În 2022, **Suedia** a adoptat o lege privind înregistrarea organizațiilor bazate pe idei (*idea-driven organisations*), care permite acestor entități înregistrate să desfășoare activități finanțate din fonduri publice și să beneficieze de tratament preferențial în cadrul procedurilor de achiziții publice. De la adoptarea Legii privind economia socială din **Polonia** în august 2022, astfel cum se prevede în planul de redresare și reziliență, peste 420 de entități au fost înregistrate cu statutul de întreprindere socială.

Strategiile cuprinzătoare pentru economia socială sunt, de asemenea, importante pentru dezvoltarea unor condiții-cadru favorabile. În septembrie 2023, în urma unei consultări publice cu părțile interesate, **Germania** a adoptat Strategia națională pentru inovații sociale și întreprinderi sociale, care identifică unsprezece domenii de acțiune. În 2023, **Grecia** a propus un plan de acțiune pentru economia socială și inovarea socială în vederea consolidării ecosistemului economiei sociale prin investiții în cinci piloni (dezvoltarea cadrului instituțional, dezvoltarea instrumentelor financiare, consolidarea capacităților, consolidarea parteneriatelor și sensibilizarea). În aprilie 2023, **Spania** a adoptat noua Strategie privind economia socială pentru perioada 2023-2027 și a numit un comisar special pentru a coordona proiectele din cadrul Planului strategic de investiții pentru economia socială și a îngrijirii. Se preconizează că Recomandarea Consiliului privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale, adoptată de Consiliu la 27 noiembrie 2023, va spori gradul de conștientizare și va încuraja statele membre să se implice în elaborarea cadrelor de politică și de reglementare, stimulând astfel creșterea economiei sociale¹¹¹.

¹¹¹ [Recomandarea Consiliului din 27 noiembrie 2023 privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale.](#)

O serie de state membre au instituit măsuri prin care să îmbunătățească echitatea sistemelor lor de impozitare și să încurajeze participarea pe piața muncii. Din ianuarie 2023, **Lituania** a ridicat pragul de venit minim neimpozabil de la 540 EUR la 625 EUR, majorând venitul net în principal pentru angajații care câștigă salariul minim. Începând cu 1 februarie 2023, în **Cehia** a intrat în vigoare o nouă măsură care reduce contribuțiile de asigurări sociale datorate de angajatori la 19,8 % (de la valoarea standard de 24,8 %) pentru anumite grupuri de angajați care lucrează cu fracțiuni de normă. Facilitățile fiscale vizează creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor care fie sunt mai vulnerabile, fie se confruntă cu ieșiri timpurii de pe piața muncii, fie întâmpină dificultăți în reconcilierea muncii cu viața de familie. În **Portugalia**, Acordul pe termen mediu pentru îmbunătățirea veniturilor, a salariilor și a competitivității, semnat de guvern și de partenerii sociali, a introdus o deducere fiscală suplimentară de 50 % din totalul cheltuielilor aferente ocupării forței de muncă legate de creșterile salariale stabilite prin negocieri colective. Acordul a fost revizuit în octombrie 2023, simplificând măsura și extinzând domeniul de aplicare al acesteia. Acest lucru este valabil numai în ceea ce privește angajații a căror remunerație a crescut cu cel puțin 5,1 % în 2023 față de anul precedent și care depășește salariul lunar minim. În **Italia**, legea bugetului aprobată în decembrie 2022 prevedea o reducere cu 3 puncte procentuale a contribuțiilor de asigurări sociale datorate de angajați pentru veniturile brute de până la 25 000 EUR (și 2 puncte procentuale pentru veniturile brute de până la 35 000 EUR). Odată cu aprobarea Decretului privind munca la 1 mai 2023, aceste reduceri ale sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru angajați au fost majorate temporar cu încă 4 puncte procentuale până la sfârșitul anului. Unele state membre și-au ajustat, de asemenea, sistemele de impozitare în mod specific pentru a ține seama de impactul inflației. În **Germania**, guvernul a aprobat Legea privind compensarea inflației, care a ajustat pragurile tranșelor de impozitare a veniturilor și indemnizația personală de bază pentru 2023 și 2024 pentru a atenua efectele încadrării în alte tranșe de impozitare. Ca parte a măsurilor din bugetul pentru 2023, **Irlanda** a majorat tranșa standard a impozitului pe venit cu 3 200 EUR la 40 000 EUR pentru o persoană necăsătorită și la 49 000 EUR pentru cuplurile căsătorite cu un singur venit. În **Slovacia**, de la 1 ianuarie 2023, contribuțiile de asigurări sociale se aplică lucrătorilor sezonieri din sectoarele agricol și turistic, suma deductibilă reprezentând 50 % din salariul mediu din cei doi ani precedenți (605,5 EUR pe lună în 2023).

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

Prezenta secțiune analizează punerea în aplicare a orientării nr. 6 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condițiile pentru a îmbunătăți oferta de forță de muncă, aptitudinile și competențele, în conformitate cu principiile 1 (educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții), 2 (egalitatea de gen), 3 (egalitatea de șanse), 4 (sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă), 9 (echilibrul dintre viața profesională și cea personală), 11 (îngrijirea copilului și sprijin pentru copii) și 17 (incluziunea persoanelor cu handicap) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Secțiunea 2.2.1 prezintă principalele evoluții în domeniul educației, al formării¹¹² și al competențelor, precum și în ceea ce privește situația de pe piața muncii a grupurilor vulnerabile și subreprezentate. În secțiunea 2.2.2 sunt prezentate măsurile de politică întreprinse de statele membre în aceste domenii de politică.

¹¹² A se vedea Comisia Europeană, *Monitorul educației și formării 2023*.

2.2.1 Indicatori-cheie

Participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor stagnează. În 2021, 92,5 % din totalul copiilor cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de școlarizare primară obligatorie au participat la educația și îngrijirea timpurie a copiilor (ECEC) în UE, ceea ce reprezintă o scădere de 0,5 puncte procentuale față de anul precedent, după o creștere în perioada 2018-2020. În ultimii ani, majoritatea statelor membre au înregistrat o convergență spre o rată de participare de peste 90 % sau au stagnat în jurul acesteia (a se vedea figura 2.2.1). Șase state membre (Franța, Belgia, Danemarca, Irlanda, Spania și Suedia) au atins deja obiectivul de 96 % stabilit la nivelul UE pentru 2030¹¹³. În același timp, ratele de participare rămân sub 80 % în alte patru țări (Bulgaria, Croația, Slovacia și România). Având în vedere că tot mai multe țări introduc ani preșcolari obligatorii și un drept legal pentru un loc în ECEC înainte de școlarizarea primară obligatorie, accesul rămâne o provocare în principal pentru copiii mai mici și pentru cei care provin din medii socioeconomice defavorizate. În special, nivelul participării copiilor romi la ECEC a fost de aproximativ jumătate din media UE (42-44 %) pentru toți copiii în 2021 (față de obiectivul pentru 2030 de cel puțin 70 % stabilit în noul Cadru strategic al UE privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor)¹¹⁴. În plus, accesul la servicii de educație și îngrijire timpurie de calitate este îngreunat de constrângerile legate de capacitate din anumite zone geografice, agravate și de deficitul de personal calificat¹¹⁵ și, în unele cazuri, de provocările legate de accesibilitatea financiară.

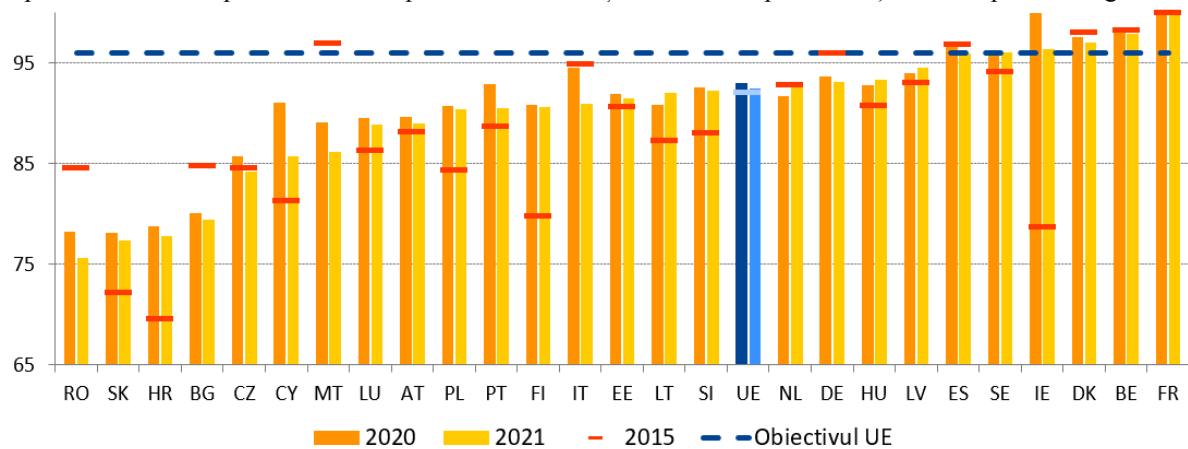
¹¹³ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 30 septembrie 2020 privind [realizarea Spațiului european al educației până în 2025](#).

¹¹⁴ Pe baza rezultatelor celui mai recent [sondaj privind romii al Agenției pentru Drepturi Fundamentale \(FRA\) din 2021](#), publicat în 2022. Pentru mai multe informații, a se vedea [Cadru strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor pentru perioada 2020-2030](#).

¹¹⁵ Deși majoritatea țărilor impun o calificare la nivel de licență pentru cadrele didactice din domeniul ECEC (pentru grupa de vârstă de peste 3 ani), acestea câștigă, în medie, cu 22 % mai puțin decât alți absolvenți de învățământ terțiar. A se vedea baza de date a OCDE: [Teachers' and school heads' actual salaries](#) (Salariile reale ale cadrelor didactice și ale directorilor de școli).

Figura 2.2.1: Participarea la ECEC stagnează în general

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



Notă: 2015: definiția diferă pentru BE, EL, PT. 2020: definiția diferă pentru PT. 2021: definiția diferă pentru PT, UE. Date provizorii pentru FR în 2020 și 2021. Nu există date disponibile pentru EL.

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

Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare continuă să scadă lent, dar inegal între statele membre, cu provocări rămase în ceea ce privește capacitatea de inserție profesională, învățarea și capacitatea de adaptare mai târziu în viață.

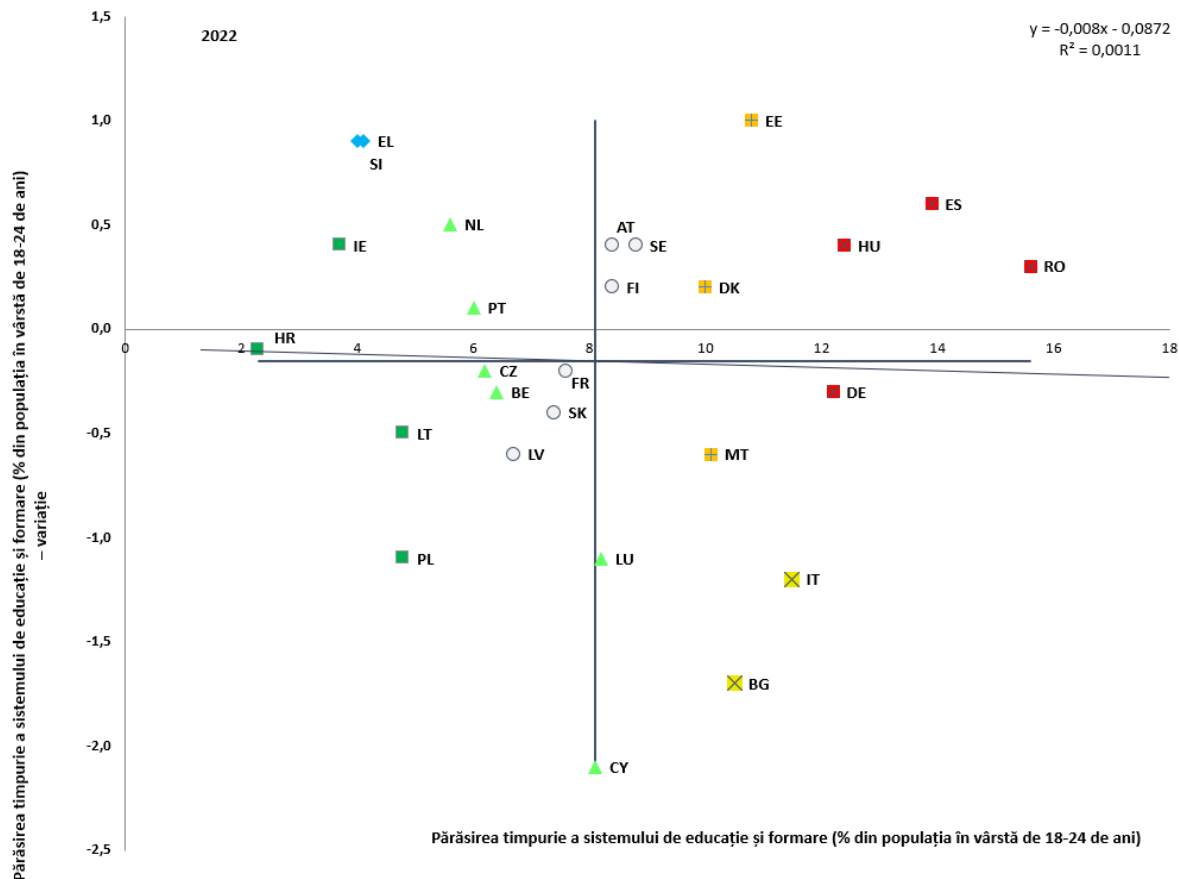
În 2022, 9,6 % din totalul persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani din UE aveau cel mult o diplomă de învățământ secundar inferior și părăsiseră prematur sistemul de educație sau formare, cu 0,2 puncte procentuale mai puțin decât în 2021 (și cu 5,1 puncte procentuale mai puțin decât în 2007). În 2022, rata de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare a fost sub 9 % (și anume obiectivul pentru 2030 prevăzut în Spațiul european al educației) în 18 state membre. Cu toate acestea, în România, Spania, Ungaria și Germania, rata a rămas peste 12 % (în creștere, de asemenea, față de ultimul an pentru ultimele trei țări) și reprezintă o „situație critică” (a se vedea figura 2.2.2). În Estonia, Danemarca și Malta, ratele au depășit cu puțin 10 % și au scăzut doar ușor în cazul Maltei, în timp ce în Estonia și Danemarca chiar au crescut, fiind astfel situații „de supravegheat”. Pe de altă parte, Croația (2,3 %), Irlanda (3,6 %), Polonia și Lituania (4,8 %) au avut „cele mai bune performanțe”. În pofida tendinței generale pozitive, nu există niciun semn clar de convergență ascendentă între statele membre, iar variațiile în funcție de gen, de țara de origine și de reședință (de exemplu, zonele urbane față de cele rurale) rămân semnificative. Bărbații tineri părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare mult mai des decât femeile tinere, la fel ca și persoanele cu handicap în comparație cu persoanele fără handicap¹¹⁶. Tinerii născuți în afara UE sunt de aproape trei ori mai susceptibili de a părăsi timpuriu sistemul de educație decât colegii lor autohtoni (21,6 % față de 8,3 %), în timp ce 71 % dintre tinerii romi (cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani) au părăsit sistemul de învățământ înainte de a ajunge la nivelul secundar superior în UE (după cum rezultă din ancheta efectuată de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE, FRA, în perioada 2020-2021). În plus, în 2022, rata de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare era în UE de 8,6 % în marile orașe, față de 10,6 % în orașe mici și suburbii și 10 % în zonele rurale¹¹⁷. În unele state membre, de exemplu Bulgaria, Ungaria și Spania, sunt raportate diferențe regionale semnificative în ceea ce privește ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare (a se vedea figura 1 din anexa 5).

¹¹⁶ A se vedea EDE, *European comparative data on persons with disabilities* (Date comparative la nivel european privind persoanele cu handicap), 2021. Rata mai mare de părăsire timpurie a școlii în rândul persoanelor cu handicap poate fi cauzată, printre altele, de probleme de accesibilitate (de exemplu, bariere fizice și arhitecturale) și de absența unor programe adaptate.

¹¹⁷ Eurostat [[edat_ifse_30](#)].

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

Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (18-24 de ani), nivelurile din 2022 și variația față de anul precedent (% , indicator principal în tabloul de bord social)

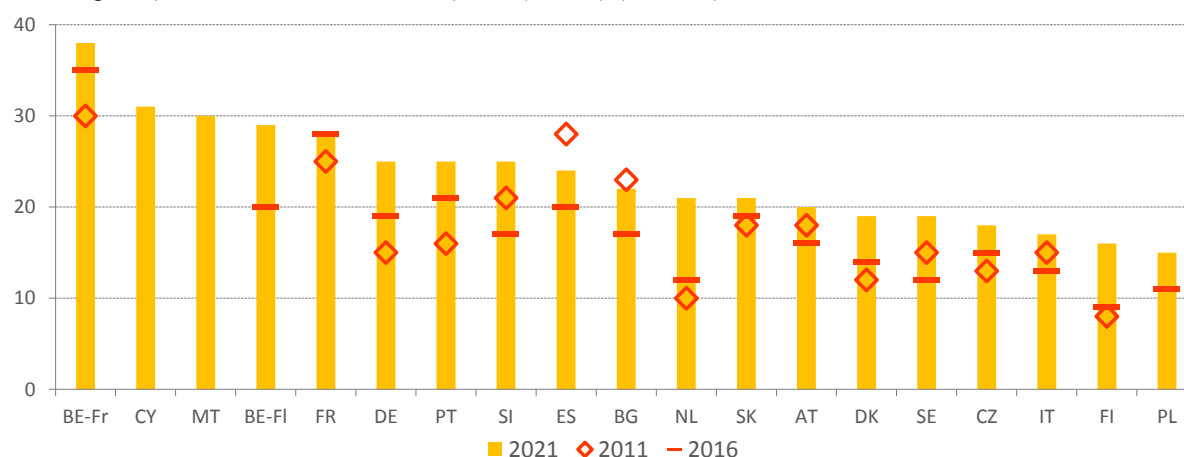


Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru SK. Date cu fiabilitate scăzută pentru SK. Sursa: Eurostat [edat_lfse_14], AFM-UE.

Competențele de citire s-au deteriorat în întreaga UE, statutul socioeconomic rămânând un indicator puternic al performanței. Potrivit studiului din 2021 intitulat *Progress in International Reading Literacy Study* (PIRLS – Studiu privind progresele înregistrate la nivel internațional în ceea ce privește competențele de citire)¹¹⁸, competențele de citire ale elevilor de clasa a patra arată o tendință descendentă în perioada 2016-2021 în toate statele membre, cu excepția Franței, unde aceste competențe au rămas stabile (a se vedea figura 2.2.3). Aproape un sfert din totalul elevilor au rezultate slabe pe scara PIRLS¹¹⁹, ponderea acestora fiind deosebit de ridicată în Comunitatea Franceză din Belgia (38 %), Cipru (31 %) și Malta (30 %). În plus, în comparație cu 2016, creșterea ponderii elevilor cu rezultate slabe a fost însoțită în majoritatea țărilor de o scădere a ponderii elevilor cu rezultate bune, ceea ce indică o deteriorare la nivel sistemic. Sondajul a reconfirmat, de asemenea, impactul puternic al mediului socioeconomic asupra rezultatelor școlare. În medie, diferența de performanță dintre copiii cu un statut socioeconomic superior în comparație cu ceilalți a fost substanțială (80 de puncte), corespunzând unui număr de aproximativ doi ani de școlarizare.

Figura 1.2.3: Competențele de citire s-au deteriorat în UE

Proporția elevilor de clasa a patra care au atins cel mult nivelul de referință internațional scăzut în cadrul Studiului privind competențele de citire la nivel internațional (PIRLS) (% , 2021).



Notă: BE-Fr se referă la Comunitatea Franceză din Belgia, în timp ce BE-FI se referă la Comunitatea Flamandă. Sunt prezentate numai sistemele de învățământ cu colectări de date la sfârșitul clasei a patra, excluzând astfel EE, EL, HR, HU, IE, LT, LU, LV și RO. Nu sunt disponibile date pentru Belgia – Comunitatea Flamandă, Cipru, Malta și Polonia în 2011; pentru Cipru și Malta în 2016.

Sursa: Calcule efectuate de DG EAC pe baza PIRLS 2021.

¹¹⁸ A se vedea Mullis, I. V. S., von Davier, M., Foy, P., Fishbein, B., Reynolds, K. A. și Wry, E., *PIRLS 2021 International Results in Reading* (Studiu privind rezultatele înregistrate la nivel internațional în ceea ce privește competențele de citire). Boston College, TIMSS & PIRLS International Study Center, 2023.

¹¹⁹ PIRLS identifică patru niveluri de competențe de citire, denumite „niveluri de referință internaționale”: scăzut, intermediar, ridicat și avansat. Aici se face referire la elevii care ating cel mult nivelul de referință internațional scăzut ca fiind „elevi cu rezultate slabe”.

În acest context, deficitul de cadre didactice pune și mai mult în pericol furnizarea unei educații de calitate, în condițiile în care recrutarea, condițiile de muncă, perspectivele de carieră și formarea inițială a cadrelor didactice diferă considerabil în UE. Majoritatea statelor membre ale UE se confruntă cu dificultăți în ocuparea posturilor didactice în toate sectoarele învățământului obligatoriu, în atragerea unui număr suficient de studenți profesori și în păstrarea profesorilor debutanți în profesie. Deficitul de cadre didactice variază, de asemenea, de la o disciplină specifică la alta, dar este deosebit de vizibil în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM)¹²⁰. Deficitul de cadre didactice este parțial determinat de tendințele demografice, aproximativ un sfert din efectivul de cadre didactice din Europa (24,5 % la nivelul ISCED 1-3) având peste 55 de ani și ajungând la vârsta de pensionare. În Estonia, Letonia, Lituania și Italia, ponderea profesorilor cu vârsta de peste 55 de ani este chiar peste 35 %. În multe state membre, a deveni profesor nu este o opțiune atractivă de carieră pentru tineri. Salariile cadrelor didactice de la nivelul secundar inferior sunt, în medie, cu 11 % mai mici decât cele ale profesioniștilor cu studii superioare¹²¹. Această disparitate salarială este și mai mare pentru profesorii care lucrează în domeniul ECEC și la nivelul primar. Doar unul din cinci profesori din statele membre participante la sondajul TALIS a considerat că activitatea sa este apreciată de societate, în timp ce mulți profesori au raportat stresul la locul de muncă și volumul mare de muncă¹²². În pofida eforturilor statelor membre de a atrage mai mulți studenți în programele de formare a cadrelor didactice, în mai multe țări numărul de înscrieri în programele de formare inițială a cadrelor didactice este în scădere, în timp ce mulți profesori debutanți părăsesc profesia în primii cinci ani.

¹²⁰ A se vedea Comisia Europeană, *Monitorul educației și formării 2023*, 2023.

¹²¹ Baza de date OCDE: *Teachers' and school heads' actual salaries* (Salariile reale ale cadrelor didactice și ale directorilor de școli). Media se referă la media statelor membre ale UE care sunt membre ale OCDE.

¹²² OCDE, *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners* (Rezultatele studiului TALIS 2018: cadrele didactice și directorii unităților de învățământ în calitate de cursanți pe tot parcursul vieții), OECD Publishing, Paris, 2019.

Absolvenții programelor de educație și formare profesională tind să aibă perspective relativ bune de angajare, în special atunci când beneficiază de învățare la locul de muncă. Dintre elevii și studenții din învățământul mediu¹²³, mai mult de jumătate (52,1 %) au fost înscriși în programe cu orientare profesională în 2021 (și anume furnizarea de competențe și predarea de cunoștințe legate de o anumită meserie, ocupație sau vocație). De asemenea, având în vedere diversitatea sistemelor naționale de educație și formare din UE, această pondere variază de la 17,6 % în Cipru la 70 % în Slovenia¹²⁴. În 2022, 60,1 % dintre proaspeții absolvenți de EFP din UE au beneficiat de învățare la locul de muncă în timpul educației și formării lor. Cu toate acestea, există totuși discrepanțe mari între statele membre, variind de la peste 90 % în Spania, Germania și Țările de Jos la mai puțin de 20 % în România, Cehia și Polonia. Proaspeții absolvenți de EFP care au fost expuși la învățarea la locul de muncă au avut o probabilitate semnificativ mai mare de a fi angajați (82,5 % în 2022 în UE) decât cei care nu au fost expuși (71,6 %). Deși, în ansamblu, rata de ocupare a proaspeților absolvenți de EFP în întreaga UE a evoluat favorabil în ultimul an, ajungând la 79,7 % în 2022, există diferențe mari de la o țară la alta, de la 93,9 % în Luxemburg la 57,7 % în România.

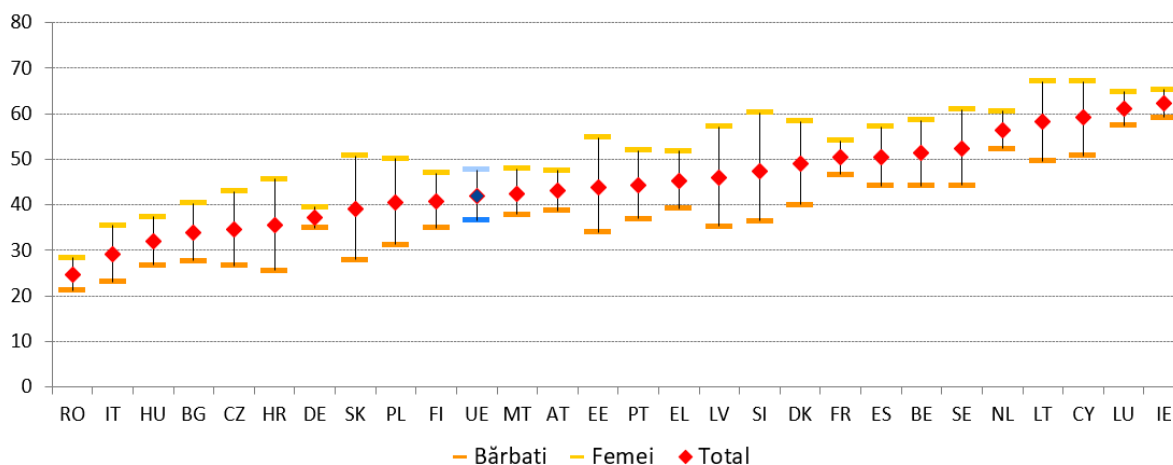
¹²³ Învățământ secundar superior (nivel ISCED 3) sau învățământ postsecundar neterțiar (nivel ISCED 4).

¹²⁴ Prezentul paragraf se bazează pe datele Eurostat [[educ_uoe_enra16](#)], [[tps00215](#)], [[edat_lfse_24](#)].

Deși rata de absolvire a învățământului terțiar este în creștere constantă, persistă disparități, inclusiv între genuri și regiuni. În 2022, 42 % dintre persoanele cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani aveau o diplomă de învățământ terțiar, în creștere față de 41,2 % în 2021 și 36,8 % în 2016. Dacă tendința pozitivă din ultimul deceniu continuă, obiectivul de 45 % prevăzut în Spațiul european al educației poate fi atins înainte de 2030¹²⁵. În pofida progreselor considerabile înregistrate la nivelul UE, rata de absolvire a învățământului terțiar rămâne sub 40 % în opt țări ale UE. În timp ce rata s-a situat chiar sub nivelul de 30 % în România și Italia, aceasta a fost de peste 60 % în Irlanda și Luxemburg în 2022 (a se vedea figura 2.2.4). În plus, este mai puțin probabil ca bărbații să dețină calificări de nivel terțiar decât femeile (36,5 % față de 47,6 %). Disparitățile de gen variază între 4,6 puncte procentuale și 23,8 puncte procentuale în întreaga UE. În 2021, decalajul în ceea ce privește învățământul terțiar între persoanele cu handicap și cele fără handicap (cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani) a fost de 11,3 puncte procentuale, doar aproximativ o treime dintre persoanele cu handicap având studii superioare sau echivalente¹²⁶. În plus, persistă diferențe regionale puternice, iar unele regiuni cu o pondere a persoanelor cu studii superioare sub media UE sunt expuse riscului de a rămâne în urma regiunilor mai dinamice, pe măsură ce deficitul de talente și decalajul economic cresc¹²⁷.

Figura 2.2.4: Disparitățile de gen în ceea ce privește ratele de absolvire a învățământului terțiar sunt semnificative

Proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani înregistrate în Ancheta asupra forței de muncă al căror nivel maxim de educație sau de formare atins este învățământul terțiar (ISCED 5-8, %, 2022).



Notă: Țările sunt prezentate în ordinea crescătoare a ratei totale de absolvire a învățământului terțiar.

Sursa: Eurostat [edat_lfse_03], AFM-UE.

¹²⁵ A se vedea Comisia Europeană, *Monitorul educației și formării 2023*, 2023.

¹²⁶ EDE, *European comparative data on persons with disabilities* (Date comparative la nivel european privind persoanele cu handicap), date din 2021.

¹²⁷ Pentru detalii, a se vedea *Comunicarea Comisiei Europene intitulată Valorificarea talentelor în regiunile Europene* [COM(2023) 32 final].

O pondere tot mai mare a absolvenților de învățământ terțiar este mobilă sau își are reședința în străinătate, unele state membre având, în principal, calitatea de parte expeditoare¹²⁸. Există disparități semnificative de la un stat membru la altul în ceea ce privește numărul de absolvenți care își au reședința în străinătate și numărul de absolvenți din altă țară a UE care vin în țară. Media absolvenților mobili de învățământ secundar, și anume elevii care au absolvit învățământul secundar în altă parte decât în statul membru al UE în care au studiat, a crescut de la 4,4 % la 4,8 % între 2017 și 2021 în UE-27, în timp ce ponderea absolvenților cu reședința în străinătate, exprimată ca procent din absolvenții din țara expeditoare, a crescut de la 3,4 % în 2007 la 5,3 % în 2022¹²⁹. În 2022, un număr de zece țări din UE au fost expeditoare nete, în timp ce alte nouă state membre au fost destinate nete. Cel mai mare sold net negativ în termeni relativi, pentru țările în care au fost disponibile date, a fost înregistrat în Croația, Lituania, Estonia, Ungaria și Portugalia, în timp ce Austria, Irlanda și Belgia au avut cele mai mari solduri nete pozitive.

Pentru a sprijini competitivitatea, a promova locuri de muncă de calitate și a menține modelul social al UE, sunt necesare acțiuni susținute pentru a dezvolta în continuare competențele forței de muncă, inclusiv în perspectiva tranziției verzi și a celei digitale. În acest context, sistemele de educație și formare funcționale și eficiente sunt esențiale pentru a le oferi tinerilor competențe relevante pentru piața muncii, în timp ce o participare ridicată la învățarea în rândul adulților este de importanță primordială pentru a se asigura actualizarea constantă a competențelor forței de muncă. Obiectivul principal privind învățarea în rândul adulților presupune ca cel puțin 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an în UE până în 2030.

¹²⁸ Eurofound, *The role of human capital inequalities in cohesion and convergence* (Rolul inegalităților în materie de capital uman în coeziune și convergență), 2024 (în curs de apariție).

¹²⁹ Nu sunt disponibile date pentru BG, CY, LU, LV, MT, PL, RO și SK.

Obiectivul UE și obiectivele naționale aferente sunt definite în termeni de participare la activități de învățare în ultimele 12 luni (excluzând formarea ghidată la locul de muncă), pentru a reflecta mai bine realitatea formării continue, care este asigurată în mare parte prin cursuri specifice de scurtă durată. Cele mai recente date disponibile din Ancheta privind educația adulților (AEA) indică o rată medie de participare de 37,4 % din populația adultă pentru UE (în 2016), cu mult sub obiectivul pentru 2030 (a se vedea secțiunea 1.3). În acest sens, Recomandarea Consiliului din iunie 2022 privind conturile personale de învățare prezintă modul în care statele membre pot combina sprijinul financiar cu sprijinul nefinanciar într-un mod eficace, astfel încât toți adulții să aibă capacitatea de a-și dezvolta competențele pe tot parcursul vieții profesionale¹³⁰. În plus, microcertIFICATELE au un potențial puternic de a oferi perfecționare și recalificare rapidă și specifică lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, având în vedere, de asemenea, deficitul de competențe (a se vedea Recomandarea Consiliului din iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor)¹³¹. Anul european al competențelor, pe baza Agendei europene pentru competențe 2020, urmărește să promoveze o schimbare de mentalitate în direcția perfecționării și a recalificării pe tot parcursul vieții, ajutând oamenii să dobândească competențele adecvate pentru locuri de muncă de calitate și să profite de numeroasele oportunități oferite de transformarea verde și cea digitală¹³².

¹³⁰ Pentru detalii, a se vedea: [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare 2022/C 243/03](#).

¹³¹ Pentru detalii, a se vedea: [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională 2022/C 243/02](#).

¹³² Comunicarea Comisiei Europene intitulată [Agenda europeană pentru competențe](#) în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței, COM(2020) 274 final; Propunere de Decizie a Parlamentului European și a Consiliului privind Anul european al competențelor.

Deficitul de forță de muncă și de competențe este larg răspândit la nivelul ocupațiilor și al competențelor, fiind determinat de cererea puternică de forță de muncă, dar și de unii factori determinanți mai structurali, cum ar fi tendințele demografice. Deficitul generalizat de forță de muncă este determinat de cererea puternică de forță de muncă, în ciuda încetirii recente a economiei, dar este posibil ca și reducerea forței de muncă din cauza schimbărilor demografice să fi jucat un rol. Deși, până în prezent, efectul îmbătrânirii populației a fost contrabalansat de creșterea participării pe piața muncii, se preconizează că forța de muncă din UE va scădea în următoarele decenii. În același timp, deficitul de forță de muncă din unele sectoare și ocupații este legat, de asemenea, de noile locuri de muncă create în contextul transformării verzi și al celei digitale, precum și de deficitul de competențe și decalajele dintre competențe care sunt proeminente în rândul forței de muncă, având în vedere, de asemenea, noile cerințe în materie de competențe. În cele din urmă, în anumite cazuri, deficitul este legat, de asemenea, de condițiile de muncă precare, în special în sectoare precum asistența medicală, îngrijirea rezidențială și transporturile¹³³.

Promovarea integrării cu succes pe piața muncii a grupurilor subreprezentate în prezent (de exemplu, femei, tineri, lucrători în vârstă, persoane provenite din familii de migranți sau romi) ar putea contribui la contrabalansarea impactului schimbărilor demografice asupra ofertei de forță de muncă¹³⁴. Sprijinirea acestora în dezvoltarea și utilizarea eficace a aptitudinilor și competențelor relevante pentru piața muncii printr-o ofertă adecvată de oportunități de perfecționare și recalificare este esențială pentru a utiliza în mod eficace potențialul acestora. De exemplu, în cazul ocupațiilor din domeniile STIM și din domeniul asistenței medicale, oferta limitată de competențe specifice locului de muncă joacă un rol important în explicarea deficitului¹³⁵. Consolidarea condițiilor de muncă ar contribui la atragerea și menținerea lucrătorilor în anumite sectoare și ocupații care se confruntă cu deficite. În plus, promovarea mobilității intra-UE, precum și atragerea de lucrători calificați din țări terțe, asigurând, în același timp, respectarea și asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor și a drepturilor de protecție socială și canalizarea migrației legale către ocupațiile care se confruntă cu deficite, în deplină complementaritate cu valorificarea talentelor din interiorul Uniunii, pot contribui la soluționarea deficitului de forță de muncă și de competențe¹³⁶.

¹³³ Comisia Europeană, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU, Employment and Social Developments in Europe (ESDE)* (Abordarea deficitului de forță de muncă și a decalajelor în materie de competențe în UE, Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa – ESDE), Analiză anuală. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

¹³⁴ A se vedea Comunicarea Comisiei *Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune*, COM(2023) 577 final.

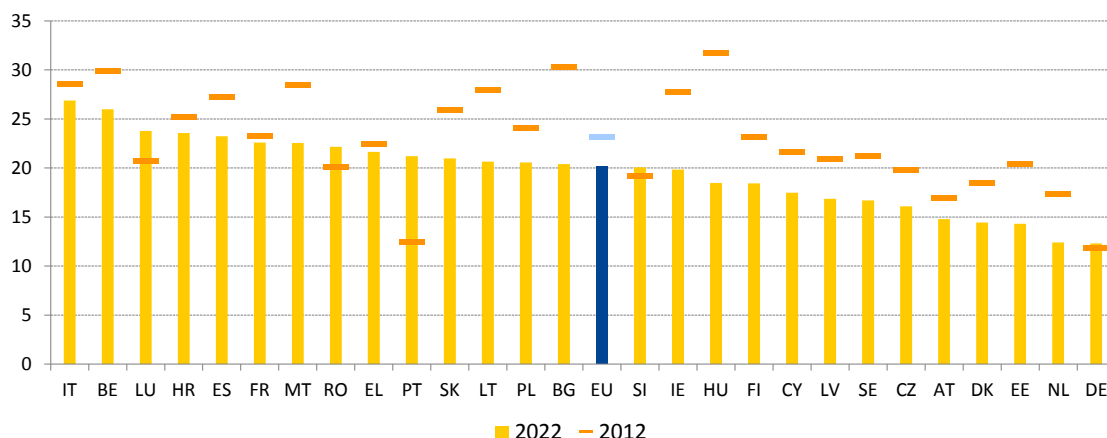
¹³⁵ Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

¹³⁶ În special prin intermediul rezervei de talente la nivelul UE lansate ca parte a Pachetului privind mobilitatea competențelor și a talentelor adoptat de Comisie la 15 noiembrie 2023.

Decalajele macroeconomice dintre competențe s-au aflat pe o traiectorie descendentă în UE în ultimul deceniu¹³⁷. Acestea se află în scădere din 2012 în majoritatea statelor membre ale UE (a se vedea figura 2.2.5). În mare măsură, acest declin este determinat de creșterea nivelurilor de instruire în toate statele membre, în timp ce ponderea locurilor de muncă necesitând cel puțin un nivel de învățământ secundar absolvit a crescut în majoritatea acestora. Într-o măsură mai mică, el reflectă, de asemenea, o reducere a decalajului dintre rezultatele în materie de ocupare ale grupurilor de populație cu un nivel scăzut, mediu și înalt de calificare. Cu toate acestea, decalajele macroeconomice dintre competențe rămân relativ ridicate în Italia, Belgia, Luxemburg, Croația și Spania. Consolidarea învățării în rândul adulților ar putea contribui la reducerea decalajelor dintre competențe printr-o mai bună aliniere a cererii și ofertei de competențe.

Figura 2.2.5: Decalajul macroeconomic dintre competențe a scăzut în ultimul deceniu

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



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

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

¹³⁷ Decalajul macroeconomic dintre competențe apare atunci când distribuția competențelor diferă între lucrătorii disponibili și cei care sunt angajați.

Deficitul de forță de muncă poate cauza blocaje în calea creșterii economice și poate încetini tranziția verde și cea digitală dacă nu este abordat în mod adecvat. În 2021, peste 60 % dintre întreprinderile din UE care au recrutat sau au încercat să recruteze specialiști TIC au întâmpinat dificultăți în ocuparea acestor posturi vacante¹³⁸. Printre principalele dificultăți a fost adesea menționată lipsa candidaților cu educație și formare relevantă sau cu experiență profesională relevantă. Un sondaj din 2023 realizat în cadrul Anului european al competențelor a evidențiat deficitul generalizat de competențe în IMM-uri, 78 % dintre acestea întâmpinând mari dificultăți (52 %) sau dificultăți moderate (26 %) în a găsi lucrători cu competențele potrivite¹³⁹. Aproximativ două treimi dintre IMM-uri (63 %) și, în șapte state membre, chiar aproximativ trei sferturi dintre acestea au considerat că deficitul de competențe le limitează activitățile economice generale. Pentru aproape jumătate dintre acestea (45 %), acest lucru se referea în special la utilizarea tehnologiilor digitale, în timp ce limitările în ceea ce privește înverzirea activităților lor reprezentau o problemă pentru 39 %. În schimb, 63 % dintre lucrătorii adulți au declarat că trebuie să își dezvolte cunoștințele și competențele în continuare pentru a-și desfășura activitatea mai bine, 52 % recunoscând necesitatea de a-și îmbunătăți competențele digitale¹⁴⁰.

¹³⁸ Eurostat [[isoc_ske_itcrs](#)].

¹³⁹ Eurobarometru 529: *Deficitul de competențe, strategiile de recrutare și de reținere a personalului în întreprinderile mici și mijlocii*, 2023.

¹⁴⁰ [Cedefop second European skills and jobs survey, 2021](#) (Al doilea sondaj european privind competențele și locurile de muncă realizat de Cedefop, 2021).

Caseta 2: Promovarea aptitudinilor și competențelor pentru o tranziție echitabilă către neutralitatea climatică

Dezvoltarea în continuare a aptitudinilor și competențelor necesare pentru o tranziție verde contribuie la creșterea capacității de inovare, a competitivității și a creșterii durabile și favorabile incluziunii. Aceasta sprijină punerea în aplicare a principiilor 1 (privind educația, formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții), 3 (egalitatea de șanse) și 4 (sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Tranziția către o economie neutră din punct de vedere climatic, pentru a combate schimbările climatice și a valorifica oportunitățile oferite de tehnologiile verzi și de evoluțiile industriale, va declanșa o transformare fundamentală într-o gamă largă de sectoare. Vor fi create noi locuri de muncă, în vreme ce unele vor fi înlocuite, iar altele redefinite. Înverzirea economiei UE în cadrul Pactului verde european oferă oportunități semnificative pentru locuri de muncă de calitate și ar putea crea aproximativ un milion de locuri de muncă până în 2030 și, eventual, un multiplu al acestui număr până în 2050, dar necesită un sprijin adecvat și politici de însoțire corespunzătoare¹⁴¹. În cadrul [Planului industrial al Pactului verde](#), competențele au fost identificate ca fiind unul dintre pilonii unei industrii competitive cu zero emisii nete și un catalizator pentru o tranziție rapidă către neutralitatea climatică. În plus, Regulamentul privind industria care contribuie la obiectivul zero emisii nete va consolida competențele pentru tehnologiile care contribuie la obiectivul zero emisii nete prin instituirea unor programe de formare specifice prin intermediul unor academii pentru industria care contribuie la obiectivul zero emisii nete. Pe baza [Agendei europene pentru competențe](#), Pactul pentru competențe urmărește să reunească organizațiile publice și cele private și le încurajează să își asume angajamente concrete în ceea ce privește perfecționarea și recalificarea adulților. [Anul european al competențelor](#) oferă un nou impuls perfecționării și recalificării și urmărește să coreleze aspirațiile și seturile de competențe ale oamenilor cu oportunitățile de angajare, în special pentru tranziția verde și cea digitală. În plus, și sprijinind în continuare competențele profesionale verzi, fiecare persoană va trebui să dezvolte competențe în materie de durabilitate pentru a gândi, a planifica și a acționa ținând seama de durabilitatea mediului, astfel încât societatea în ansamblu să poată sprijini tranziția verde. În acest sens, programele de educație și formare se pot baza pe cadrul european de competențe în materie de durabilitate GreenComp, care este alcătuit din 12 competențe în materie de durabilitate.

¹⁴¹ A se vedea Comisia Europeană, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., et al., *The future of jobs is green* (Viitorul locurilor de muncă este verde), 2021.

Pe măsură ce eforturile de decarbonizare se intensifică, competențele pentru tranziția verde sunt din ce în ce mai necesare în toate sectoarele și locurile de muncă. Potrivit clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), aproape 300 de profiluri ocupaționale din UE necesită cel puțin o calificare etichetată drept verde¹⁴². În 2022, toate statele membre ale UE s-au confruntat cu deficite în ceea ce privește ocupațiile care necesită competențe pentru tranziția verde, deși cu variații considerabile între țări (de la 108 la 3 ocupații cu deficite în Țările de Jos și, respectiv, în Grecia)¹⁴³. Sectorul construcțiilor și cel al industriei prelucrătoare, care joacă un rol esențial în tranziția verde, au raportat deficite generalizate. În peste două treimi din statele membre s-au identificat deficite în ocupații precum zidari, tâmplari și dulgheri sau instalatori și montatori. Deficite semnificative se înregistrează și în alte profesii legate de lanțurile valorice ale energiei din surse regenerabile, de implementare sau de logistică, cum ar fi șoferii de camioane (în 17 state membre) sau tehnicienii energeticieni și electricieni (în 12 state membre). Abordarea acestor deficite de forță de muncă și de competențe este esențială pentru a putea îndeplini obiectivele de neutralitate climatică și de durabilitate a mediului¹⁴⁴.

Statele membre au luat măsuri în diferite domenii de politică pentru a promova aptitudinile și competențele necesare pentru tranziția verde. Unele state membre, de exemplu **Finlanda, Danemarca și Grecia**, își actualizează strategiile naționale în materie de competențe și de finanțare pentru a acorda prioritate competențelor pentru economia verde. **Franța** a anunțat măsuri care fac din dezvoltarea competențelor în materie de durabilitate o „prioritate transversală” în toate materiile din învățământul obligatoriu, inclusiv un cadru pentru măsurarea și dezvoltarea competențelor în materie de durabilitate bazat pe GreenComp. În **Slovacia**, programele de învățământ și formare sunt actualizate în cadrul planului de redresare și reziliență, cu scopul de a promova, de asemenea, competențele verzi relevante pentru piața muncii, iar în **România** școlile profesionale vor primi sprijin pentru modernizarea programelor lor de învățământ, peste zece dintre standardele profesionale din lista ocupațiilor EFP urmând să fie actualizate. Acest lucru implică, de asemenea, dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice și a formatorilor, precum și modernizarea infrastructurii sălilor de clasă, a centrelor de formare și a cadrelor de învățare la locul de muncă, ca parte a planului de redresare și reziliență. Printre altele, **Spania și Danemarca** și-au adaptat politicile active în domeniul pieței muncii pentru a asigura o mai bună legătură între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și oportunitățile din economia verde. În plus, mai multe țări, de exemplu **Franța, Malta și Suedia**, își dezvoltă sau își modernizează sistemele de informații privind competențele pentru a identifica sau a anticipa competențele specifice necesare pentru tranziția verde. Acest lucru implică, de regulă, o cooperare strânsă cu industria, cu partenerii sociali și cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă, inclusiv la nivel regional sau local. **Portugalia** a înființat un Centru de formare specific pentru tranziția energetică, cu scopul de a promova conceperea unor cursuri de formare și participarea lucrătorilor la acestea pentru a fi calificați în domeniile tranziției energetice și acțiunilor climatice, de exemplu, energia din surse regenerabile, eficiența energetică și mobilitatea durabilă.

¹⁴² Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), Cedefop, 2012.

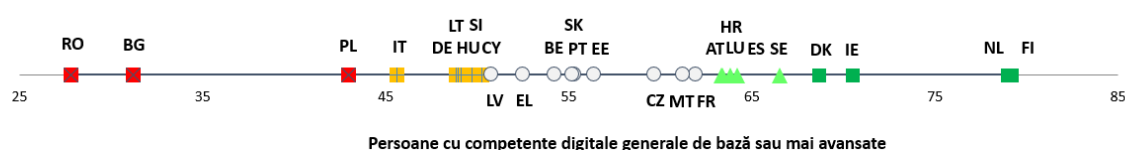
¹⁴³ Pe baza Autorității Europene a Muncii, *Raportul din 2022 al EURES referitor la deficitele și excedentele de forță de muncă*, 2023.

¹⁴⁴ A se vedea: Comisia Europeană, *Employment and social developments in Europe 2023* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

În acest context, sunt necesare eforturi suplimentare semnificative pentru a îmbunătăți competențele digitale ale populației, în special în rândul persoanelor slab calificate, al persoanelor în vârstă și al resortisanților țărilor terțe. În 2021, între 60 și 70 % dintre lucrătorii din UE au utilizat la locul de muncă instrumente digitale care necesitau niveluri de bază sau moderate de competențe digitale¹⁴⁵. Cu toate acestea, doar 53,9 % dintre adulții europeni (16-74 de ani) aveau cel puțin competențe digitale de bază, lăsând un decalaj considerabil față de obiectivul de 80 % până în 2030, astfel cum este definit în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și în Busola pentru dimensiunea digitală a deceniului digital¹⁴⁶. În România și Bulgaria, mai puțin de o treime din populația adultă avea cel puțin competențe digitale de bază în 2021, cele două țări, alături de Polonia, prezentând o „situație critică” cu privire la această dimensiune (a se vedea figura 2.2.6). În plus, Italia, Germania, Lituania, Ungaria, Slovenia și Cipru erau „de supravegheat”, din cauza nivelurilor cu mult sub media UE. În același timp, Țările de Jos, Finlanda, Irlanda și Danemarca, în calitate de țări cu „cele mai bune performanțe”, au atins deja niveluri de aproape 80 % din populația adultă cu cel puțin competențe digitale de bază. Există, de asemenea, variații considerabile între grupurile de populație. În timp ce 71 % dintre tineri (16-29 de ani) aveau cel puțin competențe digitale de bază în UE, doar 34,6 % din populația în vârstă (55-74 de ani) avea acest nivel de competențe. Cu rate de 45 % și, respectiv, 33 %, șomerii și persoanele inactive erau, de asemenea, mai în urmă în ceea ce privește competențele digitale de bază decât restul populației. În cele din urmă, o proporție semnificativ mai mică a resortisanților țărilor terțe (41,8 %) dețineau cel puțin competențe digitale de bază în același an.

Figura 2.2.6: Se observă diferențe mari între țări în ceea ce privește competențele digitale ale adulților

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



Notă: Legenda este prezentată în anexă. Ca urmare a modificărilor substanțiale aduse definiției indicatorului în 2021, la evaluarea acestui indicator se utilizează, în mod excepțional, numai niveluri (presupunând „nicio modificare” pentru toate statele membre, precum și media UE).

Sursa: Eurostat, [tepsr_sp410].

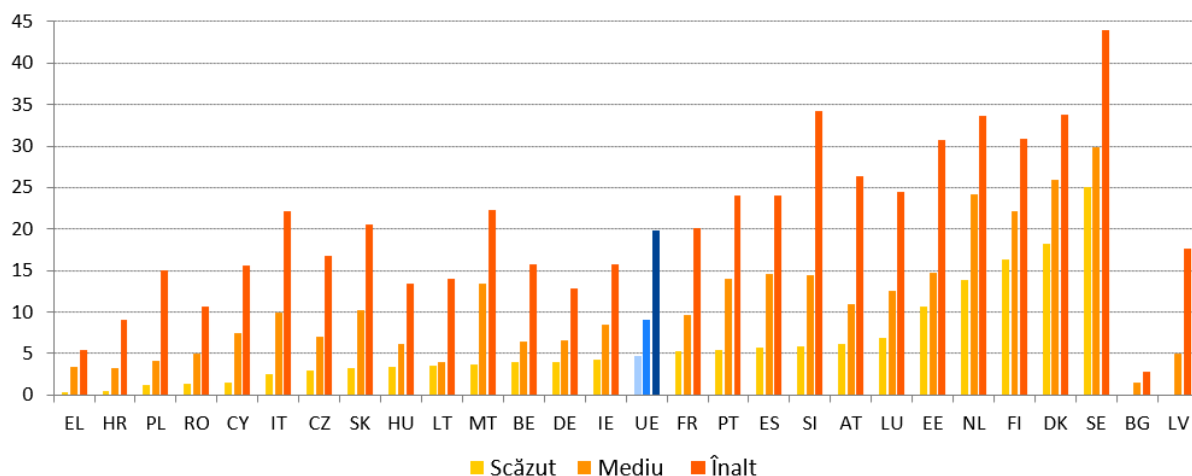
¹⁴⁵ Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* (Plasarea Europei pe calea către o tranziție digitală umană: date noi din cel de al doilea sondaj european privind competențele și locurile de muncă realizat de Cedefop). Luxemburg: Oficiul pentru Publicații. Seria de referință Cedefop; nr. 123, 2022.

¹⁴⁶ Deceniul digital reprezintă viziunea strategică orientată spre viitor a Comisiei Europene pentru dezvoltarea economiei digitale și transformarea întreprinderilor europene până în 2030. Planul a fost prezentat de Comisia Europeană în martie 2021. Pe lângă obiectivul privind competențele digitale, în cadrul său s-a stabilit un obiectiv privind existența a 20 de milioane de profesioniști TIC până în 2030 (față de aproximativ 9 milioane în 2021).

Persoanele cu nivel scăzut de instruire merită o atenție deosebită în cadrul măsurilor de politică menite să sporească participarea la învățarea în rândul adulților. Persoanele care au absolvit cel mult învățământul secundar inferior reprezintă 20,5 % din persoanele cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani din UE și o mare parte (15,1 %) din tineri (25-34 de ani). În 2022, rata de participare a adulților la învățare în ultimele patru săptămâni a fost de peste patru ori și aproape de două ori mai mare în rândul persoanelor cu înaltă calificare (19,8 %) și, respectiv, al persoanelor cu un nivel mediu de calificare (9 %), comparativ cu persoanele slab calificate (4,7 %) (a se vedea figura 2.2.7). Acest decalaj variază totuși în funcție de țară, de la mai puțin de două ori mai mare în țări precum Suedia, Danemarca și Finlanda, la mai mult de zece ori în țări precum Grecia, Croația și Polonia. Îmbunătățirea participării la învățarea în rândul adulților la nivelul întregii populații, în special în rândul persoanelor slab calificate, este esențială în contextul deficitului generalizat de forță de muncă și de competențe și în vederea sprijinirii unei creșteri durabile și favorabile incluziunii. Pachetul de evaluare a parcursurilor de actualizare a competențelor, adoptat recent în cadrul Anului european al competențelor, subliniază necesitatea de a oferi în continuare adulților slab calificați oportunități de dezvoltare a competențelor de bază sau a unui set mai larg de competențe, relevante pentru participarea activă în societate și pe piața muncii¹⁴⁷.

Figura 2.2.7: Participarea la învățarea în rândul adulților este puternic influențată de nivelul de instruire

Participarea adulților (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) la activități de învățare în ultimele patru săptămâni ale anului 2022, în funcție de nivelul (scăzut, mediu sau înalt) de instruire



Note: Nu sunt disponibile date pentru BG și LV pentru persoanele slab calificate. Date cu fiabilitate scăzută pentru LU. Întrerupere a seriei pentru SK.

Sursa: Eurostat [trng_lfse_03], AFM-UE.

¹⁴⁷ Pachetul de evaluare a parcursurilor de actualizare a competențelor a fost adoptat în iulie 2023 și a evaluat acțiunile întreprinse ca răspuns la [Recomandarea Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor](#).

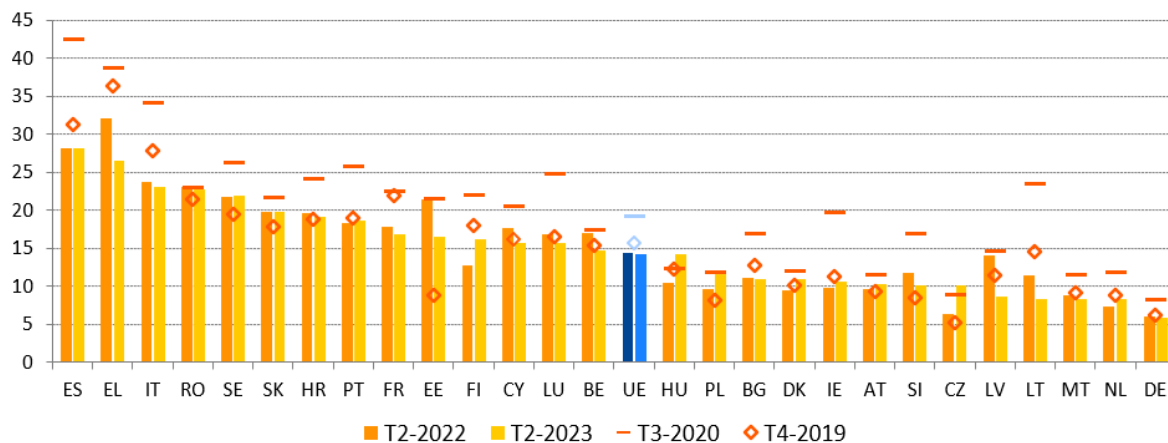
Cea mai mare parte a formării adulților are loc în cadre non-formale. În 2022, trei din patru adulți care au participat la activități de învățare în ultimele patru săptămâni în UE au făcut acest lucru într-un mod non-formal, și anume un mod structurat de învățare în afara instituțiilor de învățământ tradiționale formale. Aceasta constă în principal în cursuri de formare de scurtă durată oferite la nivel de întreprindere sau de centre specializate. În 20 de state membre, ponderea învățării non-formale a fost de peste 80 %, în timp ce în alte cinci state membre a fost de două treimi sau mai puțin. Doar în Bulgaria și Grecia, ponderea învățării non-formale a reprezentat mai puțin de jumătate din totalul activităților de învățare¹⁴⁸.

După ce s-a îmbunătățit în cadrul redresării economice post-COVID-19, șomajul în rândul tinerilor s-a stabilizat sub nivelurile observate anterior, dar rămâne relativ ridicat în multe state membre. După ce a atins nivelul de dinainte de criză de 14,4 % în T2-2022, revenind de la un nivel maxim de 19,1 % în T3-2020, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani) a menținut, în linii mari, acest nivel în UE în T2-2023 (a se vedea figura 2.2.8). Rata a scăzut în 15 state membre în comparație cu T2-2022 și în special cu peste 5 puncte procentuale în Grecia, Estonia și Letonia, în timp ce a crescut semnificativ în Ungaria (3,8 puncte procentuale), Cehia (3,7 puncte procentuale) și Finlanda (3,5 puncte procentuale). Șomajul în rândul tinerilor rămâne de aproape trei ori mai mare decât în cazul populației totale în vârstă de muncă din UE. Acesta variază de la peste 20 % în Spania, Grecia, Italia, România și Suedia până la cea mai mică rată (5,9 %) în Germania. Sunt necesare eforturi susținute pentru a depăși provocările structurale care rețin tinerii pe piața muncii, în special în contextul unui deficit generalizat de forță de muncă și de competențe, precum și pentru a contracara posibilele efecte negative de lungă durată asupra perspectivelor de carieră ale acestora.

¹⁴⁸ Eurostat [[trng_lfs_09](#)], AFM-UE.

Figura 2.2.8: Șomajul în rândul tinerilor s-a îmbunătățit în paralel cu o redresare economică puternică, dar situația rămâne dificilă în unele state membre

Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani, % din populația activă) în T4-2019 (anterior crizei), T3-2020 (la punctul culminant al crizei) și T2-2022 (ulterior crizei), T2-2023



Note: Date ajustate sezonier. Fiabilitate scăzută pentru EE, HR, LU, MT și SI în T4-2019 și T3-2020 și pentru LU, MT și SI atât în T2-2022, cât și în T2-2023. Definiția diferă pentru FR și ES în T2-2022 și T2-2023.

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

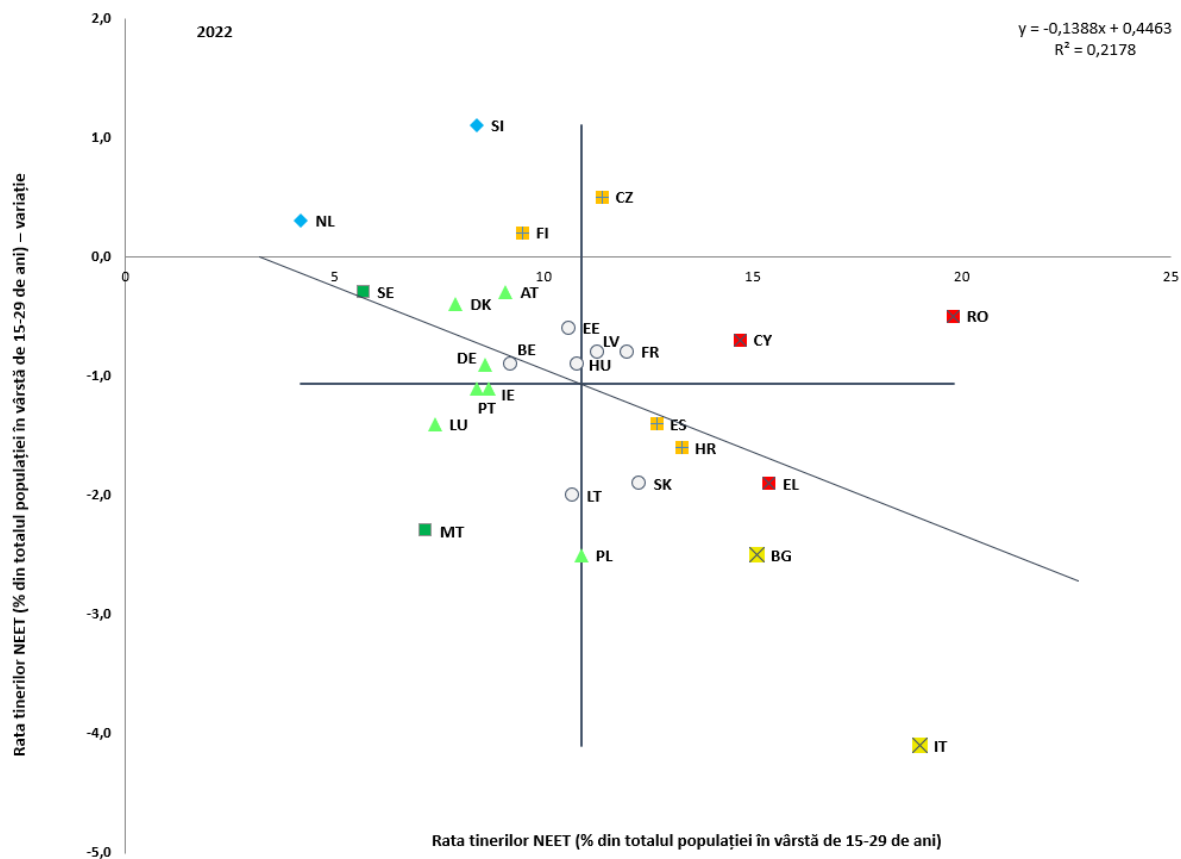
După ce s-a redresat în urma crizei COVID-19, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut semnificativ, ajungând sub nivelurile anterioare pandemiei, dar există în continuare provocări. După o creștere bruscă semnificativă în timpul crizei COVID-19, ajungând la 13,9 % în 2020, rata NEET (15-29 de ani) în UE a continuat să scadă de la 13,1 % în 2021 la 11,7 % în 2022. În România (care are cea mai mare rată, de 19,8 %), Grecia și Cipru, situația tinerilor NEET este totuși „critică”, din cauza nivelurilor constant ridicate și a unor îmbunătățiri insuficient de mari pentru unii dintre ei (a se vedea figura 2.2.9). În Croația, Spania, Cehia și Finlanda, situația este „de supravegheat”. Țările cu „cele mai bune performanțe” din UE au fost Malta și Suedia, care înregistrează atât niveluri scăzute, cât și îmbunătățiri substanțiale. În majoritatea statelor membre, se pot observa, de asemenea, diferențe regionale în ceea ce privește ratele NEET (a se vedea figura 2 din anexa 5). În timp ce rata tinerilor NEET șomeri s-a îmbunătățit semnificativ, scăzând cu 0,7 puncte procentuale din 2021 la 4,3 % în 2022 și se situează în prezent cu mult sub nivelul de dinainte de criză (4,9 % în 2019)¹⁴⁹, o proporție mai mare de tineri NEET (7,4 % în 2022, în scădere de la 7,8 % în 2019) rămâne în afara forței de muncă, astfel cum se detaliază mai bine în caseta 3 dedicată¹⁵⁰. Pentru a atinge obiectivul ambițios de a atinge o rată NEET de 9 % până în 2030, stabilit în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, sunt necesare eforturi continue, pe baza îmbunătățirilor recente.

¹⁴⁹ Eurostat [[edat_lfse_20](#)].

¹⁵⁰ A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

Figura 2.2.9: Ratele NEET au scăzut semnificativ, dar există în continuare provocări

Rata NEET (15-29 de ani), nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



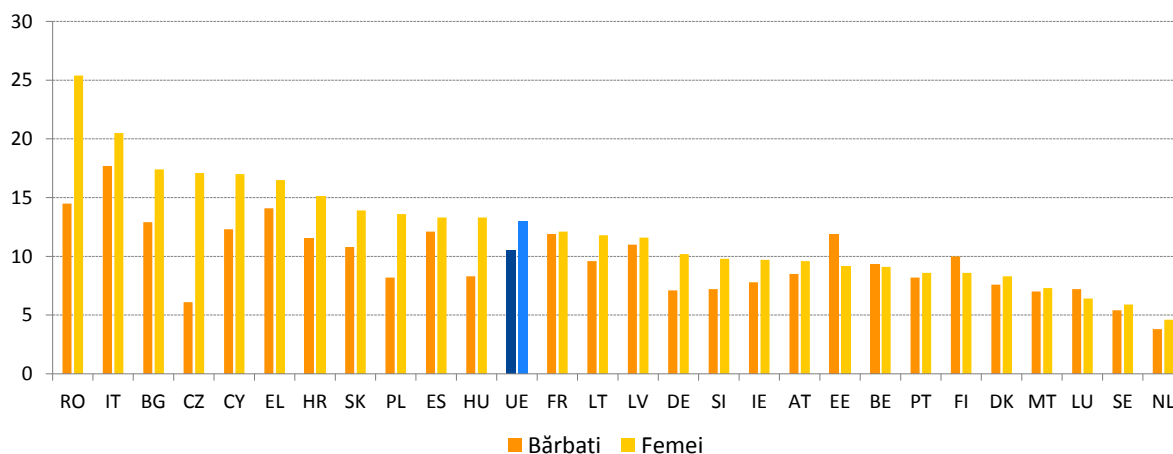
Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Definiția diferă pentru ES și FR.

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

Femeile și persoanele provenite din familii de migranți ocupă un loc mai important în rândul tinerilor NEET. Deși s-a îmbunătățit între 2021 și 2022, ponderea femeilor care nu erau încadrate profesional și nu urmau niciun program educațional și de formare în UE (13 %) era în continuare cu 2,5 puncte procentuale mai mare decât cea a bărbaților (10,5 %) (a se vedea figura 2.2.10). Decalajul a fost de peste 10 puncte procentuale în Cehia și România. Numai în Estonia, Finlanda, Luxemburg și Belgia, rata NEET în cazul bărbaților a fost mai mare decât rata femeilor. În timp ce în rândul bărbaților NEET, inactivitatea a fost doar ușor mai frecventă în comparație cu șomajul (5,7 % față de 4,8 %), în rândul femeilor NEET o proporție semnificativ mai mare a fost inactivă (9,2 % față de 3,8 %). În cele din urmă, o proporție semnificativ mai mare de tineri născuți în afara UE era NEET în comparație cu populația autohtonă născută în 2022, în special în rândul femeilor. Garanția pentru tineret consolidată poate contribui la orientarea către tinerii NEET prin oferirea de oportunități de angajare, educație și formare continuă, ucenicii sau stagii de calitate în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la încetarea educației formale¹⁵¹. În completarea garanției, inițiativa ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve* – țintește, învață, stăpânește, realizează) îi ajută pe tinerii NEET defavorizați să dobândească experiență profesională în străinătate, inclusiv formare profesională intensivă și personalizată în țara lor de origine în etapa de pregătire, precum și sprijin continuu pentru a obține un loc de muncă sau pentru a-și continua studiile în țara de origine în etapa de monitorizare¹⁵².

Figura 2.2.10: Deși se îmbunătățește în general, disparitatea de gen în rândul tinerilor NEET rămâne substanțială

Ratele NEET ale femeilor și bărbaților (15-29 de ani, %, 2022)



Notă: Definiția diferă pentru ES și FR.

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

¹⁵¹ Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret 2020/C 372/01, JO C 372, 4.11.2020, p. 1.

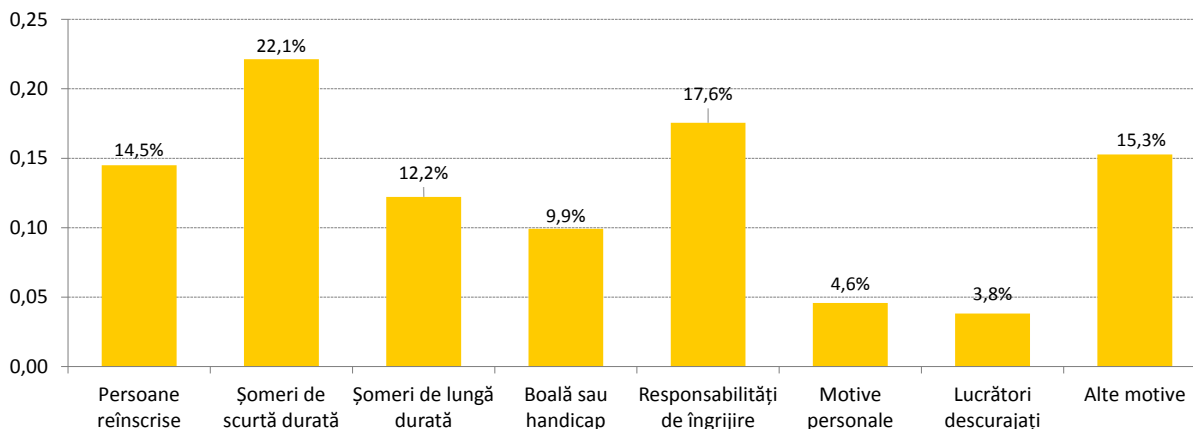
¹⁵² Mai multe informații sunt disponibile la adresa: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană \(europa.eu\)](#).

Caseta 3: Eliminarea decalajului de șanse pentru tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare

Tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) constituie o sursă neexploată de talente și de inovare care, dacă este abordată, poate contribui la transformarea verde și la transformarea digitală și poate consolida dinamismul economic și societal. Integrarea adecvată și la timp a tinerilor pe piața muncii sau în sistemele de educație și formare profesională este esențială pentru a evita așa-numitele „sechele” pe termen mai lung. Această situație poate afecta perspectivele viitoare de carieră și capacitatea de a realiza venituri, existând, de asemenea, riscuri potențial mai mari de sărăcie și excluziune socială, până la cazurile extreme de probleme de sănătate fizică și mintală¹⁵³. Transformările majore viitoare legate de înverzirea și digitalizarea economiilor noastre sporesc necesitatea de a ne asigura că generațiile tinere sunt bine integrate pe piața muncii și în societate și sunt în măsură să adopte schimbările și să orienteze transformările viitoare. Deși intervenția de politică rapidă la nivelul UE și al statelor membre a contribuit la scăderea ratei NEET (15-29 de ani) de la nivelul maxim de 16,4 % în UE în 2013 la 12,8 % în 2019¹⁵⁴ și apoi la un nivel minim record de 11,7 % în 2022, 8,3 milioane de tineri NEET continuă să reprezinte o provocare semnificativă pentru Uniune. Acest aspect trebuie abordat în conformitate cu principiul 4 al Pilonului european al drepturilor sociale (privind sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă), care subliniază dreptul tinerilor la continuarea studiilor, ucenicie, stagiul sau oferte de muncă rapide¹⁵⁵.

Situația diversă a tinerilor NEET în UE, care necesită o combinație de abordări strategice diferite

Clasificarea tinerilor NEET în funcție de motivele pentru care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare



Sursa: Calculele Eurofound bazate pe microdate din Ancheta asupra forței de muncă.

¹⁵³ Comisia Europeană, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU, Employment and Social Developments in Europe (ESDE)* (Abordarea deficitului de forță de muncă și a decalajelor în materie de competențe în UE, Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa – ESDE), Analiză anuală. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

¹⁵⁴ *Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor* (YEI) a fost lansată în 2013 pentru a oferi sprijin tinerilor care locuiesc în regiuni în care șomajul în rândul tinerilor a fost mai mare de 25 %.

¹⁵⁵ *Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale* a propus o reducere a ratei NEET, alături de obiectivul UE privind rata de ocupare a forței de muncă de 78 % până în 2030.

Tinerii NEET reprezintă o populație extrem de eterogenă, ceea ce necesită abordări strategice adaptate. În 2022, în UE, în timp ce rata tinerilor NEET șomeri era de 4,3 %, ponderea tinerilor NEET inactivi a fost semnificativ mai mare, situându-se la 7,4 %. În special, România (14,2 %), Italia (12,7 %) și Bulgaria (11,9 %) au înregistrat cele mai ridicate rate de tineri NEET inactivi din Uniune. România a prezentat, de asemenea, o disparitate de gen considerabilă în această statistică, cu o rată mai mare cu 13,3 puncte procentuale în cazul femeilor decât în cazul bărbaților, urmată de Bulgaria (5,9 puncte procentuale) și Italia (3,8 puncte procentuale). Potrivit cercetărilor Eurofound, tinerii pot fi NEET inactivi din motive precum responsabilitățile familiale, boala sau handicapul (a se vedea figura). Alții pot fi descurajați, deoarece nu reușesc să găsească un loc de muncă adecvat, confruntându-se în același timp cu obstacole suplimentare pe măsură ce trece timpul. Înțelegerea motivelor care stau la baza inactivității economice a tinerilor NEET din fiecare țară este esențială pentru conceperea unor intervenții de politică specifice, care variază de la măsuri privind capacitatea de inserție profesională la îngrijire și asistență socială¹⁵⁶. Este și mai important ca tinerii NEET să fie ajutați să se integreze pe piața muncii, având în vedere deficitul considerabil de forță de muncă și de competențe cu care se confruntă Uniunea.

Deși nu există o abordare universală, măsurile de informare și de activare, dezvoltarea competențelor, precum și serviciile sociale și de îngrijire accesibile financiar și de calitate sunt, în general, importante pentru a aborda provocarea reprezentată de tinerii NEET. Strategia privind căile de acces pe piața muncii pentru perioada 2021-2025, adoptată de **Irlanda**, prezintă programele de activare, perfecționare și recalificare pe piața muncii, precum și subvențiile acordate angajatorilor pentru a stimula participarea tinerilor NEET pe piața muncii. În **România**, „proiectul STONE” se axează pe consolidarea competențelor tinerilor NEET. Alte state membre sprijină tinerii NEET în ceea ce privește perfecționarea digitală, cum ar fi **Italia** („*Crescere in Digitale*”), **Spania** („*Empleando Digital*”) și **Belgia** („*BeCode*” și „*MolenGeek*”).

¹⁵⁶

Surse: Eurofound, *Impact of COVID-19 on young people in the EU* (Impactul pandemiei de COVID-19 asupra tinerilor din UE) și Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs* (Explorarea diversității tinerilor NEET), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021. Calculele se bazează pe [microdatele AFM-UE](#). Printre „persoanele reînscrise” se numără lucrătorii aflați în situație de suspendare temporară a contractului individual de muncă și persoanele care tocmai s-au angajat sau care s-au înscris la cursuri de educație și formare.

Persoanele în vârstă sunt mai active decât oricând pe piața muncii, dar există încă posibilități de îmbunătățire, în special în ceea ce privește femeile în vârstă. În 2022, jumătate din populația UE avea peste 44,4 ani și se preconizează că vârsta mediană va crește cu 4,4 ani, ajungând la 48,8 în 2100¹⁵⁷. Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani) a crescut semnificativ, de la 44,7 % în 2010 la 62,3 % în 2020, pe fondul unei creșteri a ratei lor de participare de la 48 % la 65,4 %. În 2022, rata de ocupare a femeilor în vârstă, de 56,2 %, a fost totuși cu 12,5 puncte procentuale mai mică decât cea a bărbaților, de 68,7 %, deși s-a redus (cu 3,5 puncte procentuale) din 2010. În comparație cu alte grupe de vârstă, lucrătorii în vârstă tind să aibă o mai mare stabilitate a locului de muncă, ceea ce se reflectă și în rata relativ scăzută a șomajului. În 2022, rata șomajului în rândul lucrătorilor în vârstă (55-74 de ani), de 4,6 %, a fost cu 1,6 puncte procentuale mai mică decât rata globală de 6,2 %. Cu toate acestea, pierderea locului de muncă, atunci când apare, poate fi mai dăunătoare la o vârstă mai înaintată, inclusiv pentru că lucrătorii în vârstă tind să se confrunte cu dificultăți mai mari în a-și actualiza competențele. În 2022, 51,1 % dintre șomerii cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani își căutaseră un loc de muncă timp de peste un an (față de 35,3 % pentru populația totală). În contextul deficitului generalizat de forță de muncă și de competențe în întreaga UE și al tendințelor demografice negative, prelungirea vieții profesionale joacă un rol important în sprijinirea ofertei de forță de muncă și în asigurarea sustenabilității bugetare a sistemelor de protecție socială, garantând în același timp coeziunea socială, solidaritatea și transferurile de cunoștințe între generații. Întrucât lucrătorii în vârstă ar putea fi mai expuși riscului de pierdere a relevanței actuale a competențelor, politicile de formare și de învățare pe tot parcursul vieții, inclusiv pentru a asigura competențe digitale adecvate, sunt deosebit de importante pentru menținerea capacității lor de inserție profesională și promovarea îmbătrânirii active.

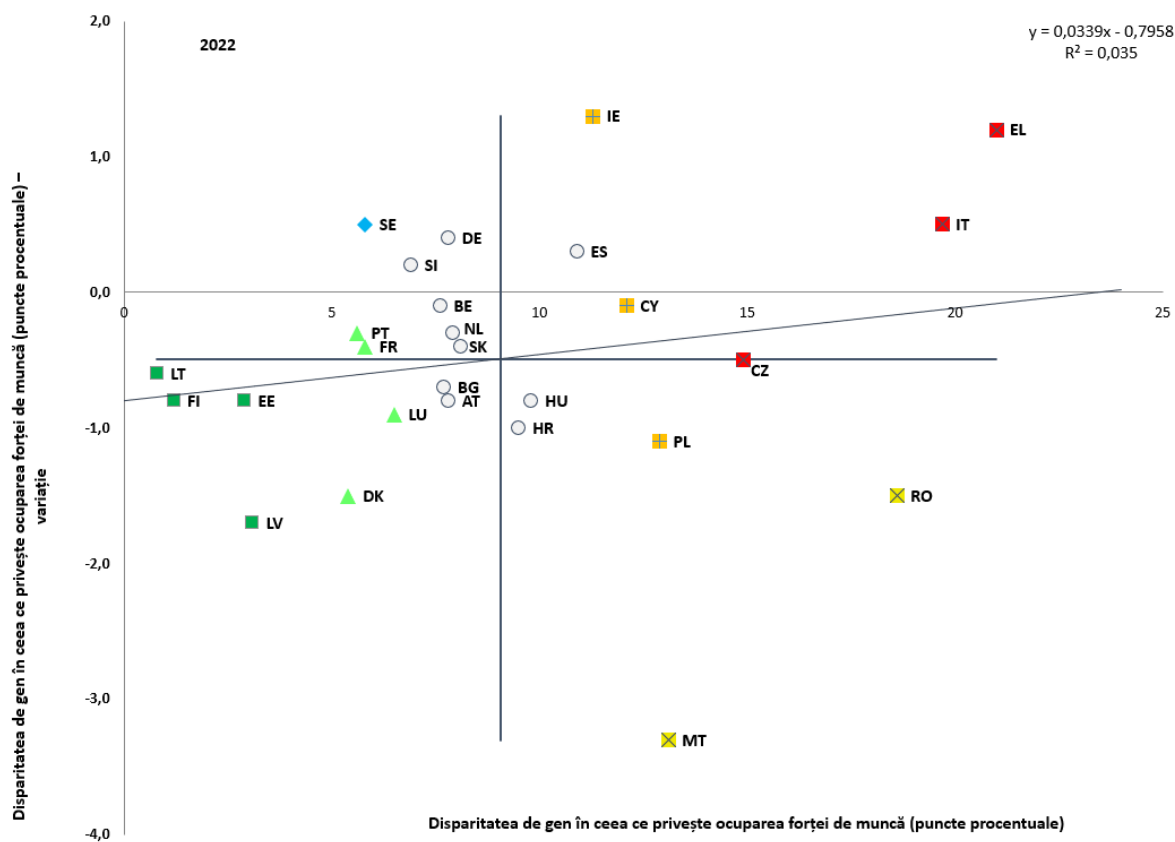
¹⁵⁷ A se vedea Eurostat, [Population structure and ageing](#) (Structura și îmbătrânirea populației), Statistici explicate, 2023.

Inegalitățile de gen de pe piața muncii rămân generalizate, cu diferențe mari între statele membre și fără semne de convergență ascendentă. În 2022, rata de ocupare a bărbaților era de 80 % în UE, în timp ce în rândul femeilor era de 69,3 %, rezultând o disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 10,7 puncte procentuale. Această disparitate s-a redus ușor în ultimii ani (de la 11,1 puncte procentuale în 2020 și 10,9 puncte procentuale în 2021). Cele mai mari disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă au fost observate în Grecia și Italia, unde erau angajate puțin peste jumătate dintre femei (55,9 % și, respectiv, 55 %), în comparație cu aproximativ trei sferturi dintre bărbați (76,9 % și, respectiv, 74,7 %), ceea ce indică o „situație critică” (a se vedea figura 2.2.11). Același lucru este valabil și pentru Cehia, unde disparitatea s-a îmbunătățit într-o oarecare măsură, dar este încă mare, de 14,9 puncte procentuale. „De supravegheat” sunt Polonia, Ciprul și Irlanda, aceasta din urmă după ce a înregistrat o creștere substanțială față de valoarea din 2021 (+ 1,3 puncte procentuale), precedată de o scădere în anul anterior. Dimpotrivă, în 2022, cele mai mici disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-au înregistrat în Lituania (0,8 puncte procentuale), Finlanda (1,2 puncte procentuale), Estonia (2,9 puncte procentuale) și Letonia (3,1 puncte procentuale), toate având „cele mai bune performanțe”. În unele state membre, de exemplu Austria, Germania și Spania, s-a putut observa o variație semnificativă a ratei de ocupare a forței de muncă în funcție de gen de la o regiune la alta (a se vedea figura 3 din anexa 5). Pentru a atinge obiectivul privind rata de ocupare a forței de muncă pentru 2030, stabilit în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, statele membre depun eforturi pentru a reduce cel puțin la jumătate disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă până în 2030. Pentru a realiza acest lucru, sunt necesare măsuri de politică suplimentare pentru a elimina barierele din calea participării și integrării femeilor pe piața muncii, în conformitate cu Strategia UE privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025¹⁵⁸.

¹⁵⁸ Pentru informații suplimentare, a se vedea Comisia Europeană, *Raportul pe 2023 privind egalitatea de gen în UE*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Figura 2.2.11: Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a redus în majoritatea țărilor, dar rămâne semnificativă, fără niciun semn de convergență ascendentă între statele membre

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (20-64 de ani), nivelul din 2022 și variația față de anul precedent (puncte procentuale, indicator principal în tabloul de bord social)



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

Sursa: Eurostat [tesem060], AFM-UE.

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este mai mare atunci când se ia în considerare ocuparea forței de muncă în echivalent normă întreagă (ENI), deoarece femeile lucrează mai frecvent cu fracțiune de normă. În 2022, ponderea muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor a fost semnificativ mai mare decât în cazul bărbaților (28,4 % față de 8,2 %), deși disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă s-a redus în ultimii ani (de la 21,1 puncte procentuale în 2020 la 20,2 puncte procentuale în 2022). Atunci când se ia în considerare ocuparea forței de muncă în ENI, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în grupa de vârstă 20-64 de ani a fost de 16 puncte procentuale în 2022 în UE, cu mult peste disparitatea de 10,7 puncte procentuale atunci când nu se ia în considerare ENI¹⁵⁹. Calitatea de părinte a avut un impact opus asupra ocupării forței de muncă a tatilor și a mamelor. În 2022, în timp ce rata de ocupare a femeilor cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani care aveau copii în UE a fost cu 5 puncte procentuale mai mică în comparație cu cea a femeilor fără copii, rata de ocupare a bărbaților cu copii a fost cu 8,5 puncte procentuale mai mare decât rata celor fără copii¹⁶⁰. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a ajuns la 17,3 puncte procentuale în cazul persoanelor cu copii, în timp ce în cazul persoanelor fără copii aceasta s-a ridicat la 3,8 puncte procentuale. În rândul femeilor angajate cu copii, ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă a ajuns la 31,5 %, comparativ cu 4,9 % în cazul bărbaților. În majoritatea țărilor, impactul statutului de părinte se reflectă în rate mai scăzute de ocupare a forței de muncă și într-o pondere mai mare a locurilor de muncă cu fracțiune de normă în cazul femeilor – acest lucru este valabil în special în țări precum Germania, Austria și Irlanda. Disparitățile salariale de gen s-au redus în ultimul deceniu, dar sunt încă mari în majoritatea țărilor, astfel cum se detaliază în caseta 1 dedicată¹⁶¹.

¹⁵⁹ Rata de ocupare a forței de muncă în ENI compară diferențele dintre grupuri în ceea ce privește numărul mediu de ore lucrate. Această rată se calculează prin împărțirea numărului total de ore lucrate în economie (primul loc de muncă, al doilea loc de muncă etc.) la numărul mediu de ore al unui program cu normă întreagă (aproximativ 40) și la numărul de persoane cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani. Sursa: Cadrul comun de evaluare (JAF), calcul pe baza datelor Eurostat.

¹⁶⁰ Eurostat [[lfst_hheredty](#)].

¹⁶¹ Eurostat [[tesem189](#)].

Îmbunătățirea furnizării și a accesibilității educației și îngrijirii timpurii de calitate și la prețuri accesibile este esențială pentru creșterea participării femeilor pe piața muncii și pentru dezvoltarea copiilor; cu toate acestea, participarea la ECEC este în scădere¹⁶². După ce a atins 37,9 % în 2021 în UE, participarea copiilor mai mici de 3 ani la serviciile ECEC formale a scăzut semnificativ în 2022 (cu 2,2 puncte procentuale), ajungând la 35,7 %, iar între statele membre persistă diferențe importante. În ceea ce privește obiectivele de la Barcelona revizuite, doar nouă state membre și-au atins obiectivul revizuit de 45 % pentru 2030, care completează analiza tabloului de bord social pentru a stimula acțiuni în materie de politici în acest domeniu¹⁶³. În 2022, rata de participare a fost chiar sub 15 % în Slovacia, Cehia, România și Ungaria, ceea ce reprezintă o „situație critică” (a se vedea figura 2.2.12). În Polonia, Bulgaria, Irlanda, Lituania, Austria, Germania, Cipru și Croația, doar între 15 și 28 % dintre copiii cu vârsta sub 3 ani au participat la ECEC, ceea ce este „de supravegheat”. „Cele mai bune performanțe” din UE au fost înregistrate în Danemarca, Țările de Jos, Franța și Suedia, unde au participat peste 50 %, iar în Danemarca și Țările de Jos chiar peste 70 % dintre copii. Barierele financiare, culturale și lingvistice, precum și inegalitățile regionale pot reprezenta obstacole în calea participării la serviciile ECEC formale, care necesită răspunsuri politice adecvate¹⁶⁴. În plus, ratele de participare sunt influențate, de asemenea, de politicile naționale în ceea ce privește, de exemplu, concediile și alocațiile pentru creșterea copilului sau drepturile legale la servicii de îngrijire de zi a copilului de la o anumită vârstă. În general, se pare că se justifică măsuri de politică suplimentare în conformitate cu Garanția europeană pentru copii, cu Strategia europeană privind serviciile de îngrijire și cu Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor.

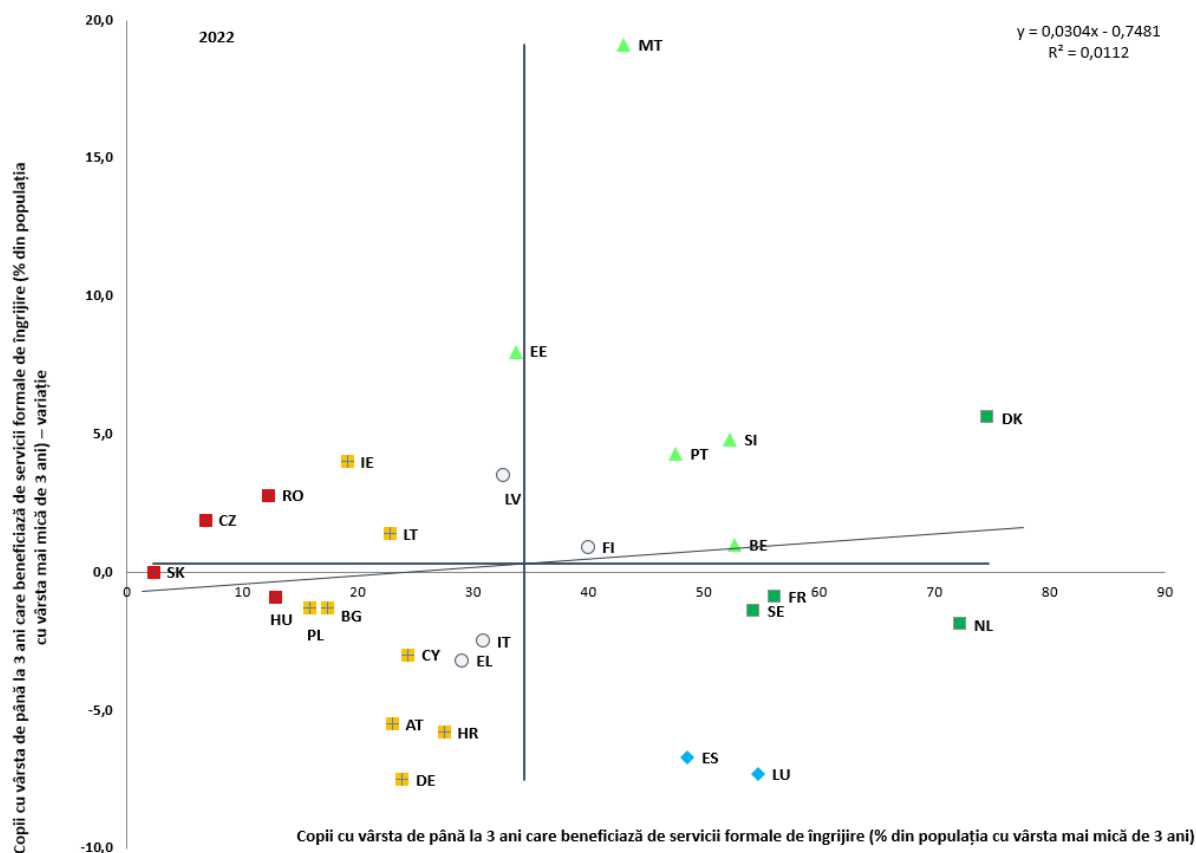
¹⁶² A se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

¹⁶³ În 2002, Consiliul European de la Barcelona a stabilit obiective privind îngrijirea copiilor care trebuie atinse până în 2010, și anume furnizarea de servicii ECEC pentru cel puțin 33 % dintre copiii cu vârsta sub 3 ani și pentru cel puțin 90 % dintre copiii cu vârste cuprinse între 3 ani și vârsta de școlarizare obligatorie. Pe măsură ce aceste obiective au fost atinse, în noiembrie 2022, [Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor](#) le-a revizuit, în urma propunerii Comisiei Europene referitoare la o strategie europeană privind serviciile de îngrijire din septembrie 2022. Recomandarea stabilește noi obiective privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor, reflectând obiectivele stabilite în inițiativa privind Spațiul european al educației. Până în 2030 ar trebui să beneficieze de ECEC cel puțin 45 % dintre copiii mai mici de 3 ani și 96 % dintre copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu. Statele membre a căror participare medie în perioada 2017-2021 a fost sub 20 % vor trebui să mărească acest procent cu 90 %, în timp ce statele membre a căror participare medie a fost de 20-33 % vor trebui să mărească procentul cu 45 %, cu o limită de 45 %.

¹⁶⁴ Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2022* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa, analiză anuală 2022), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

Figura 2.2.12: Participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor a scăzut în majoritatea statelor membre

Copii mai mici de 3 ani care beneficiază de îngrijire formală și variația anuală, nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (% , indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru FR și LU.
 Sursa: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

Îngrijirea persoanelor cu nevoi de îngrijire pe termen lung este un alt factor care afectează în mod negativ participarea femeilor pe piața muncii. În timp ce ponderea femeilor și a bărbaților care furnizează servicii de îngrijire pe termen lung a fost similară în 2022 (22 % dintre femei și 21 % dintre bărbați), 17 % dintre femei și-au redus timpul de lucru din cauza responsabilităților de îngrijire, inclusiv a celor de îngrijire informală sau de îngrijire a propriilor copii sau a altor copii, comparativ cu 12 % dintre bărbați. O posibilă explicație este intensitatea mai mare a muncii de îngrijire în cazul femeilor. În timp ce 73 % dintre bărbații care oferă servicii de îngrijire informală pe termen lung sunt sprijiniți de alte servicii de îngrijire utilizate de beneficiarul serviciilor lor de îngrijire, ponderea este de numai 61 % în cazul femeilor¹⁶⁵. Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar subliniază necesitatea de a sprijini îngrijitorii informali prin formare, consiliere, sprijin psihologic, îngrijire temporară, măsuri de asigurare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, acces la protecție socială și/sau sprijin financiar adecvat. În plus, recomandarea subliniază necesitatea ca statele membre să alinieze oferta de servicii de îngrijire pe termen lung la nevoile de îngrijire, oferind, în același timp, o combinație echilibrată de opțiuni. În continuare, o protecție socială adecvată pentru îngrijirea pe termen lung ar trebui să asigure faptul că serviciile se acordă prompt, sunt cuprinzătoare și accesibile din punct de vedere financiar¹⁶⁶.

¹⁶⁵ Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, *Gender gaps in the use of time: impacts on care and work-life balance* (Disparități de gen în utilizarea timpului: impactul asupra îngrijirii și a echilibrului dintre viața profesională și cea privată) (în curs de apariție).

¹⁶⁶ Pentru detalii, a se vedea [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar \(2022/C 476/01\)](#).

Structura fiscală poate promova o mai mare egalitate de gen pe piața muncii, inclusiv prin eliminarea impozitării comune, având în vedere că 78 % dintre cei care au statutul de a doua persoană care contribuie la venitul familiei din UE sunt femei. Sistemele de impozitare progresivă comună pot avea un impact negativ asupra intrării pe piața muncii a celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei și asupra orelor lucrate, deoarece creează o sarcină fiscală marginală ridicată¹⁶⁷. Gradul impozitării comune a venitului combinat al unui cuplu (inclusiv creditele fiscale transferabile) și modul în care este conceput sistemul de prestații (de exemplu, retragerea prestațiilor acordate în funcție de mijloacele de trai) afectează nivelul capcanei inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei. În 2015, estimările arată că venitul femeilor a reprezentat, în medie, doar aproximativ o treime din venitul comun al unui cuplu¹⁶⁸. Veniturile cuplurilor beneficiază de impozite mai mici prin declararea în comun a impozitelor (obligatorie sau voluntară), dar acest lucru crește, de asemenea, ratele marginale de impozitare ale celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei, ceea ce acționează ca factor de descurajare a accesului său la muncă¹⁶⁹¹⁷⁰. Într-adevăr, cercetări recente arată că eliminarea tuturor elementelor de impozitare comună ar extinde considerabil oferta de forță de muncă a femeilor¹⁷¹. Capcana inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei este cea mai ridicată în Danemarca, Lituania, Slovenia, Belgia și Germania, iar impozitarea a contribuit în mod semnificativ la acest fenomen în majoritatea statelor membre (a se vedea figura 2.2.13). De exemplu, dacă o soție inactivă cu doi copii din Danemarca se angajează pe un loc de muncă remunerat cu 67 % din salariul mediu, ea pierde 65 % din câștigurile salariale ca urmare a impozitelor suplimentare și a prestațiilor retrase. În schimb, această capcană este sub 25 % în Suedia, Spania, Grecia și Estonia și sub 20 % în Cipru. Cea mai pronunțată contribuție a impozitării se înregistrează în Belgia, Germania și România, contribuind cu peste 40 % la pierderea potențială de venituri pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei la încadrarea în muncă remunerată cu 67 % din salariul mediu.

¹⁶⁷ Pentru detalii privind impozitarea veniturilor salariale, a se vedea Comisia Europeană, *Raportul anual privind fiscalitatea 2023*, secțiunea 2.1.3.

¹⁶⁸ Comisia Europeană, Direcția Generală Justiție și Consumatori, Rastrigina, O., Verashchagina, A., *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (A doua persoană care contribuie la venitul familiei și politici fiscal-bugetare), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2015.

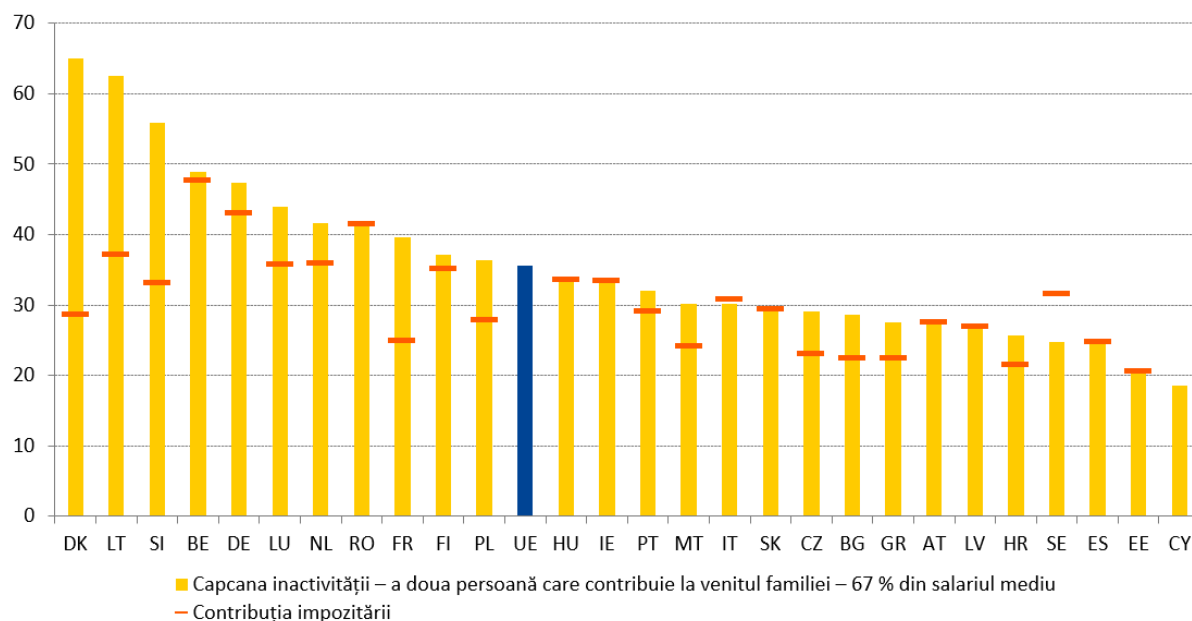
¹⁶⁹ Declararea în comun poate reduce sarcina fiscală totală a cuplurilor la al căror venit contribuie o persoană sau a celor la al căror venit contribuie două persoane în comparație cu declararea separată atunci când câștigurile salariale sunt distribuite inegal între parteneri. În unele state membre în care există, cuplurile pot renunța la declararea în comun.

¹⁷⁰ Pentru informații suplimentare, a se vedea: Chen, Q. et al., *The Role of Structural Fiscal Policy on Female Labor Force Participation* (Rolul politicii fiscal-bugetare structurale asupra participării femeilor la forța de muncă), IMF Working Papers 23/186, Washington D.C., Fondul Monetar Internațional, 2023.

¹⁷¹ A se vedea Bick, Alexander și Nicola Fuchs-Schündeln, *Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply* (Cuantificarea efectelor de descurajare ale impozitării comune asupra ofertei de muncă a femeilor căsătorite). *American Economic Review*, 107 (5): 100-104., 2017 și Bachmann, Ronald, Jäger, Philipp și Jessen, Robin. *A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung?* Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, vol. 70, nr. 2, p. 105-131, 2021.

Figura 2.2.13: Impozitarea poate fi un puternic factor de descurajare a muncii remunerate pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei

Capcana inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei (% , 2022)



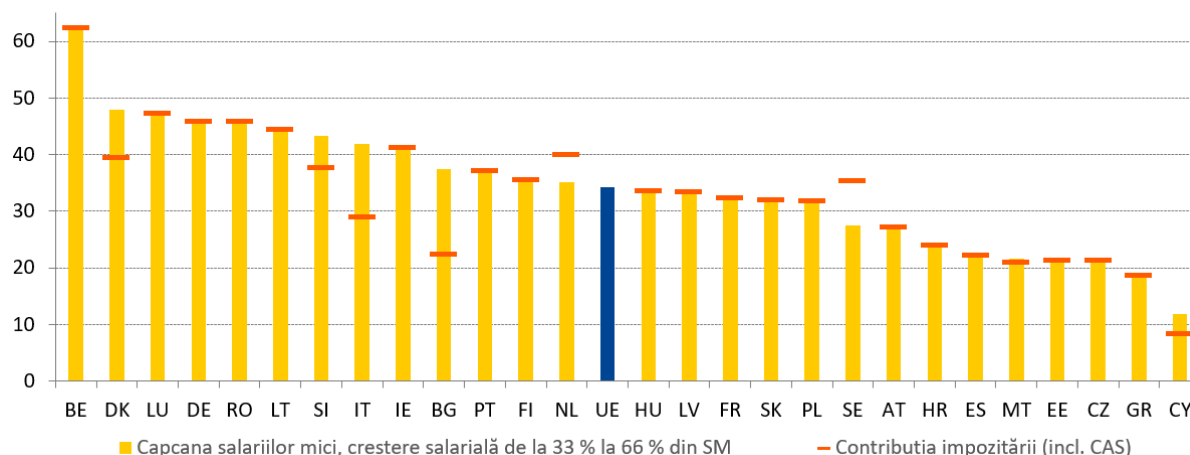
Notă: Datele se referă la a doua persoană care contribuie la venitul familiei și al cărei venit corespunde unei proporții de 67 % din salariul mediu, într-o familie cu două surse de venit și doi copii; principala persoană care contribuie la venitul familiei are salariul mediu. „Contribuția impozitării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

Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE (actualizată în martie 2023).

„Capcana salariilor mici” poate afecta în mod disproporționat femeile dacă impozitele sunt majorate, iar prestațiile sunt retrase prea rapid atunci când câștigurile salariale cresc. Pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei, impozitarea joacă un rol esențial în determinarea nivelului capcanei salariilor mici în majoritatea statelor membre. Figura 2.2.14 prezintă procentul câștigurilor salariale suplimentare care sunt „pierdute” prin impozitare atunci când a doua persoană care contribuie la venitul familiei își mărește câștigurile salariale de la o treime la două treimi din salariul mediu, în cazul în care își sporește numărul de ore de muncă. În medie, a doua persoană care contribuie la venitul familiei pierde aproximativ o treime (34,2 %) din veniturile sale suplimentare în întreaga UE. Cel mai ridicat efect al impozitării în această capcană se înregistrează în Belgia, de peste 60 %, urmată de Luxemburg. La fel ca mai sus, disponibilitatea unor servicii de îngrijire de bună calitate și la prețuri accesibile, precum și o gamă largă de politici bine concepute privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pot influența și mai mult deciziile persoanelor de a avea sau nu un program de lucru mai lung.

Figura 2.2.14: În multe state membre, impozitarea descurajează persoanele cu venituri salariale mici să lucreze mai multe ore

Capcana salariilor mici pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei (% , 2022)



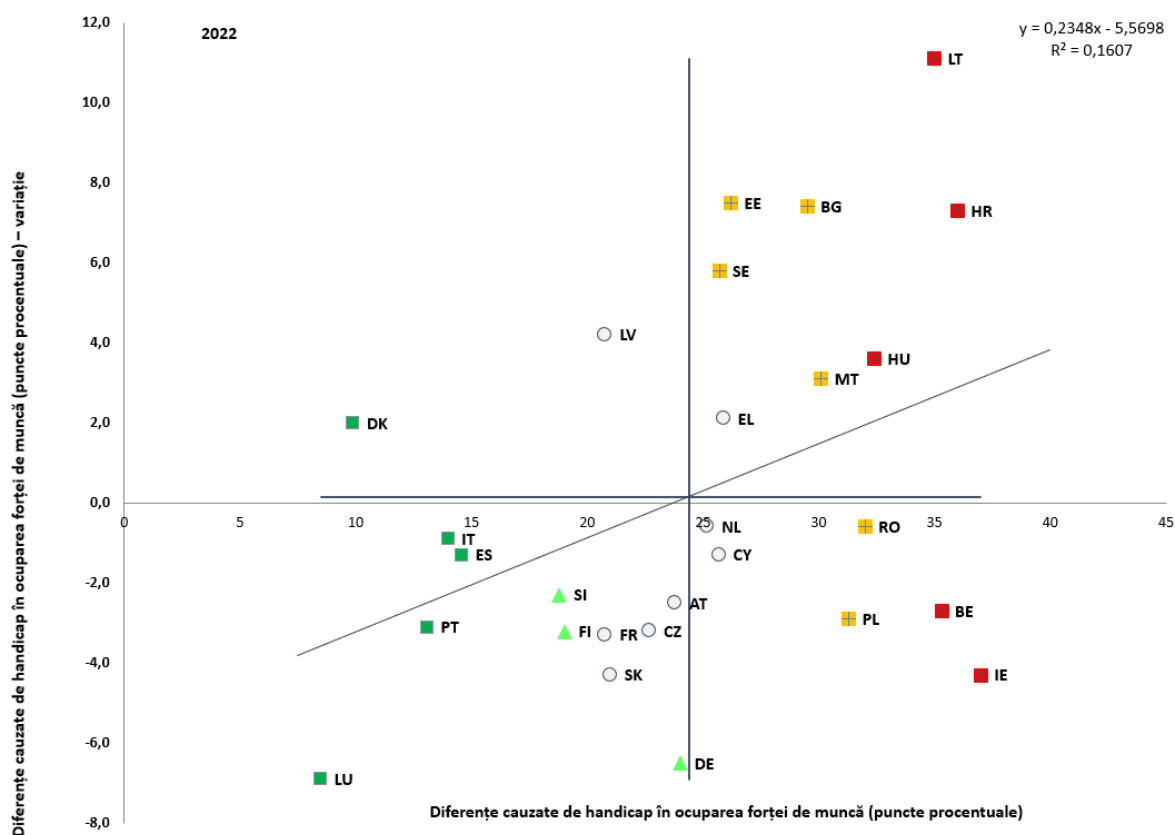
Notă: Capcana salariilor mici atunci când salariul celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei crește de la 33 % la 66 %, iar principala persoană care contribuie la venitul familiei are 100 % din salariul mediu, cu doi copii.
Sursa: Comisia Europeană, DG ECFIN, baza de date privind impozitele și prestațiile, pe baza modelului OCDE de simulare a impozitelor și prestațiilor sociale.

În pofida îmbunătățirilor recente, persoanele cu handicap au rate mai scăzute de ocupare a forței de muncă, fără semne de convergență ascendentă între statele membre. În 2022, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă dintre persoanele cu handicap și cele fără handicap au fost de 21,4 puncte procentuale în UE, după ce au scăzut cu 1,7 puncte procentuale din 2021. Indicatorul principal din tabloul de bord social relevă o mare varietate de situații ale statelor membre (a se vedea figura 2.2.15, precum și caseta 4 dedicată). Reflectând o „situație critică”, diferențele sunt cele mai mari în Irlanda, Croația, Belgia și Lituania (aproximativ 35 de puncte procentuale sau mai mult) și Ungaria (32,4 puncte procentuale). În Bulgaria, Estonia, Suedia, Malta, Polonia și România, situația este „de supravegheat” din cauza creșterilor mari sau a diferențelor care sunt relativ mai mari decât media. Diferențele au fost cele mai mici în Luxemburg, Danemarca, Portugalia, Italia și Spania (sub 15 puncte procentuale), aceste țări având „cele mai bune performanțe” din UE. În conformitate cu Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, sunt necesare eforturi politice suplimentare și măsuri specifice, astfel cum sunt descrise în pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap¹⁷², pentru a îmbunătăți situația persoanelor cu handicap pe piața muncii.

¹⁷² A se vedea [Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap pentru a îmbunătăți accesul acestora la piața forței de muncă – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană \(europa.eu\)](#).

Figura 2.2.15: Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă rămân mari, cu o pronunțată tendință divergentă între statele membre

Diferența dintre rata de ocupare a persoanelor cu handicap și cea a altor persoane (20-64 de ani), nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru LU.
Sursa: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

Caseta 4. Consolidarea integrării pe piața muncii a persoanelor cu handicap

Îmbunătățirea rezultatelor persoanelor cu handicap pe piața muncii este esențială pentru consolidarea egalității și poate contribui, de asemenea, la abordarea deficitului de forță de muncă, în conformitate cu principiile 3 (privind egalitatea de șanse) și 17 (privind incluziunea persoanelor cu handicap) ale Pilonului european al drepturilor sociale. Pachetul privind ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu handicap, anunțat în septembrie 2022 de Comisia Europeană, este una din cele șapte inițiative-cheie ale Strategiei privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030. Scopul său este de a consolida oportunitățile de angajare pentru persoanele cu handicap prin furnizarea de îndrumări statelor membre, angajatorilor și autorităților, care să acopere toate etapele ocupării forței de muncă, de la recrutare până la păstrarea angajaților până la revenirea la locul de muncă. Pentru a consolida integrarea pe piața muncii a persoanelor cu handicap, este esențial să se consolideze capacitățile serviciilor de ocupare a forței de muncă și de integrare, să se promoveze perspectivele de angajare și să se combată stereotipurile, asigurând în același timp amenajări corespunzătoare la locul de muncă, în funcție de nevoile acestora, pentru a se asigura că persoanele cu handicap pot participa la ocuparea forței de muncă.

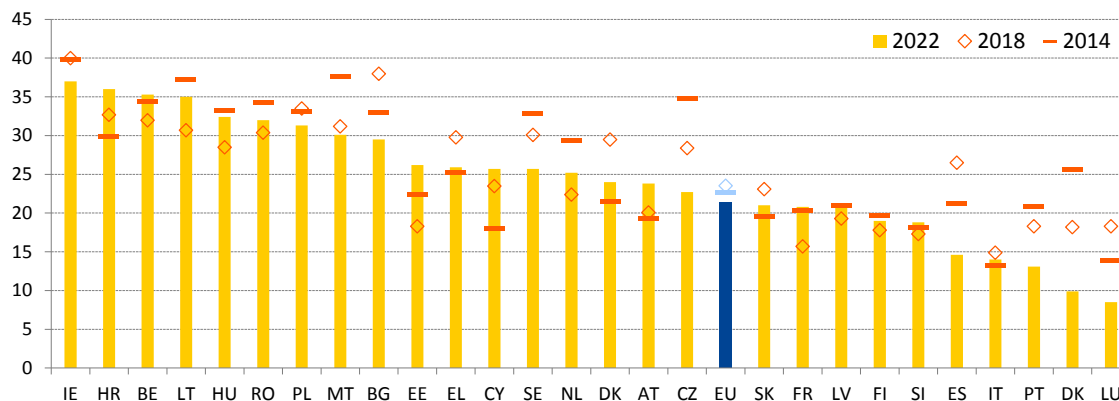
În pofida eforturilor continue depuse de statele membre în ultimul deceniu, persoanele cu handicap se confruntă în continuare cu obstacole semnificative pe piața muncii. În 2022, aproximativ 47 de milioane de persoane (aproximativ 17 %) din populația în vârstă de muncă au declarat un handicap în UE. Rezultatele acestora pe piața muncii tind să fie în continuare substanțial mai slabe decât cele ale restului populației. În timp ce rata de ocupare a persoanelor cu handicap a crescut de la 48,7 % în 2014 (în UE-28) la 50,7 % în 2020 (în UE-27, din care o treime cu normă întreagă), decalajul dintre persoanele cu handicap și cele fără handicap a rămas mare, de 21,4 puncte procentuale în 2022, reducându-se cu doar 1,3 puncte procentuale în cursul deceniului¹⁷³. În unele state membre, decalajul s-a redus, în timp ce în altele a crescut și mai mult (a se vedea graficul). În plus, în 2020, rata șomajului în rândul persoanelor cu handicap a fost foarte ridicată, situându-se la 17,1 % (față de 9,7 % în rândul persoanelor fără handicap). De asemenea, numeroase persoane cu handicap nu participă pe piața muncii, astfel cum se reflectă într-o rată de activitate de 60,7 % (față de 83,4 % pentru persoanele fără handicap). În unele cazuri, persoanele cu handicap sunt angajate în medii segregate, cum ar fi atelierele protejate, care este posibil să nu asigure întotdeauna condiții de muncă adecvate, drepturi legate de muncă și nici să nu promoveze tranziția către piața deschisă a forței de muncă.

¹⁷³

Datele prezentate în această secțiune se bazează pe ancheta [EU-SILC](#), care utilizează un statut profesional autodefinat, și, începând din 2009, generează rate de ocupare a forței de muncă cu 1,5 puncte procentuale sub indicatorul AFM (pe baza definiției OIM), dar care sunt în strânsă corelație cu acesta. A se vedea Comisia Europeană: [European Comparative data on Europe 2020](#) (Date comparative europene privind Europa 2020), 2021, și Rețeaua Academică a Experților Europeni în Dizabilitate (European Disability Expertise – EDE), *The Employment of Persons with Disabilities* (Ocuparea forței de muncă a persoanelor cu handicap), 2023 (nepublicat încă).

Diferențe considerabile cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, cu variații mari de la un stat membru la altul

Diferența dintre rata de ocupare a persoanelor cu handicap și cea a persoanelor fără handicap (20-64 de ani, puncte procentuale)



Notă: Date pentru UE-27. Întrerupere a seriei pentru LU în 2022 și date provizorii pentru FR în 2022.

Sursa: Eurostat [hlth_dlm200], EU-SILC.

Toate statele membre oferă un anumit nivel de sprijin pentru a facilita angajarea persoanelor cu handicap. Acest sprijin include facilități fiscale, reduceri ale contribuțiilor de asigurări sociale sau ale plăților obligatorii de asigurări de sănătate, subvenții salariale sau de altă natură, granturi, sensibilizare și informare, formare sau consiliere. De exemplu, în 2022, **Irlanda** a început să pună în aplicare o abordare privind implicarea timpurie, menită să îmbunătățească serviciul de ocupare a forței de muncă oferit prin intermediul SPOFM persoanelor cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă, oferind și furnizând în mod activ, cât mai curând posibil, servicii de ocupare și de sprijin. În **Lituania**, o reformă din 2023 extinde aplicabilitatea măsurilor de politică activă pe piața muncii și a serviciilor sociale la persoanele cu handicap pentru a facilita intrarea acestora pe piața deschisă a forței de muncă și elimină sprijinul pentru întreprinderile sociale care au creat locuri de muncă segregate. În 2022, **Țările de Jos** au introdus mai multe măsuri de îmbunătățire a oportunităților de angajare pentru persoanele cu handicap. S-a introdus, printre altele, conceptul de „proefplaats”, care permite persoanelor cu handicap o perioadă de probă de două luni, neremunerată, dar care păstrează drepturile la indemnizațiile de șomaj și include diverse servicii de sprijin.

Deși rata de ocupare a cetățenilor UE care locuiesc în alt stat membru este mai mare decât cea a resortisanților, ei tind să fie suprareprezențați în ocupațiile elementare. După o scădere semnificativă în contextul pandemiei de COVID-19, rata de ocupare a cetățenilor UE de vârstă activă care locuiesc în alt stat membru a revenit la 77,1 % în 2022¹⁷⁴, și anume cu 1,7 puncte procentuale mai mare decât rata medie de ocupare a resortisanților (75,4 %) și cu 15,2 puncte procentuale mai mare decât cea a resortisanților țărilor terțe. Atât cetățenii UE care locuiesc în alt stat membru, cât și resortisanții țărilor terțe au fost suprareprezențați în raport cu resortisanții cu ocupații elementare, cum ar fi lucrătorii din sectorul serviciilor și al vânzărilor, precum și meșteșugarii și lucrătorii în meserii de tip artizanal¹⁷⁵. Lucrătorii mobili pe termen scurt, cum ar fi lucrătorii sezonieri, tind să fie deosebit de vulnerabili la condiții de muncă precare și la exploatare, deoarece faptul că țara de reședință și cea de muncă sunt diferite creează dificultăți în ceea ce privește aplicarea drepturilor egale¹⁷⁶. În general, deși integrarea pe piața muncii a persoanelor născute în afara UE s-a îmbunătățit, se pare că sunt necesare eforturi suplimentare. Rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE (20-64 de ani) a crescut de la 63,4 % în 2021 la 65,9 % în 2022, iar decalajul dintre rata lor de ocupare și cea a persoanelor autohtone a scăzut de la 10,7 puncte procentuale în 2021 la 9,7 puncte procentuale în 2022. Decalajul a fost cel mai mare în Bulgaria (peste 20 de puncte procentuale), Țările de Jos, Suedia, Belgia și Germania (peste 16 puncte procentuale), în timp ce în România, Cehia, Polonia, Malta și Slovacia a fost chiar negativ.

¹⁷⁴ Nu sunt disponibile date în 2022 pentru BG, PL și RO. A se vedea Eurostat [[lfsa_ergaeadn](#)], AFM.

¹⁷⁵ Comisia Europeană, *Annual report on intra-EU labour mobility* (Raport anual privind mobilitatea forței de muncă intra-UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023 (în curs de apariție).

¹⁷⁶ Comisia Europeană, *Report on seasonal workers and intra-EU labour mobility* (Raport privind lucrătorii sezonieri și mobilitatea forței de muncă intra-UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Situația pe piața muncii a persoanelor născute în străinătate variază în funcție de nivelul lor de educație și de țara nașterii. În medie, în UE, 77 % dintre persoanele născute într-o altă țară din UE aveau un loc de muncă, față de 75,6 % dintre persoanele autohtone. În rândul persoanelor cu studii secundare inferioare sau mai puțin, rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE a fost de 57,3 %, și anume cu 1 punct procentual mai mare decât cea a persoanelor născute în țara de reședință, în timp ce persoanele slab calificate născute în altă țară din UE au înregistrat o rată de ocupare a forței de muncă de 68,3 %, și anume cu 11 puncte procentuale mai mare decât cea a persoanelor autohtone. În rândul persoanelor cu studii superioare, populația născută în țara de reședință a înregistrat cea mai mare rată de ocupare a forței de muncă în 2022, de 87,3 %, comparativ cu 85,7 % în rândul persoanelor născute într-o altă țară din UE și cu 74,5 % în rândul persoanelor născute în afara UE. Neconcordanța dintre nivelul de calificare și nivelul de ocupare a forței de muncă este semnificativ mai mare pentru cetățenii din afara UE, ceea ce duce la o rată de supracalificare de 39,4 % în 2022, față de 21,1 % pentru resortisanții UE¹⁷⁷.

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

2.2.2 Măsuri luate de statele membre

Statele membre continuă să îmbunătățească accesul la educația și îngrijirea timpurie a copiilor (ECEC), punând accentul în special pe copiii defavorizați, în conformitate cu Garanția europeană pentru copii. Cu sprijinul Mecanismului de redresare și reziliență (MRR), 15 state membre s-au angajat să realizeze reforme și investiții majore în acest domeniu de politică, cu o valoare de aproape 8 miliarde EUR. Din anul universitar 2023/2024, **Bulgaria** a introdus învățământul preșcolar obligatoriu de trei ani începând cu vârsta de 4 ani, cu o punere în aplicare treptată în temeiul cadrului său strategic pentru dezvoltarea educației, formării și învățării 2021-2030). În **Slovacia**, o nouă modificare legislativă a instituit un drept legal la un loc în grădiniță pentru copiii de 4 ani începând din septembrie 2024 și pentru cei de 3 ani începând din septembrie 2025. Începând din ianuarie 2023, familiile care accesează programe înregistrate de învățare timpurie și de îngrijire a copiilor în **Irlanda** sunt eligibile pentru a primi o subvenție orară majorată prin intermediul sistemului național de îngrijire a copiilor (*National Childcare Scheme* – NCS). În **Suedia**, municipalitățile trebuie să ofere un loc în ECEC copiilor care au locuit în Suedia pentru o perioadă scurtă, chiar dacă părinții sau tutorii lor legali nu au solicitat acest lucru. În **Slovacia**, Fondul social european Plus (FSE+) sprijină măsuri specifice de sporire a participării copiilor care provin din medii defavorizate, inclusiv a copiilor cu handicap și a romilor. În 2023, **Portugalia** a extins educația și îngrijirea timpurie gratuită pentru copiii cu vârsta sub 3 ani. Acest lucru este valabil pentru toți copiii care intră în primul an de creșă și care continuă în al doilea an, inclusiv pentru cei înscriși în creșe private în cazurile în care nu există nicio ofertă din partea organizațiilor non-profit. Începând din 2024, toți copiii cu vârsta de până la 3 ani vor avea dreptul de a frecventa unități ECEC în mod gratuit, însă numărul creșelor este în continuare insuficient. În **Croația**, acordurile de finanțare dintre stat și municipalități sunt revizuite pentru a îmbunătăți sustenabilitatea noii infrastructuri și pentru a asigura egalitatea de șanse. În **Austria**, o nouă modificare privind finanțarea îngrijirii copiilor prevede oferirea către statele federale a unei sume totale de 200 de milioane EUR pe an sub formă de subvenții cu destinație specială pentru perioada cuprinsă între anii 2022/2023 și 2026/2027 pentru a promova extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor din învățământul elementar, pe lângă măsurile de îmbunătățire a accesului la ECEC din planul său de redresare și reziliență.

În **Belgia**, Regiunea Valonă prevede finanțare prin Mecanismul de redresare și reziliență pentru crearea și renovarea infrastructurii de îngrijire timpurie în vederea îmbunătățirii acoperirii. Se va pune accentul pe locurile cu un grad scăzut de acoperire a serviciilor de îngrijire a copiilor, combinat cu rate scăzute de ocupare a femeilor, o pondere ridicată a părinților singuri și venituri reduse pe cap de locuitor. Profitând de MRR și de fondurile politicii de coeziune, **Ungaria** intenționează să creeze noi locuri în ECEC pentru copiii cu vârsta sub 3 ani, pentru a ajunge la 60 000 de locuri până la sfârșitul anului 2026, iar în 2026 se va efectua o evaluare a nevoilor. Se urmărește construirea de noi locuri în așezările (în special în cele defavorizate) în care nu a existat până acum o creșă. În **România**, învățământul preșcolar de la vârsta de 3 ani devine obligatoriu începând cu anul școlar 2030/2031 și, în cadrul planului său de redresare și reziliență, România realizează investiții în construirea, echiparea și operaționalizarea a 110 creșe și a 412 servicii complementare pentru grupurile defavorizate.

Se pune un accent politic sporit pe dezvoltarea calității serviciilor de ECEC, având în vedere, de asemenea, deficitul de personal calificat. La sfârșitul anului 2022, **Irlanda** a majorat salariile a peste 70 % dintre lucrătorii din domeniul ECEC, reprezentând un număr de aproximativ 27 000 de angajați, și a sprijinit profesionalizarea lucrătorilor din domeniul îngrijirii copiilor prin introducerea unor salarii minime specifice sectorului corelate cu diferite roluri și niveluri de calificare. În **Danemarca**, o nouă lege privind standardele minime pentru raportul copii/personal va intra în vigoare la începutul anului 2024. **Germania** continuă să sprijine *landurile* în ceea ce privește sporirea furnizării de servicii de calitate, acoperind, printre altele, domenii precum raportul personal/copii, recrutarea și păstrarea personalului calificat, conducerea, educația lingvistică. **Estonia** urmărește să dezvolte un sistem de ECEC integrat, cu standarde de calitate comune, inclusiv o programă de învățământ comună. În **Lituania**, au fost adoptate noi orientări privind conținutul programelor de învățământ preșcolar, astfel cum se prevede în planul său de redresare și reziliență. În **Grecia**, a fost consolidată dezvoltarea profesională continuă a personalului ECEC. Cu sprijinul UE în cadrul Instrumentului de sprijin tehnic (IST), **Cehia** dezvoltă în prezent un sistem de monitorizare și evaluare a calității ECEC, care va ghida și va sprijini extinderea actuală a sectorului finanțat prin intermediul MRR și al fondurilor politicii de coeziune. În **Belgia**, Regiunea Flamandă va investi o sumă suplimentară de 270 de milioane EUR în ECEC pentru a crea încă 5 000 de locuri și pentru a reduce raportul copii/personal. În iulie 2023, **Malta** a lansat „Cadrul de asigurare a calității în educație (0-16 ani)” și „Standardele naționale de calitate în educație (3-16 ani)” pentru a clarifica asigurarea calității în instituțiile de învățământ și pentru a oferi cadrelor didactice instrumente pentru a reflecta asupra conducerii, a predării și a etosului școlar.

Se pot intensifica eforturile de sporire a atractivității profesiei de cadru didactic, în special prin îmbunătățirea condițiilor de muncă, având în vedere deficitul de personal. În ultimii ani, s-a pus în aplicare o gamă largă de măsuri, dar în majoritatea țărilor nu s-a observat încă impactul acestora. În **Bulgaria**, ca urmare a unor creșteri salariale majore începând din 2016 (prin care salariile de pornire au crescut de peste două ori), numărul studenților la programe de licență în domeniul educației a crescut cu 24,5 %, împreună cu o creștere de 40 % a programelor de masterat relevante între 2018 și 2022. **Țările de Jos** și **Estonia** au adoptat recent planuri de acțiune pentru cadrele didactice, care abordează, printre altele, salariile cadrelor didactice, condițiile de muncă, oportunitățile de carieră și de formare, căi alternative de acces la profesie, precum și o colaborare mai strânsă între diferitele părți interesate și școli. Unele țări cu salarii deosebit de mici ale cadrelor didactice au înregistrat creșteri majore, stabilind obiective în comparație cu salariul mediu la nivel național. Acesta este, de exemplu, cazul **Lituaniiei**, al **Cehiei**, al **Bulgariei** și al **Estoniei**. În iunie 2023, **România** a decis să majoreze salariile cadrelor didactice cu o medie de 25 %. Pe lângă creșterile salariale generale, au fost introduse și alte stimulente financiare. De exemplu, **Țările de Jos** au lansat o așa-numită „alocație pentru piața muncii” (*arbeidsmarkttoelage*) pentru profesorii care predau în școli defavorizate. În **Suedia**, instituțiile de învățământ pot primi granturi suplimentare pentru a numi și a recompensa cadrele didactice cu calificări deosebite. Școlile cu mulți elevi defavorizați primesc mai multe fonduri. Unele țări s-au concentrat asupra condițiilor de muncă și a oportunităților de carieră. **Grecia** a elaborat un cadru național de carieră și a introdus evaluarea cadrelor didactice. **Suedia** și **Țările de Jos** au introdus politici axate pe reducerea volumului de muncă, care permit, de exemplu, angajarea de asistenți didactici suplimentari. **Belgia**, **Cehia**, **România** și **Slovacia** elaborează programe de mentorat, cu un accent special pe profesorii debutanți. **Malta** a pus în aplicare mai multe măsuri de creștere salarială destinate cadrelor didactice în conformitate cu contractul colectiv de muncă actual, inclusiv o creștere a salariilor și a indemnizației de clasă, posibilitatea unei evoluții accelerate, reducerea sarcinii de predare și clase cu un număr mai mic de elevi, vizând păstrarea personalului didactic.

Statele membre urmăresc să atragă în mod structural mai mulți candidați la profesia de cadru didactic, fiind instituite, de asemenea, măsuri imediate de remediere a deficitului de personal. Pentru a aborda deficitul acut de cadre didactice, numeroase state membre se bazează tot mai mult pe profesori suplinitori sau necalificați, ceea ce ar putea avea implicații asupra calității educației. În **Slovenia**, o nouă legislație permite angajarea temporară a persoanelor fără calificare pentru sarcini didactice, în timp ce procedura de angajare este simplificată. **Belgia** a testat platforme și rezerve de profesori suplinitori în anul școlar 2022/2023 pentru a combate deficitul de cadre didactice. În **Irlanda**, a fost anunțat un proiect-pilot de schimb de cadre didactice între școli. În aceeași ordine de idei, noua lege a învățământului preuniversitar din **România** prevede posibilitatea de a face schimb de resurse, inclusiv de cadre didactice. În **Țările de Jos**, Ministerul Educației a permis școlilor din cele mai mari cinci orașe să experimenteze programe săptămânale. Școlile pot organiza învățământul în mod diferit pentru o zi pe săptămână, de exemplu invitând profesioniști externi să predea cursuri pentru o mică parte din programa de învățământ, și au posibilitatea de a decide perioadele de vacanță pe durata experimentului. În ansamblu, aproximativ două treimi dintre țări au creat deja căi alternative de acces la profesie. Mai recent, **Letonia** a introdus noi inițiative accelerate de dobândire a calificărilor didactice pentru tinerii profesioniști, în special pentru cei din domeniile STIM, și a creat oportunități pentru ca profesorii să își extindă calificările în alte domenii. În **Suedia** se testează un nou program de formare pedagogică suplimentară, mai scurt, pentru a oferi un acces mai rapid la profesia de cadru didactic. În **Austria**, profesorii își pot finaliza studiile de masterat în timp ce lucrează deja ca profesori. În **Cehia**, absolvenții care dețin diplome de master corespunzătoare disciplinelor școlare pot intra în profesie pentru o perioadă maximă de trei ani, în cursul căreia trebuie să obțină calificările necesare. În **Lituania**, pentru a încuraja intrarea laterală în profesie, cerințele de calificare pentru profesori au fost flexibilizate. **Belgia** recunoaște 10 ani de vechime în muncă pentru cei care vin din sectorul privat, pentru a atrage mai mulți candidați în învățământ (s-a propus recent ajustarea la 15 ani în Flandra, în așteptarea aprobării parlamentare). În **Estonia, Finlanda, Irlanda și Luxemburg** sunt create locuri suplimentare în programele de formare a profesorilor, în timp ce în **Bulgaria, Croația, Estonia, Lituania și Slovenia** au fost introduse burse pentru a încuraja tinerii să studieze în vederea obținerii unei diplome în învățământ.

Statele membre continuă să pună în aplicare măsuri de reducere a părăsirii timpurii a sistemului de educație și formare și de combatere a inegalităților în materie de educație. De exemplu, în 2022, **România** a lansat un program național pentru reducerea abandonului școlar cu un sprijin financiar important din partea MRR și FSE+ (din 2024). De atunci, 37 % dintre școlile primare și gimnaziale au primit granturi pentru a reduce și a preveni abandonul școlar, inclusiv prin sprijin pedagogic suplimentar, măsuri de sprijin social și activități extrașcolare. Noua lege a educației prevede continuarea acestor eforturi prin intermediul mai multor programe naționale. În **Spania**, Programul pentru orientare, promovare și îmbogățire educațională în centrele de complexitate educațională specială (PROA+) 2021-2023, finanțat prin FSE+ și MRR, vizează îmbunătățirea succesului școlar prin furnizarea de sprijin specific elevilor. Centrele se află în zone cu un procent ridicat de tineri defavorizați și vulnerabili, tineri cu dificultăți de învățare sau cu orice altă trăsătură care ar putea împiedica succesul educațional. În **Luxemburg**, vârsta de școlarizare obligatorie a crescut de la 16 la 18 ani în iulie 2023, pentru a reduce părăsirea timpurie a școlii și șomajul în rândul tinerilor. Legea va intra în vigoare începând cu 2026-2027. În 2023, în **Slovacia**, a fost creată o rețea de aproximativ 160 de centre de consiliere și prevenire, care va coopera cu echipele de incluziune școlară. Acestea vor ajuta cadrele didactice și alte categorii de personal să ofere sprijin specializat, printre altele, copiilor cu autism sau handicap. În mod similar, **Polonia** a creat 23 de centre de sprijin pentru educație favorabilă incluziunii și a extins angajarea de echipe favorabile incluziunii în școli, care vor sprijini și incluziunea elevilor cu handicap. Începând din aprilie 2023, **Suedia** își intensifică sprijinul financiar pentru cadrele didactice din învățământul special și pentru serviciile de sănătate pentru studenți. În 2023, **Malta** a publicat o strategie revizuită privind părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare, bazată pe prevenire, intervenție și compensare. În septembrie 2022, **Irlanda** și-a extins programul de sprijinire a școlilor din zonele defavorizate (DEIS), numărul școlilor beneficiare ridicându-se la 361. Aceste școli au primit resurse suplimentare, cum ar fi sprijin financiar și efective de personal sporite. Programul include în prezent peste 1 200 de școli și sprijină aproximativ 240 000 de elevi. **Portugalia** a aprobat planul 21|23 Escola+, care vizează abordarea dificultăților cu care se confruntă elevii și a asimetriilor sociale și educaționale cauzate de închiderea școlilor și de condițiile create de pandemie.

Consolidarea dobândirii competențelor de bază și trecerea la predarea și învățarea bazate pe competențe rămân o prioritate-cheie. Mai multe state membre s-au angajat în ultimii ani în reforme majore ale programelor de învățământ, ceea ce ar putea contribui la inversarea tendinței de deteriorare a rezultatelor învățării. Pentru a încuraja dobândirea de competențe-cheie, **Slovacia** a implementat o reformă cuprinzătoare a programei de învățământ pentru școlile primare, care beneficiază de sprijin în cadrul planului său de redresare și reziliență. Reforma se axează pe stimularea competențelor digitale, a gândirii critice și a creativității pentru elevi, pe consolidarea caracterului incluziv al educației și pe îmbunătățirea mentoratului pentru profesori. Începând din septembrie 2022, **Țările de Jos** sprijină aproximativ 2 200 de școli și 650 000 de elevi de la educația timpurie până la învățământul secundar și profesional în cadrul „planului general privind competențele de bază”. Planul promovează competențele olandeze de citire și scriere, matematica, educația civică și alfabetizarea digitală. În anul școlar 2023/2024, **Franța** introduce o oră săptămânală de predare diferențiată în franceză și matematică pentru toți elevii, extinde un program de sprijin la toate școlile („*Devoirs faits*”) și oferă orientare pedagogică profesorilor. În urma reformelor programelor de învățământ la nivel secundar, **Irlanda** a publicat, în martie 2023, un nou cadru al programei de învățământ primar, care pune un accent mai pronunțat pe domeniile STIM, pe bunăstare și pe predarea limbilor străine încă din ciclul primar. În noiembrie 2022, **Slovenia** a lansat o cerere de propuneri de proiecte în cadrul planului său de redresare și reziliență pentru a pune în aplicare programe de formare la scară largă a profesioniștilor din domeniul educației în ceea ce privește competențele digitale, competențele pentru durabilitatea mediului și alfabetizarea financiară, cu scopul de a forma până la 20 000 de profesori și directori de școli până în iunie 2026. În septembrie 2023, **Lituania** a adoptat un plan specific de îmbunătățire a rezultatelor școlare în domeniile STIM. De asemenea, această țară sprijină educația STIM prin centre nou-create, dotate cu laboratoare. **Croația** se pregătește să testeze reforma privind școlarizarea pe durata unei zile întregi în 2023, care ar crește numărul de ore de instruire pentru toate materiile care oferă competențe de bază. **Malta** a extins cursurile de recuperare pentru vară și iarnă, menite să ofere sprijin academic suplimentar studenților vulnerabili.

Transformarea digitală a sistemelor de învățământ s-a accelerat. În urma pandemiei, reformele și investițiile pentru promovarea educației digitale au primit un impuls major din partea MRR, cu o alocare totală de 29 de miliarde EUR pentru investiții în capitalul uman și în digitalizare. Într-o serie de state membre, transformarea digitală a educației este abordată prin diverse strategii privind digitalizarea educației și competențele digitale. De exemplu, **Franța** a adoptat o nouă strategie privind educația digitală (2023-2027), care urmărește să consolideze cooperarea dintre actorii naționali și locali, să dezvolte competențele digitale ale elevilor și să ofere cadrelor didactice resurse digitale și dezvoltare profesională continuă. **Austria** a adoptat un cadru strategic intitulat „Universitățile și transformarea digitală 2030”, care definește un set de principii pentru universități și o serie de acțiuni de promovare a digitalizării învățământului superior. În contextul școlilor, a fost lansat planul în 8 puncte pentru educația digitală (2020-2024), care include atât inițiative pedagogice, cât și măsuri de infrastructură. Comunitatea Flamandă din **Belgia** a înființat Fondul pentru promovarea învățământului superior, cu sprijinul MRR, cu scopul de a adapta la exigențele viitorului și de a digitaliza învățământul superior, precum și de a consolida învățarea pe tot parcursul vieții în instituțiile de învățământ superior. În plus, toate cele trei comunități belgiene prevăd utilizarea MRR pentru a furniza școlilor echipamente digitale și infrastructură informatică. În **România**, a fost aprobat cadrul legislativ pentru digitalizarea conținutului și proceselor educaționale, care stabilește, de asemenea, profilul competențelor digitale pentru profesori. În **Lituania**, proiectul EdTech vizează dotarea instituțiilor de învățământ de la toate nivelurile cu instrumente digitale, testarea unor soluții inovatoare de învățare digitală și formarea online a competențelor digitale, concepute în conformitate cu cadrele digitale ale UE. Până în 2024, cel puțin 3 000 de profesori și membri ai personalului academic trebuie să finalizeze cursul privind competențele informatice și cel puțin 500 de profesori trebuie să fi obținut o diplomă de master în domeniul TIC, astfel cum se prevede în planul de redresare și reziliență.

Statele membre iau măsuri pentru a consolida contribuția învățământului superior la dobândirea de competențe relevante pentru piața muncii și la stimularea inovării. Majoritatea au lansat programe specifice pentru a-și reînnoi oferta de formare și pentru a îmbunătăți relevanța acestora pentru piața muncii, multe dintre ele axându-se pe transformarea digitală a învățământului superior și pe introducerea microcertificatelor. Altele implementează reforme cuprinzătoare, inclusiv schimbări majore în ceea ce privește mecanismele de guvernare, acreditarea și mecanismul de asigurare a calității, consolidând cercetarea și promovând internaționalizarea. De exemplu, **Bulgaria** pune în aplicare un program la scară largă de modernizare a sistemului de învățământ superior, cu cofinanțare din partea FSE. Scopul său este de a introduce un model de competențe, de a sprijini dezvoltarea de programe universitare comune, de a facilita dezvoltarea de competențe transversale și de a îmbunătăți competențele personalului didactic. În plus, programa de învățământ va fi, de asemenea, actualizată cu sprijin din partea FSE+ pentru a consolida accentul pus pe competențele pentru tranziția verde. În cadrul Planului național de dezvoltare a sistemului educațional pentru perioada 2021-2027, adoptat în martie 2023, **Croația** își reformează sistemul de învățământ superior pentru a promova excelența, a îmbunătăți relevanța pentru piața muncii și internaționalizarea, parțial în cadrul planului său de redresare și reziliență. Aceasta a introdus acorduri de performanță și metode revizuite de asigurare internă a calității și de evaluare externă a instituțiilor de învățământ superior, precum și proceduri de acreditare pentru instituțiile de învățământ superior și noi programe de studiu. **România** a semnat 61 de contracte de grant cu universitățile pentru a finanța măsuri integrate menite să îmbunătățească infrastructura digitală și să dezvolte competențele digitale ale studenților, împreună cu dezvoltarea competențelor digitale ale personalului didactic și de cercetare prin participarea la proiecte de cercetare și practică. Printre reformele recente din **Grecia** se numără acordarea unei autonomii sporite instituțiilor de învățământ superior, îmbunătățirea funcționării acestora, introducerea de obiective și criterii de performanță legate de finanțare și îmbunătățirea calității. În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Slovenia** a investit 56,5 milioane EUR în 38 de proiecte-pilot care vor testa soluții pentru integrarea competențelor digitale și de dezvoltare durabilă în programele de învățământ superior, cu scopul de a îmbunătăți rezultatele pe piața muncii. În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Portugalia** a lansat inițiativa „Youth STEAM” (știință, tehnologie, inginerie, arte și matematică – STIAM) (*Impulso Jovem STEAM*), care vizează sporirea numărului de tineri din învățământul superior în domeniile STIAM cu 10 % în următorii 5 ani, în conformitate cu nevoile pieței muncii. În cadrul inițiativei, se acordă sprijin financiar și se pun în aplicare proiecte de către instituțiile de învățământ superior, în cooperare cu întreprinderi, entități publice și școli secundare. **Malta** a mărit și mai mult bursele pentru studenții care urmează studii legate de economia verde și disciplinele STIM, pentru a stimula continuarea studiilor în sectoarele critice.

Alinierea sistemelor de educație și formare profesională (EFP) la nevoile emergente în materie de competențe ocupă un loc important pe agenda politică a statelor membre. Comunitatea Franceză din **Belgia** a introdus o reformă pentru ca EFP să devină mai relevantă pentru piața muncii, care se va aplica din 2024. În **Bulgaria**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, cadrul de reglementare pentru EFP este în curs de modificare pentru a sprijini adaptarea EFP la nevoile pieței muncii. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, Estonia investește în actualizarea și dezvoltarea de noi standarde profesionale, specificând rezultatele învățării legate de competențele verzi și identificând domeniile și competențele specifice cu cel mai mare potențial pentru tranziția verde. Adoptată în iunie 2022, măsura urmărește să încurajeze adoptarea tehnologiilor verzi prin transferul de cunoștințe și prin modernizarea conținutului și a organizării programelor de formare avansată în învățământul superior și EFP, precum și asigurarea perfecționării și a recalificării. **Suedia** își extinde programul de învățământ profesional superior, mărin­d volumul acestuia și sporind totodată flexibilitatea parcur­surilor de recalificare și perfecționare, bazându-se, de asemenea, pe succesul programului său de învățământ profesional superior destinat unui grup-pilot de școli profesionale pentru adulți cu niveluri mai scăzute de calificare, în strânsă colaborare cu piața muncii. Pe parcursul anului 2023, **Spania** depune eforturi, în cadrul planului său de redresare și reziliență, la transformarea digitală, inovarea și internaționalizarea EFP, investind în formarea verde și cea digitală a cadrelor didactice EFP, transformând sălile de clasă în conformitate cu nevoile tehnologice și creând o rețea de 50 de centre de excelență care să stimuleze cercetarea și inovarea, această rețea urmând să fie finalizată în 2024. În temeiul măsurilor adoptate în aprilie 2023, în cadrul planului său de redresare și reziliență, **Ciprul** vizează persoanele angajate în ocupații sau sectoare legate de economia verde sau albastră și șomerii care doresc să lucreze în astfel de profesii, pentru a le oferi oportunități de recalificare și perfecționare în centrele de formare profesională. Pe baza planului său de redresare și reziliență, **Slovacia** va actualiza programele de educație și formare pentru a reflecta nevoile actuale ale pieței muncii legate, de asemenea, de tranziția verde. Acest lucru implică, de asemenea, crearea de noi programe de învățământ EFP, formarea cadrelor didactice, noi echipamente EFP și formarea angajaților. În 2023, **Malta** a înființat o Direcție pentru programe în domeniile STIM și EFP în cadrul ministerului său responsabil cu educația, pentru a extinde EFP în funcție de nevoile emergente în materie de competențe și pentru a supraveghea angajamentul și punerea în aplicare a planului național de punere în aplicare în conformitate cu Declarația de la Osnabruck 2020.

Mai multe țări din UE promovează învățarea la locul de muncă și ucenicile prin noi măsuri de politică, inclusiv în EFP de nivel superior. În **Belgia**, Flandra a introdus învățarea duală în învățarea în rândul adulților în septembrie 2022 și sprijin financiar pentru întreprinderile și elevii implicați în învățarea la locul de muncă în septembrie 2023. În **Lituania**, un sistem de sprijin pentru ucenicii, cu un accent deosebit pe întreprinderile mici și mijlocii, a fost instituit în cadrul planului său de redresare și reziliență, în urma adoptării sistemului de ucenicie în septembrie 2022. Beneficiind de sprijin din partea UE, programul presupune rambursarea costurilor suportate de angajatori și cofinanțarea salariilor ucenicilor. Începând din septembrie 2022, **Austria** a lansat „Academia duală”, care oferă învățarea la locul de muncă combinată cu educația într-o școală profesională, precum și o perioadă obligatorie de mobilitate în străinătate, ceea ce conduce la o calificare EFP de nivel superior. În septembrie 2022, **România** a extins învățarea duală în învățământul superior (tehnic) în cadrul planului său de redresare și reziliență, care va deveni operațională în anul universitar 2024/2025. Prin urmare, va fi disponibil un parcurs dual complet, de la învățământul secundar superior la învățământul superior. În plus, în toamna-iarna anului 2022, **Germania** și-a actualizat inițiativa „Excelență pentru EFP”, una dintre componentele strategiei sale privind „Forța de muncă calificată”. Măsurile se încadrează în trei domenii de acțiune: 1) promovarea oportunităților pentru talente în EFP, 2) crearea unui peisaj EFP atractiv și inovator și 3) extinderea orientării internaționale în EFP. Printre noile caracteristici se numără: îmbunătățirea oportunităților de sprijin pentru stagiarilor cu performanțe ridicate, extinderea orientării profesionale, inclusiv în formate digitale, o campanie de sporire a vizibilității EFP, dezvoltarea și testarea unor noi concepte inovatoare pentru îmbunătățirea calității formării între întreprinderi, dezvoltarea unui nou portal care va face accesibile în mod transparent ofertele de calificare pentru profesori și formatori, precum și stimulente pentru ca stagiarilor și tinerii angajați să meargă în străinătate pentru învățare și formare profesională. În plus, Legea privind competențele (*Aus- und Weiterbildungsgesetz*) va dezvolta și va extinde și mai mult instrumentele de finanțare a politicii privind piața muncii pentru persoanele aflate în căutarea unor oferte de formare, cu scopul de a evita șomajul cauzat de schimbările structurale, de a forma lucrători calificați urgent necesari și de a păstra lucrătorii calificați.

În statele membre se implementează noi sisteme și modele pentru a anticipa viitoarele nevoi în materie de competențe și formare. În urma unei modificări a Legii privind serviciile de ocupare a forței de muncă în decembrie 2022, **Slovacia** va utiliza finanțarea FSE+ pentru a consolida cooperarea cu consiliile sectoriale în ceea ce privește anticiparea cererii de cunoștințe și competențe. În cadrul Alianței consiliilor sectoriale, aceste organisme vor avea funcția de a alinia sistemul de învățare pe tot parcursul vieții la nevoile specifice ale pieței muncii. În 2023, ca parte a planului său de redresare și reziliență, în **Finlanda** se dezvoltă un sistem de previzionare a nevoilor în materie de forță de muncă și de competențe. Modelul va include previzionarea cererii pe termen mediu de forță de muncă, educație și competențe. Aceasta include estimarea numărului de calificări finalizate la diferite niveluri de educație, evaluarea tranzițiilor profesionale, precum și a potențialului de ocupare a forței de muncă al șomerilor și al persoanelor inactive.

În multe țări au fost introduse măsuri de consolidare a competențelor digitale ale populației adulte pentru a sprijini tranziția digitală accelerată. În **Belgia**, Valonia a adoptat, în august 2022, un cadru pentru furnizarea de competențe digitale de bază în temeiul unei legi valone privind formarea digitală de bază. Începând din februarie 2023, **Cehia** a introdus o indemnizație pentru cursuri de formare digitală, ca nou instrument de politică activă de ocupare a forței de muncă, care acoperă 82 % din costul cursurilor pentru dobândirea de competențe digitale ca parte a planului său de redresare și reziliență. **Estonia** a lucrat la o reformă pentru transformarea digitală a întreprinderilor în cadrul planului său de redresare și reziliență, axându-se pe consolidarea capacității acestora la nivel de conducere de a orienta și de a promova tranziția digitală, precum și pe asigurarea disponibilității unui număr suficient de profesioniști în domeniul TIC. Reforma, adoptată în 2022 și care se va desfășura până în 2026, urmărește, de asemenea, să ofere noi oportunități de carieră și să sporească participarea femeilor la formarea și profesiile din domeniul TIC.

În 2023, **Ciprul** a investit într-un portal web al Academiei Digitale a Cetățenilor, care include un instrument menit să ajute cetățenii să își evalueze nivelul competențelor și al nevoilor digitale, să formuleze un plan de dezvoltare a acestora și să ofere posibilitatea de a alege liber cursurile. În plus, în cadrul planului său de redresare și reziliență, Ciprul a investit în programe de formare pentru dobândirea de competențe digitale în centrele de formare profesională. În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Letonia** a inclus mai multe măsuri legate de consolidarea competențelor digitale. Aceasta include sprijinirea identificării și planificării nevoilor de formare pe baza unei evaluări comune a competențelor digitale de bază. Multe dintre aceste măsuri sunt în conformitate cu dispozițiile Cadrului european al competențelor digitale. În februarie 2023, **Polonia** a prezentat un nou program de dezvoltare a competențelor digitale pentru a spori nivelul competențelor digitale ale populației generale și ale specialiștilor TIC. Pentru a remedia lacunele în materie de alfabetizare digitală, **Slovacia** a adoptat, în decembrie 2022, o strategie națională privind competențele digitale și un plan de acțiune cu o varietate de măsuri care vizează specialiștii TIC, femeile din domeniul TIC, cadrele didactice de la toate nivelurile de învățământ, angajații, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și grupurile defavorizate, precum și persoanele în vârstă. În 2023, **Bulgaria** a creat module electronice pentru solicitarea și furnizarea de bonuri valorice pentru formare, precum și pentru examinarea și certificarea competențelor digitale într-un mediu electronic. Furnizarea de bonuri valorice electronice pentru formarea angajaților și a șomerilor în vederea dobândirii de competențe digitale de bază și intermediare demarează în decembrie 2023, iar furnizarea de cursuri de formare la începutul anului 2024. În decembrie 2022, **Portugalia** a introdus Academia digitală portugheză, care urmărește înzestrarea cu competențe digitale a tuturor cetățenilor, investind în incluziune și în alfabetizarea digitală, în educația noilor generații, în calificarea populației active, în formarea avansată și specializată a personalului cu funcții superioare și în cercetare. În cadrul programului „Portugal Emprego+ Digital 2025”, Portugalia oferă formare digitală gratuită lucrătorilor, managerilor și directorilor de întreprinderi, entităților din economia socială și formatorilor.

Mai multe țări din UE au introdus măsuri de consolidare a dezvoltării competențelor prin microcertificate. În **Malta**, o măsură strategică în cadrul Strategiei naționale de învățare pe tot parcursul vieții 2023-2030 introduce microcertificate pentru a asigura accesul la programe de educație compensatorie. În **Ungaria**, o modificare din 2023 a Legii privind formarea adulților a introdus o definiție juridică a principalilor termeni și proceduri privind furnizarea de cursuri de scurtă durată (în principal online) și certificarea acestora. În vara anului 2023, în **Ungaria** a fost lansat un proiect IST, care sprijină instituirea unui cadru juridic cuprinzător și a unei baze de date pentru microcertificate care acoperă toate nivelurile de educație și formare. Odată ce acest cadru va fi instituit, finanțarea din partea MRR și a FSE+ va fi utilizată pentru a stimula dezvoltarea și utilizarea microcertificatelor. În **Estonia**, Legea privind educația adulților este în curs de modificare pentru a include elemente de asigurare a calității în furnizarea de microcalificări. Punerea în aplicare va fi sprijinită prin finanțare din partea UE (FSE+, MRR, FTJ). Fiind prima țară din UE care a introdus o astfel de măsură, Irlanda a instituit un cadru național coerent pentru microcertificate acreditate, care răspund exigențelor de calitate. Acest cadru este implementat prin intermediul MicroCreds, un proiect pe 5 ani, în valoare de 12,3 milioane EUR, al Inițiativei privind capitalul uman (2020-2025), condus de Irish Universities Association, în parteneriat cu mai multe universități și în strânsă colaborare cu întreprinderile. Proiectul este finanțat de Ministerul Educației Complementare și Superioare, Cercetării, Inovării și Științei. În **Spania**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, un nou catalog național al standardelor de competențe va înlocui actualul Catalog național al calificărilor profesionale și va permite microformarea și microcertIFICATELE, în conformitate cu Legea organică privind EFP din 2022. De asemenea, Spania promovează microcertIFICATELE universitare prin intermediul unui plan de acțiune specific, în cadrul căruia vor fi create aproximativ 1 000 de cursuri noi și vor fi acordate 60 000 de microcertIFICATELE de 15 ECTS pe an.

Sporirea participării adulților la învățare este un obiectiv urmărit de toate statele membre, ceea ce necesită măsuri de politică urgente în mai multe țări din UE în care ratele de participare rămân relativ scăzute. Obiectivul principal al UE privind învățarea în rândul adulților presupune ca cel puțin 60 % dintre adulți să participe la activități de învățare în fiecare an în UE până în 2030. Îmbunătățirea participării adulților la învățare a fost, de asemenea, unul dintre principalele obiective ale Recomandării Consiliului privind conturile personale de învățare pe care 15 state membre au început să le pună în aplicare până în prezent, inclusiv prin acțiuni finanțate prin FSE+ și MRR¹⁷⁸. În **Belgia** se aplică o abordare cuprinzătoare, în cadrul planului său de redresare și reziliență, prin dezvoltarea unui sistem de informații specific și prin ajustări juridice specifice. În acest cadru, guvernul federal a introdus, începând din 2023, dreptul la patru zile (cinci din 2024) de concediu pentru formare profesională plătit pe an pentru lucrătorii din întreprinderile cu cel puțin 20 de angajați. În plus, aceste întreprinderi ar trebui să identifice oportunități de formare pentru angajații lor. În 2023, trei state membre au finalizat proiecte pentru a pune bazele lansării sau revizuirii strategiilor lor în materie de competențe, cu asistență tehnică din partea OCDE sau cofinanțate prin IST. Printre prioritățile **Luxemburgului** se numără oportunități pentru adulți de a dezvolta competențe relevante pentru piața muncii, o mai bună orientare și păstrarea talentelor străine. **Irlanda** și-a lansat strategia națională în materie de competențe în 2016, cu obiective pentru 2025, din care evaluările au identificat și alte acțiuni prioritare, inclusiv necesitatea unei oferte de competențe mai echilibrate și mai diversificate și a unei mai bune utilizări a competențelor pentru a stimula inovarea. Irlanda a finalizat o revizuire a strategiei sale în materie de competențe în 2023, realizată în parteneriat cu OCDE. Din octombrie 2022, **Bulgaria** a trecut la un plan de acțiune privind competențele (cu sprijin din partea IST), care abordează nevoile în materie de competențe ale tinerilor și adulților, precum și necesitatea de a utiliza mai bine competențele disponibile.

¹⁷⁸

Acestea sunt BE, BG, CY, CZ, EE, EL, FR, HR, HU, LT, LV, PL, PT, RO și SK.

Garanția pentru tineret consolidată continuă să stimuleze capacitatea de inserție profesională a tinerilor. Printre măsurile recente luate de statele membre în cadrul Garanției pentru tineret consolidate și sprijinite de FSE+, **Spania** lucrează la o modificare în ceea ce privește reglementarea sistemului național al Garanției pentru tineret, care vizează remedierea deficiențelor din procedurile de înregistrare a tinerilor NEET în cadrul Garanției pentru tineret. În octombrie 2022, **Slovacia** a adoptat planul național privind Garanția pentru tineret, care va intensifica sprijinul pentru activitățile pentru tineret, consiliere individualizată, mentorat, o campanie de informare, instrumente pentru crearea de profiluri pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă, educație continuă și dezvoltarea și evaluarea competențelor (în special competențe digitale, verzi și antreprenoriale), sprijin pentru crearea de locuri de muncă, stagii pentru absolvenți și activități independente. **Grecia**, ca parte a planului său național privind Garanția pentru tineret, a adoptat „Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor 2021-2027”, care va aborda șomajul în rândul tinerilor prin facilitarea accesului tinerilor la piața muncii prin îmbunătățirea competențelor și a capacității de inserție profesională a acestora, inclusiv cu sprijin din partea FSE+ și a MRR. În iunie 2022, **Bulgaria** a adoptat inițiativa „Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor+”, sprijinită de FSE+, care urmărește sporirea capacității de inserție profesională a tinerilor și facilitarea tranziției acestora de la educație la piața muncii, printre altele prin stagii, formare la locul de muncă și, la nivel mai general, dobândirea de competențe transferabile și non-tehnice. Proiectul urmărește să sprijine 15 200 de persoane inactive și șomeri, inclusiv șomeri de lungă durată. În cadrul programului Trajetos, **Portugalia** urmărește să promoveze accesul tinerilor NEET la educație, formare, locuri de muncă sau oportunități de antreprenoriat.

Statele membre urmăresc să îmbunătățească tranziția tinerilor de la educație la piața muncii, adesea sprijinită de MRR. **Spania** a inclus în planul său de redresare și reziliență „Investiții pentru încadrarea în muncă a tinerilor”, care cuprinde trei programe. Programul „Tandem” vizează dobândirea de competențe profesionale prin formare alternativ cu încadrarea în muncă, cel puțin 25 % din program axându-se pe competențe legate de climă, iar 25 % pe competențe digitale. Al doilea este programul „Prima experiență”, care înlesnește dobândirea unei prime experiențe profesionale, cel puțin 20 % din program fiind dedicat competențelor legate de climă și 20 % competențelor digitale. În fine, programul „*Investigo*” oferă locuri de muncă legate de realizarea unui proiect de cercetare. În **Cipru**, Ministerul Educației, Sportului și Tineretului intenționează să extindă mecanismul pilot de monitorizare a inserției absolvenților pe piața muncii la toate instituțiile de învățământ superior până în 2023. În plus, în mai 2023, în **Portugalia** au fost adoptate două reforme, care prevăd o indemnizație lunară de probă pe durata perioadei de probă de cel puțin 80 % din salariul minim legal și care permit tinerilor studenți care lucrează (sub 27 de ani) să își cumuleze alocația familială și bursele de studiu cu salariul. În sfârșit, **Suedia** a lansat două inițiative, prima dintre acestea fiind un studiu care analizează căile de acces la viața profesională pentru tinerii din învățământul secundar superior, care va fi publicat în 2024. În cadrul celei de a doua inițiative, în 2023, municipalitățile cu o rată ridicată a șomajului pot accesa până la 150 de milioane SEK (aproximativ 12,8 milioane EUR) sub formă de granturi pentru măsuri de creare de locuri de muncă pentru tineri și locuri de muncă temporare de vară.

Unele state membre au lansat și au extins inițiative de îmbunătățire a integrării lucrătorilor mai în vârstă pe piața muncii, menite să contribuie la abordarea provocării reprezentate de îmbătrânirea populației și de deficitul considerabil de forță de muncă și de competențe din prezent. În **Luxemburg**, o lege de relaxare a regulilor care restricționează ocuparea unui loc de muncă remunerat pentru persoanele care s-au pensionat anticipat a fost extinsă în luna martie 2023, pentru a acoperi nevoia de personal în diferite sectoare, în special în sectorul asistenței medicale, având în vedere deficitul de personal calificat. În ianuarie 2023, în **Finlanda** a intrat în vigoare o modificare legislativă care vizează sporirea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu vârsta de peste 55 de ani cu 10 000 de persoane până în 2029, eliminarea zilelor suplimentare de indemnizație de șomaj și introducerea unei noi protecții de ajustare specifice pentru persoanele de peste 55 de ani.

Statele membre au adoptat măsuri de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, în multe cazuri pentru a transpune Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată. De exemplu, în **România**, concediul paternal a fost prelungit în septembrie 2022 de la 5 la 10 zile lucrătoare (și cu încă 5 zile pentru tații care au obținut un certificat de absolvire a cursului de puericultură). De asemenea, au fost introduse norme noi privind obligația angajatorilor de a aproba concediul paternal, interzicerea concedierii lucrătorului pe perioada concediului paternal, precum și sancțiunile în caz de nerespectare. În **Slovenia**, modificările aduse Legii privind protecția părintească și prestațiile familiale vor intra în vigoare în aprilie 2024 și se referă la dreptul la concediu pentru creșterea copilului (fiecare părinte are acum dreptul la 160 de zile de concediu pentru creșterea copilului, spre deosebire de cele 130 de zile anterioare, 60 de zile fiind netransferabile pentru ambii părinți), la concediu de paternitate, la remunerație/compensație salarială pe durata acestor concedii și la formule flexibile de lucru. În **Finlanda**, începând din septembrie 2022, ambii părinți primesc o cotă mai mare de 160 de zile de concediu pentru creșterea copilului, din care maximum 63 de zile pot fi transferate. În **Polonia**, o nouă modificare a Codului muncii și a altor legi din aprilie 2023 include dispoziții privind concediul de îngrijitor (până la 5 zile pe an), concediul pentru creșterea copilului, care trebuie împărțit între părinți, concediul de paternitate și absența de la locul de muncă din motive de forță majoră. În aprilie 2023, **Portugalia** a introdus modificări ale codului muncii, extinzând concediul de paternitate exclusiv la 28 de zile, în locul celor 20 de zile prevăzute în prezent, precum și posibilitatea luării concediului pentru creșterea copilului cu fracțiuni de normă. În Legea bugetului pe 2023, **Italia** a acordat o lună suplimentară de concediu de maternitate opțional sau, alternativ, concediu de paternitate, plătit în proporție de 80 %, până în al șaselea an de viață al copilului. **Cipru** a introdus în legislația națională, în decembrie 2022, dreptul la concediu plătit pentru creșterea copilului, la luarea concediului pentru creșterea copilului într-un mod flexibil, la concediu de îngrijitor, precum și dreptul părinților care lucrează (cu copii de până la 8 ani) și al „îngrijitorilor” de a solicita formule flexibile de lucru. Fiecare părinte care lucrează și care are un copil de până la 8 ani are dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de 18 săptămâni. În **Spania**, drepturile la concediu au fost extinse la cuplurile necăsătorite în iunie 2023, ceea ce contribuie la transpunerea Directivei UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori. Acestea se referă la: (i) concediul din cauza unui accident grav sau a unei boli grave; (ii) concediul din cauza decesului; (iii) dreptul la un program de lucru redus sau adaptat; (iv) concediul din cauza înregistrării parteneriatului; și (v) concedii personale (*excedencias*) pentru îngrijire.

Statele membre au introdus măsuri de sprijinire a ocupării femeilor și de combatere a disparităților salariale de gen. În **Estonia**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, în cadrul Ministerului Afacerilor Sociale, în cooperare cu Universitatea din Tallinn și cu Institutul de Statistică din Estonia, a fost dezvoltat prototipul unui instrument privind disparitățile salariale de gen, denumit „Pay Mirror”. Instrumentul va fi implementat până la 31 martie 2024 și va oferi angajatorilor o modalitate ușoară de a primi și de a analiza datele și informațiile privind disparitățile salariale de gen și posibilele cauze ale acestora în cadrul organizațiilor lor, ajutându-i astfel să ia decizii în cunoștință de cauză și să adopte măsuri eficace pentru a pune în aplicare principiul egalității de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare. În **Spania**, finanțarea din MRR va fi dedicată sprijinirii ocupării femeilor prin trei domenii principale: (a) formare în domeniul digital, verde, al îngrijirii pe termen lung, al antreprenoriatului și al economiei sociale; (b) căi de integrare pentru femeile victime ale violenței sau ale traficului de persoane și (c) integrarea perspectivei de gen în toate elementele planurilor anuale de ocupare a forței de muncă ale SPOFM. **Austria** a lansat o cerere de proiecte pentru măsuri de capacitate a fetelor și femeilor în lumea digitală și de diversificare a parcursurilor educaționale și profesionale, cu accent pe domeniul STIM (știință, tehnologie, inginerie și matematică). În **Franța**, o nouă lege din iulie 2023 ridică la 50 % cota obligatorie de femei pentru noile numiri în funcții de conducere și de execuție în sectorul public. De asemenea, legea introduce un indice de egalitate profesională între bărbați și femei în serviciile publice, bazat pe modelul sectorului privat și aplicabil autorităților cu peste 50 de agenți. În **Belgia**, guvernul federal a lansat în aprilie 2023 proiectul „Bread and Roses”, care se concentrează asupra ocupării femeilor, în special a celor aflate în situații vulnerabile. În **Germania**, prin programul „Curs de integrare cu copii: baze pentru viitor” (*Integrationskurs mit Kind – Bausteine für die Zukunft*), guvernul federal oferă sprijin pentru îngrijirea copiilor participanților la cursurile de integrare cu copii sub vârsta de școlarizare obligatorie, în cazul în care nu există suficiente servicii municipale regulate de îngrijire a copiilor. În **Suedia**, guvernul și Asociația suedeză a autorităților locale și a regiunilor au convenit asupra unei inițiative comune de sprijinire a femeilor născute în străinătate cu copii cu vârste cuprinse între 0 și 6 ani. Acordul acoperă puțin sub 20 de milioane SEK (aproximativ 1,7 milioane EUR) și va acoperi perioada 2023-2025. În **Malta**, Comisia națională pentru promovarea egalității (NCPE) și-a lansat instrumentul pentru egalitatea de remunerare în noiembrie 2023. Acest instrument verifică „egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare” între femei și bărbați în cadrul organizațiilor certificate (peste 50 de angajați), identificând orice discrepanțe care nu se justifică în ceea ce privește salariile sau indemnizațiile angajaților.

Mai multe state membre adoptă măsuri pentru a îmbunătăți caracterul incluziv al sistemelor lor de învățământ și pentru a îmbunătăți accesul persoanelor cu handicap la învățarea pe tot parcursul vieții. În **Irlanda**, un proiect-pilot va spori capacitatea școlilor de a elabora și de a pune în aplicare dispoziții specializate pentru a sprijini educația favorabilă incluziunii în mediile generale, de a perfecționa cadrele didactice pentru a asigura o educație de calitate și favorabilă incluziunii, precum și de a promova sensibilizarea părților interesate cu privire la educația favorabilă incluziunii. Proiectul este sprijinit de IST și se va desfășura pe parcursul a doi ani școlari, urmând să se încheie în iunie 2025. În plus, cel de al 4-lea plan național de acces la învățământul superior va continua să faciliteze accesul și finalizarea cu succes a acestora în rândul grupurilor vulnerabile, inclusiv al studenților cu handicap. În 2022, **Belgia** a adoptat o nouă lege federală care instituie obligația angajatorilor cu cel puțin 20 de lucrători de a elabora în fiecare an un plan de formare al întreprinderii, în consultare cu consiliul de reprezentare a lucrătorilor, cu reprezentanța sindicală sau cu lucrătorii, definind grupurile-țintă din rândul lucrătorilor. Acest lucru ar urma să se concentreze în special pe grupurile de risc definite în contractele colective de muncă (inclusiv persoanele cu handicap) și pe profilurile profesionale pentru care oferta este deficitară. **Franța** a adoptat o lege care vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă ale personalului auxiliar pentru studenții cu handicap și asistenții educaționali, prin îmbunătățirea accesului la contracte pe durată nedeterminată. **Malta** a lansat o reformă în cadrul planului de redresare și reziliență pentru a îmbunătăți parcursurile educaționale către o educație de calitate și favorabilă incluziunii.

Mai multe state membre au adoptat măsuri de sprijinire a integrării pe piața muncii a persoanelor strămutate din Ucraina. Din martie 2022 până în aprilie 2024, **Austria** a permis cadrelor didactice din Ucraina să fie angajate prin intermediul unui contract special bazat pe calificările lor, suspendând temporar cerința de a avea cel puțin cunoștințe de bază în limba germană. **Bulgaria** a introdus un sprijin specific în valoare de 6,9 milioane EUR din resursele REACT-EU pentru a promova integrarea rapidă pe piața muncii a peste 3 220 de refugiați din Ucraina. În **Suedia**, începând din martie 2023, municipalitățile pot accesa 100 de milioane SEK (aproximativ 8,5 milioane EUR) sub formă de granturi de stat pentru a oferi cursuri de învățare în rândul adulților la nivel municipal în limba suedeză pentru persoanele protejate de directiva privind protecția temporară. Începând din iunie 2022, refugiații ucraineni, care au solicitat un permis de sedere în **Germania** în temeiul Directivei privind protecția temporară și nu au găsit un loc de muncă, sunt eligibili pentru a avea acces la asistență socială periodică și la prestații pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv acces la cursuri de integrare și de limbă, oferte de locuri de muncă și sprijin pentru organizarea serviciilor de îngrijire a copiilor.

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

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

2.3.1 Indicatori-cheie

Deși acordurile contractuale diferite răspund, de asemenea, preferințelor și nevoilor individuale diferite, oferind o mai mare flexibilitate, segmentarea pieței muncii rămâne una dintre numeroasele cauze ale inegalității. Acest lucru este valabil în special atunci când contractele temporare nu acționează ca o trambulină către un loc de muncă permanent. Aceste contracte (în special cele cu o durată foarte scurtă) sunt adesea asociate cu condiții de muncă mai puțin favorabile, cu mai puține stimulente pentru a avea acces la educație continuă și formare specifică locului de muncă sau pentru a investi în acestea, precum și cu discrepanțe în ceea ce privește protecția socială în comparație cu locurile de muncă permanente¹⁷⁹. Lucrătorii independenți fără angajați (cunoscuți și sub denumirea de lucrători pe cont propriu) sunt, în general, supuși unor riscuri mai mari de precaritate și, în anumite cazuri, pot ascunde raporturi de muncă dependente (activitate independentă fictivă), pe lângă faptul că se confruntă cu discrepanțe persistente în ceea ce privește acoperirea protecției sociale¹⁸⁰. În sens mai larg, utilizarea pe scară largă a formelor atipice de muncă poate să reducă atractivitatea sectoarelor și a ocupațiilor pentru lucrători și, astfel, să contribuie la accentuarea deficitului de forță de muncă¹⁸¹. O gamă largă de acorduri contractuale trebuie să fie însoțită de un acces adecvat la protecție socială și la oportunități de învățare și dezvoltare, pregătind astfel și lucrătorii pentru transformările care vor urma. Prevenirea raporturilor de muncă ce conduc la o siguranță mai scăzută a locului de muncă și la o mai mare precaritate, precum și a utilizării abuzive a contractelor atipice contribuie la punerea în aplicare a principiului 5 al Pilonului european al drepturilor sociale privind locurile de muncă sigure și adaptabile.

¹⁷⁹ Eurofound, *Labour market segmentation (Segmentarea pieței muncii)*, *Observer*, 2019.

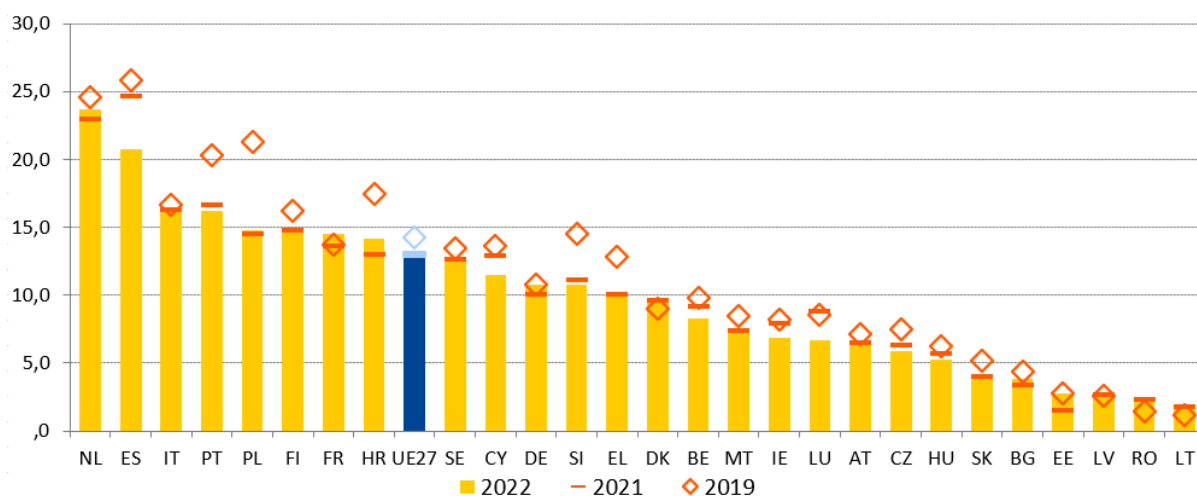
¹⁸⁰ A se vedea raportul Comisiei Europene referitor la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2019 privind accesul la protecție socială, [COM\(2023\) 43 final](#).

¹⁸¹ Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa, analiză anuală 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Creșterea constantă a ocupării forței de muncă în urma crizei COVID-19 nu a condus la o creștere a ponderii lucrătorilor temporari în UE. Procentul persoanelor angajate cu contracte temporare în UE din totalul angajaților cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani a rămas, în linii mari, stabil, la 12,9 % în 2022, cu 1,3 puncte procentuale sub nivelul maxim înregistrat în 2019¹⁸². Cu toate acestea, există încă variații substanțiale între statele membre, cu un decalaj de 22 de puncte procentuale între ponderea cea mai mare și ponderea cea mai mică. În timp ce Țările de Jos, Spania, Italia, Portugalia, Polonia și Finlanda înregistrează ponderi ale locurilor de muncă temporare de aproximativ 15 % sau mai mari, cifrele se situează sub 4 % în Bulgaria, Estonia, Letonia, România și Lituania (a se vedea figura 2.3.1). În ceea ce privește cifrele trimestriale mai recente, ponderea angajaților temporari (20-64 de ani; ajustate sezonier) a fost de 12,3 % în T2-2023 în UE, cu 1 punct procentual mai puțin decât în T2-2022. Între T2-2020 și T2-2023, Spania și Polonia au înregistrat reduceri semnificative ale ponderii angajaților temporari (cu 5,2 puncte procentuale și, respectiv, 3,9 puncte procentuale), în timp ce în Franța și Italia s-au observat creșteri (de peste 2 puncte procentuale).

Figura 2.3.1: Ocuparea temporară a forței de muncă sub nivelurile din perioada anterioară crizei, deși diferențele între statele membre sunt substanțiale

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



Notă: Definiția diferă în ES și FR în 2021 și 2022 (a se vedea metadatele).

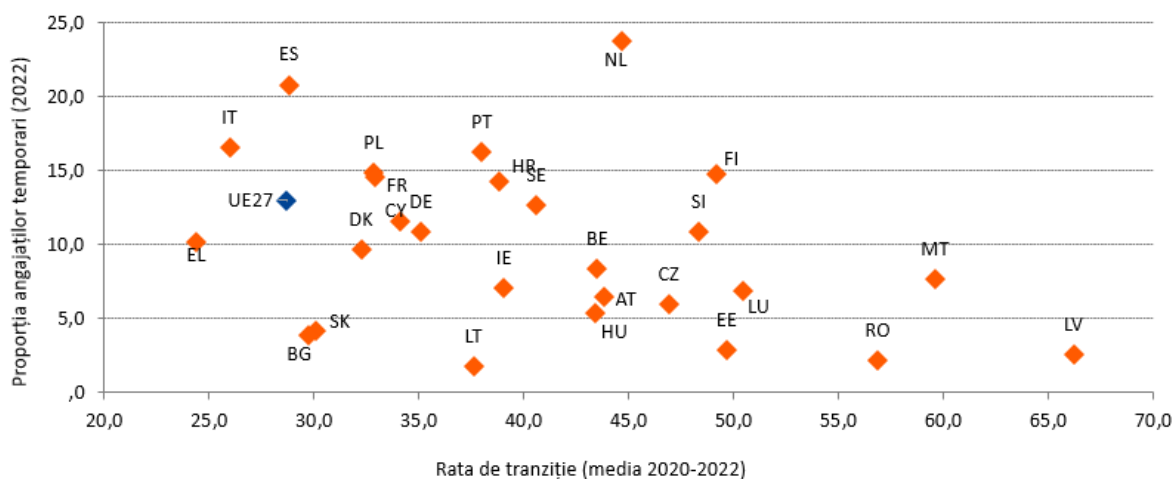
Sursa: Eurostat, [lfsi_pt_a], AFM-UE.

¹⁸² Acesta este definit ca având o formulă de lucru atipică (cum ar fi contractele flexibile, temporare, la cerere și de zero ore), un contract cu o agenție de muncă temporară sau lucrul cu fracțiuni de normă (indicatorii Eurostat [lfsi_pt_a] și [lfsi_pt_q]).

În unele state membre, ponderea ridicată a locurilor de muncă temporare este combinată cu rate scăzute de tranziție către contracte permanente, ceea ce reprezintă o provocare pentru buna funcționare și incluziunea piețelor muncii. În 2022, Spania și Italia au înregistrat rate ridicate ale contractelor temporare (peste 15 %, Spania chiar depășind 20 %), combinate cu rate scăzute de tranziție (sub 30 %) (mediile UE sunt de 12,9 % și, respectiv, 28,7 % pentru cele două statistici – a se vedea figura 2.3.2). Alte state membre, cum ar fi Țările de Jos, Portugalia, Polonia, Finlanda, Franța și Croația, au înregistrat în continuare rate de ocupare temporară a forței de muncă peste media UE, dar combinate cu rate relativ ridicate de tranziție către contracte permanente (între 32 % și 50 %). În schimb, Letonia, România și Estonia au prezentat ponderi scăzute ale contractelor temporare (sub 4 %), însoțite de rate de tranziție foarte ridicate (aproape de 50 % sau mai mult).

Figura 2.3.2: Contractele temporare sunt însoțite, în unele cazuri, de rate scăzute de tranziție către locuri de muncă permanente

Numărul de angajați temporari ca procent din numărul total de angajați (20-64 de ani) în 2022 și rata de tranziție către locuri de muncă permanente (15-64 de ani) (valoare medie pentru 2020, 2021 și 2022).



Notă: Grupa mai largă de vârstă 15-64 de ani este luată în considerare pentru ratele de tranziție de la contracte temporare la contracte permanente. Rata de tranziție a forței de muncă pentru DE, FR, LT, AT, PT și media UE-27 se referă la 2020; valorile pentru IE, SK și SE se referă la 2021. Grupa de vârstă 20-64 de ani este utilizată pentru ocuparea temporară a forței de muncă, în conformitate cu indicatorul principal din tabloul de bord social privind ocuparea forței de muncă și analiza aferentă din secțiune. Definiția diferă pentru ES și FR în 2022.

Sursa: Eurostat, [lfsa_etpgan], AFM-UE și [ilc_lvh32], EU-SILC.

Unii angajați au contracte temporare deoarece nu pot găsi un loc de muncă permanent sau postul este disponibil doar în baza acestui tip de contract, cu variații semnificative între țările UE. Proporția lucrătorilor temporari involuntari este un indiciu important al segmentării pieței muncii, care nu corespunde preferințelor pentru o mai mare flexibilitate din partea angajaților. Procentul angajaților (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) care au involuntar contracte temporare a fost de 7,3 % în UE în 2022, cu 0,6 puncte procentuale mai mic decât în 2021. Cu toate acestea, există în continuare diferențe semnificative între statele membre, cifrele variind de la peste 10 % în Spania, Italia, Portugalia, Finlanda și Cipru la 3 % sau mai puțin în Austria, Bulgaria, Danemarca, Ungaria, România și Lituania¹⁸³. Ponderea locurilor de muncă temporare involuntare este, în general, mai mare în rândul femeilor angajate (cu unele excepții, cum ar fi Bulgaria, Lituania și Luxemburg), deși diferența este, în general, relativ mică (sub 1,5 puncte procentuale), cu excepția Ciprului, a Greciei, a Spaniei și a Finlandei, unde este mai mare de 4 puncte procentuale.

Proporția lucrătorilor angajați temporar rămâne semnificativă în rândul tinerilor, al femeilor și al migranților. În 2022, aceasta a ajuns la 50 % în rândul tinerilor (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) din UE (în creștere cu 1 punct procentual față de 2021). Această cifră este cu 39,1 puncte procentuale mai mare decât în cazul celor cu vârste cuprinse între 25 și 59 de ani. În 2022, cele mai mari ponderi ale tinerilor cu contracte temporare au fost raportate pentru Țările de Jos, Slovenia, Portugalia, Italia și Spania (toate aproximativ 60 % sau mai mult), în timp ce cele mai mici au fost înregistrate în România și Lituania (sub 10 %, a se vedea figura 2.3.3). Ponderea femeilor angajate (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) cu contracte temporare în UE a fost de 14 %, în linii mari neschimbată față de 2021. Disparitatea de gen în ocuparea temporară a forței de muncă a crescut de la 1,5 puncte procentuale în 2021 la 2 puncte procentuale în 2022, cu variații semnificative între statele membre. Cele mai mari ponderi de angajați temporari în rândul femeilor au fost observate în Țările de Jos, Spania, Finlanda și Italia (aproximativ sau peste 18 %), urmate de Croația, Portugalia, Polonia, Franța, Cipru și Suedia (toate fiind în continuare peste media UE). În România, Lituania, Estonia, Letonia și Bulgaria, procentul a fost de aproximativ 4 % sau mai mic. În 2021, unul din cinci migranți era angajat cu contract temporar, în comparație cu aproximativ unul din opt lucrători autohtoni¹⁸⁴. În ansamblu, în 2022, lucrătorii cu contracte temporare s-au confruntat, de asemenea, cu un risc de sărăcie mai mare (12,2 %, pe baza veniturilor din 2021) decât cei cu contracte permanente (5,2 %)¹⁸⁵.

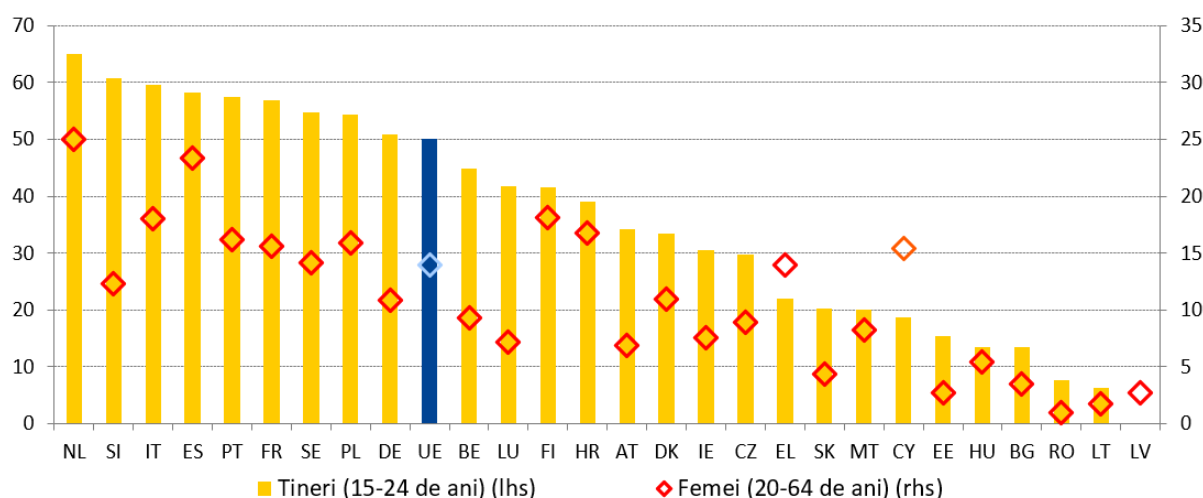
¹⁸³ Eurostat [[lfsa_etgar](#)]. Fiabilitate scăzută pentru EE, LV și SK în 2022. Definiția diferă pentru ES și FR.

¹⁸⁴ Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa, analiză anuală 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

¹⁸⁵ Eurostat [[ilc_iw05](#)].

Figura 2.3.3: Incidența ocupării temporare a forței de muncă în rândul tinerilor și al femeilor diferă semnificativ de la un stat membru la altul

Pondere angajaților temporari din totalul femeilor angajate (% , 2022, axa din dreapta) și ponderea tinerilor angajați temporari (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) din totalul angajaților din această grupă de vârstă (% , 2022, axa din dreapta).



Notă: Nu există date pentru LV.

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

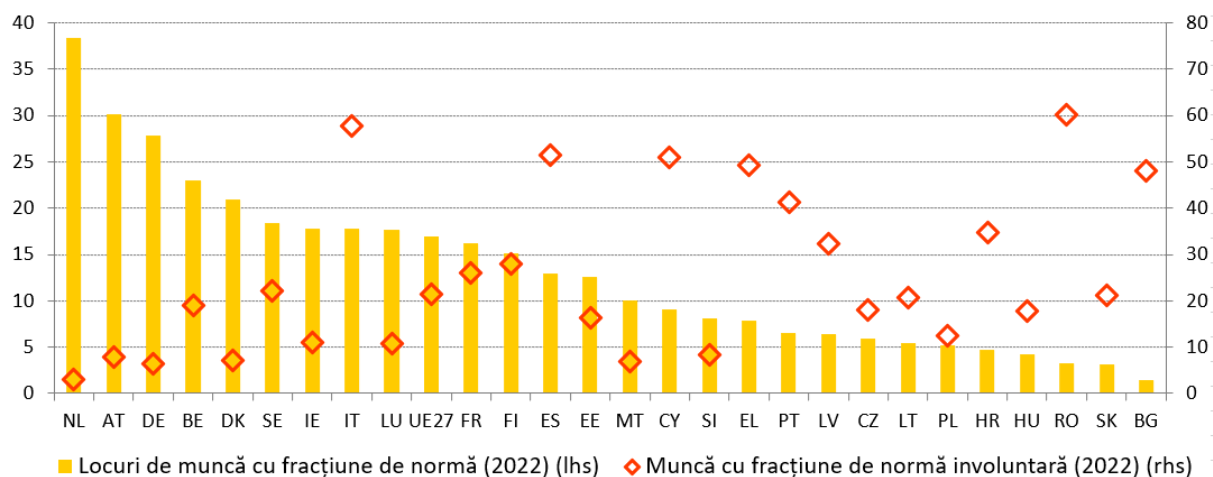
Ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă a continuat să scadă lent, dar constant în 2022 în UE, deși în mai multe state membre există încă o componentă involuntară semnificativă.

În 2022, aproximativ 32,8 milioane de angajați (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) lucrau cu fracțiune de normă în UE, ceea ce reprezintă cu 2,7 milioane mai puțin decât în 2019. Acest lucru s-a tradus printr-o pondere de 17 % în 2022 (cu 1,7 puncte procentuale mai mică decât în 2019). Această tendință descendentă poate contribui, de asemenea, în mod semnificativ la soluționarea, cel puțin în parte, a deficitului considerabil de forță de muncă și de competențe din Uniune. Cu toate acestea, diferențele dintre statele membre rămân importante. Țările de Jos, Austria, Germania, Belgia și Danemarca au înregistrat ponderi ale lucrătorilor cu fracțiune de normă de peste 20 %, în timp ce Bulgaria, Slovacia, România, Ungaria și Croația s-au situat sub 5 % (a se vedea figura 2.3.4). Ponderea muncii involuntare cu fracțiune de normă din totalul locurilor de muncă cu fracțiune de normă a scăzut cu 2,5 puncte procentuale, ajungând la 21,5 % în 2022 în UE, din nou cu diferențe semnificative între țări¹⁸⁶. România, Italia, Spania, Cipru, Grecia și Bulgaria au raportat cifre de aproximativ 50 % sau mai mult, în timp ce Țările de Jos, Austria, Germania, Danemarca, Malta și Slovenia au înregistrat valori sub 10 %.

¹⁸⁶ Eurostat [lfsa_eppgai], AFM-UE.

Figura 2.3.4: Ponderea locurilor de muncă cu fracțiune de normă continuă să scadă lent, dar cu diferențe puternice între statele membre în ceea ce privește componenta involuntară

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



Notă: Definiția diferă în ES și FR în 2021 și 2022 (a se vedea metadatele).

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

Ponderea „lucrătorilor independenți fără angajați” este relativ ridicată în mai multe state membre, tinerii bazându-se adesea mai mult pe un client principal sau pe un singur client. În 2022, lucrătorii independenți care nu au angajați (și anume „lucrători independenți fără angajați”) reprezentau 9 % din totalul locurilor de muncă din UE (pentru grupa de vârstă 20-64 de ani), ceea ce înseamnă aproximativ 17,5 milioane de persoane¹⁸⁷. După o scădere puternică în 2020, ponderea nu a revenit încă la nivelul de dinainte de criză (de 9,4 % în 2019). Cele mai ridicate rate (peste 14 %) sunt observate în Grecia, Polonia și Italia, urmate de Cehia, Țările de Jos, Slovacia, Malta, Belgia, Lituania și România (peste 10 %). În schimb, cele mai scăzute ponderi (sub 6 %) sunt raportate pentru Germania, Danemarca, Suedia și Luxemburg. În 2022, în UE existau aproximativ 770 000 de lucrători independenți fără angajați (sau aproximativ 4 % din numărul total de lucrători independenți fără angajați) expuși riscului așa-numitei „activități independente «dependente»” (și anume care au lucrat în ultimele 12 luni pentru un singur client sau pentru un client dominant, iar acest client a decis cu privire la programul lor de lucru). Potrivit unui raport al Autorității Europene a Muncii, caracteristicile acestei activități independente „dependente” pot fi mai frecvente în rândul tinerilor lucrători independenți (o pondere de 6 % din persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 34 de ani). În ceea ce privește tipurile de ocupații, aceste caracteristici de dependență economică și organizațională sunt mai răspândite în cazul operatorilor la instalații și mașini, al asamblorilor și în ocupațiile elementare (9,8 %), în sectorul educației, al sănătății și cel social (5,8 %), precum și în sectorul informațiilor și comunicațiilor, al finanțelor și asigurărilor și al activităților imobiliare (4,1 %) ¹⁸⁸.

¹⁸⁷ Nu se face o comparație cu valorile de dinainte de 2021, deoarece există o întrerupere a seriei cronologice pentru acest indicator în 2021 pentru toate statele membre ca urmare a [intrării în vigoare a unui nou cadru de reglementare pentru statisticile sociale europene](#). Eurostat [[lfsa_esgais](#)] și [[lfsa_egaps](#)], AFM-UE. A se vedea, de asemenea, Milasi, Santo, *et al.*, *Solo self-employment and lack of paid employment: an occupational perspective across EU countries* (Activitatea independentă pe cont propriu și lipsa locurilor de muncă remunerate: o perspectivă ocupațională în toate țările UE), 2022.

¹⁸⁸ Este posibil ca aceste cifre să nu fie aliniate la definițiile utilizate în legislația națională și, prin urmare, ar trebui tratate cu prudență. A se vedea: Williams, C., *et al.*, [Extent of dependent self-employment in the European Union](#) (Amplarea activității independente „dependente” în Uniunea Europeană). Autoritatea Europeană a Muncii: Platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate, 2023.

Redresarea de pe piețele muncii din UE a consolidat rolul economiei platformelor, care contribuie la crearea de oportunități pe piața muncii, dar care poate reprezenta o provocare pentru condițiile de muncă și protecția socială. În medie, 2,4 % dintre respondenții din UE au declarat că au lucrat prin intermediul platformelor digitale online în 2022, iar 1,9 % prin intermediul platformelor digitale „la fața locului”¹⁸⁹. Figura 2.3.5 prezintă diferențe mari între țări în ceea ce privește ponderea respondenților care au declarat că au lucrat prin intermediul platformelor digitale de muncă, aceasta fiind de 8,5 % în Malta și 7,5 % în Slovacia și Portugalia, comparativ cu 2,5 % în Țările de Jos și 1,4 % în Danemarca. Deși proporția bărbaților și cea a femeilor care au prestat muncă prin intermediul platformelor sunt relativ similare, există diferențe de gen în ceea ce privește motivațiile respective pentru a se angaja în acest tip de muncă (și anume femeile utilizează munca prin intermediul platformelor pentru a obține venituri suplimentare și flexibilitate pentru reconcilierea vieții familiale, în timp ce bărbații sunt atrași de acesta pentru oportunitățile de a lucra la nivel global și pentru a-și extinde baza de clienți)¹⁹⁰. În general, provocările legate de munca prin intermediul platformelor se referă la opacitatea sistemelor de gestionare algoritmică (GA) și la influența acestora asupra alocării sarcinilor și, prin urmare, a câștigurilor lucrătorilor pe platforme (analizate în detaliu în caseta 5 dedicată), precum și la posibila clasificare eronată a statutului profesional al acestor lucrători (care ar putea fi etichetați în mod fals drept lucrători independenți și, prin urmare, nu beneficiază de drepturile și protecția de care se bucură angajații). În plus, accesul la reprezentare și negociere colectivă a rămas limitat până în prezent în contextul muncii prin intermediul platformelor¹⁹¹.

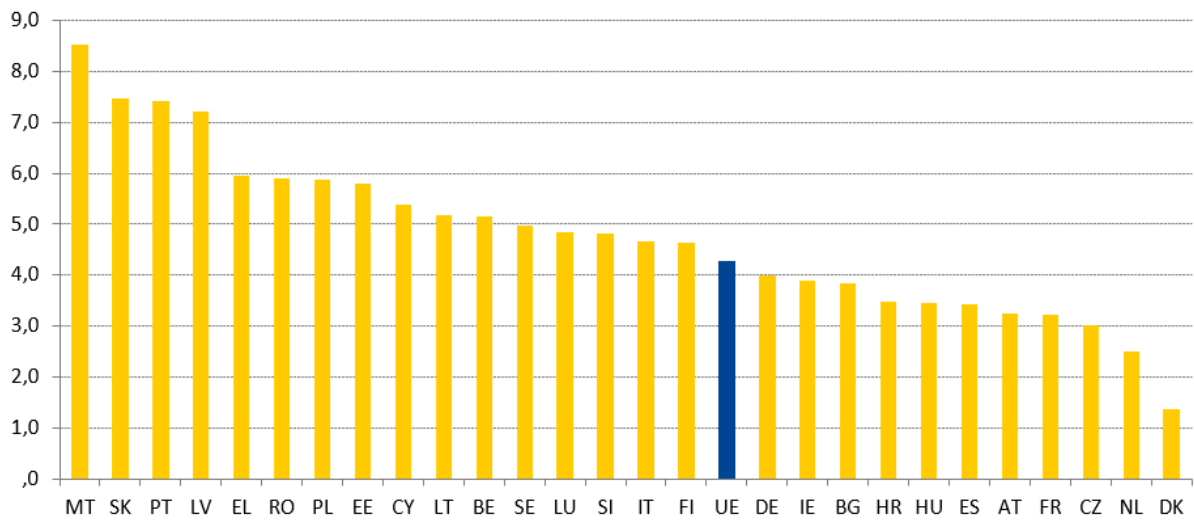
¹⁸⁹ Online și „la fața locului” sunt exemple de tipuri specifice de platforme. O listă neexhaustivă a platformelor digitale online include Upwork, Freelancer, Clickworker sau PeoplePerHour; Uber, Deliveroo, Handy sau TaskRabbit sunt exemple de platforme „la fața locului”. A se vedea: Fernandez Macias, E., *et al.*, [The platformisation of work](#) (Platformizarea muncii), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene; și [Baza de date Eurofound privind economia platformelor](#), 2023.

¹⁹⁰ A se vedea: Eurofound, [Gender differences in motivation to engage in platform work](#) (Diferențele de gen în ceea ce privește motivația de a lucra pe platforme), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

¹⁹¹ Comisia Europeană, *Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2023 – astfel cum a fost adoptat de Consiliu la 13 martie 2023*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/372552>.

Figura 2.3.5: Intensitatea lucrului prin intermediul platformelor digitale de muncă diferă de la un stat membru la altul

Ponderea respondenților care au lucrat vreodată prin intermediul platformelor digitale de muncă în UE, iunie 2023.



Sursa: Eurofound, Sondaj electronic, 2023.

Studiile privind inteligența artificială (IA) indică un impact potențial puternic al învățării automate asupra piețelor muncii, preconizându-se că profesiile intelectuale și ocupațiile creative vor fi mai afectate în comparație cu evoluțiile tehnologice anterioare. Potrivit OCDE, la nivel global, un procent de 26,7 % din forța de muncă din țările membre ocupa locuri de muncă cu risc ridicat de automatizare în 2019, Ungaria, Slovacia, Cehia și Polonia fiind cele mai afectate la nivel agregat din UE, aproximativ 35 % din forța de muncă fiind angrenată în astfel de ocupații (a se vedea figura 2.3.6)¹⁹². În acest context, dialogul social și negocierile colective sunt esențiale pentru a asigura o perspectivă participativă asupra gestionării schimbărilor datorate evoluțiilor tehnologice, prin abordarea potențialelor preocupări (și anume cele legate de posibilele pierderi de locuri de muncă, de pierderea relevanței actuale a competențelor sau de reducerea planificării muncii) și prin încurajarea adaptării lucrătorilor (inclusiv prin furnizarea de competențe). În plus, politicile active eficace aplicate pe piața muncii, inclusiv sistemele de perfecționare și recalificare, precum și serviciile de ocupare a forței de muncă sunt esențiale pentru a însoți aceste schimbări, asigurând totodată beneficii importante pentru întreaga societate, inclusiv datorită sprijinului eficace pentru tranzițiile de la un loc de muncă la altul, acolo unde este necesar. În ceea ce privește IA generativă, potrivit Eurofound, utilizarea învățării automate este considerată în general pozitivă de către lucrătorii chestionați, deoarece poate ajuta la eliberarea de timp de la sarcinile de rutină și permite concentrarea mai mult asupra sarcinilor cu o valoare adăugată mai mare¹⁹³. IA ar putea, de asemenea, să sprijine persoanele cu handicap pe piața muncii prin crearea unor medii mai favorabile incluziunii și mai adaptate¹⁹⁴.

¹⁹² OCDE, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* (Perspectivele OCDE privind ocuparea forței de muncă 2023: Inteligența artificială și piața muncii), OECD Publishing, 2023, și Gmyrek, P., et al., *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (IA generativă și locurile de muncă: O analiză globală a efectelor potențiale asupra cantității și calității locurilor de muncă), Documentul de lucru 96 al OIM, 2023.

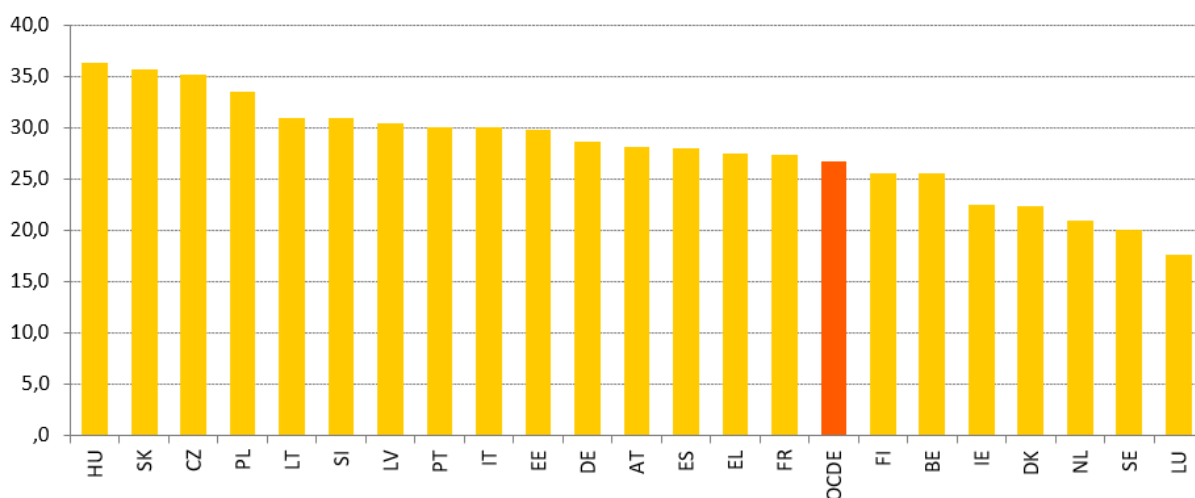
¹⁹³ Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* (Digitalizarea etică la locul de muncă: de la teorie la practică), 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace* (Etica la locul de muncă digital), 2022; și Eurofound, *Digitisation in the workplace* (Digitalizarea la locul de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021.

¹⁹⁴ Touzet, C., *Using AI to support people with disability in the labour market: Opportunities and challenges, OECD Artificial Intelligence Papers* (Utilizarea IA pentru sprijinirea persoanelor cu handicap pe piața muncii: oportunități și provocări, Documentele OCDE privind inteligența artificială), nr. 7, OECD Publishing, Paris, 2023.

În general, deși modelele de inteligență artificială și de învățare automată, în special cele bazate pe transformatoare generative pre-antrenate (cum ar fi ChatGPT), oferă oportunități importante, acestea pot avea un impact puternic asupra angajaților cu profesii intelectuale în viitor¹⁹⁵ și chiar pot afecta ocupațiile creative¹⁹⁶. Progresele rapide înregistrate în ceea ce privește aceste tehnologii necesită o supraveghere vigilentă pentru a le valorifica beneficiile, anticipând în același timp potențialele efecte negative și elaborând răspunsuri politice adecvate, inclusiv în ceea ce privește piețele muncii și participarea adecvată a lucrătorilor la creșterea productivității generată de IA. În acest context, IA prezintă provocări în ceea ce privește transparența, răspunderea și posibilul său impact asupra drepturilor și veniturilor lucrătorilor. De exemplu, propunerea de act privind inteligența artificială desemnează sistemele de IA utilizate în procesul de recrutare și de gestionare a lucrătorilor ca având un grad ridicat de risc, impunând cerințe privind transparența, siguranța, acuratețea și supravegherea umană.

Figura 2.3.6: Sunt raportate diferențe între țări în ceea ce privește impactul preconizat al automatizării asupra ocupării forței de muncă

Ponderea ocupării forței de muncă în ocupațiile cu cel mai mare risc de automatizare; %, 2019.



Notă: Rezultatele se bazează pe un sondaj realizat în rândul experților care au evaluat gradul de automatizare pentru o serie de competențe și abilități în funcție de ocupație. Țările OCDE care fac parte din UE-27.

Sursa: OCDE, *OECD Employment Outlook 2023* (Perspectivele OCDE privind ocuparea forței de muncă 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* (IA generativă și locurile de muncă: O analiză globală a efectelor potențiale asupra cantității și calității locurilor de muncă), Documentul de lucru 96 al OIM (Geneva, OIM), <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

¹⁹⁶ Pentru a aborda preocupările existente cu privire la influența IA asupra industriei cinematografice, a se vedea, de exemplu, acordul dintre Writers Guild of America și Alliance of Motion Picture and Television Producers. Noul contract include reglementări privind utilizarea IA în proiectele cinematografice și de televiziune, încheiat la sfârșitul uneia dintre cele mai lungi greve ale Hollywood.

Caseta 5: Impactul gestionării algoritmice la locul de muncă, inclusiv în contextul platformelor digitale de muncă

Promovarea unor condiții de muncă echitabile și a unor locuri de muncă favorabile incluziunii este esențială, în special având în vedere utilizarea accelerată a algoritmilor și a inteligenței artificiale. Gestionarea algoritmică (GA) se referă la utilizarea algoritmilor și a tehnicilor de inteligență artificială (IA) (și anume învățarea automată și alte metode de calcul). Deși a fost asociată inițial cu economia platformelor, GA a câștigat teren și în sectoarele economice tradiționale, cum ar fi finanțele, comerțul cu amănuntul sau logistica. Principalul său obiectiv este coordonarea și gestionarea aportului de forță de muncă, de exemplu, pentru a formula previziuni și a optimiza deciziile comerciale, cum ar fi alocarea resurselor, atribuirea sarcinilor, programarea și evaluarea performanței lucrătorilor. Unele dintre principiile Pilonului european al drepturilor sociale sunt deosebit de importante pentru dezvoltarea și utilizarea tehnicilor GA și IA într-un mod centrat pe factorul uman, transparent și responsabil. De exemplu, principiul 10 subliniază importanța unui mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat, care să includă drepturile lucrătorilor la viață privată, gestionarea și protecția datelor. Principiul 3 vizează prevenirea discriminării prin stabilirea dreptului la egalitate de tratament și de șanse, printre altele în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, inclusiv atunci când se utilizează algoritmi.

Se poate preconiza că gestionarea algoritmică va contribui la creșterea eficienței și la îmbunătățirea calității generale a serviciului în economia platformelor. Platformele digitale de muncă utilizează sisteme automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, cu ajutorul algoritmilor și al tehnologiilor bazate pe date, pentru a coordona și a optimiza alocarea sarcinilor pentru lucrători¹⁹⁷. Acești algoritmi iau în considerare factori precum locația, disponibilitatea, competențele și datele privind performanțele anterioare pentru a corela în timp real sarcinile cu lucrătorii cei mai potriviți, îmbunătățind astfel eficiența. Monitorizarea performanței lucrătorilor în cadrul gestionării algoritmice prin evaluări și alți indicatori oferă feedback în timp real care poate fi utilizat pentru a asigura respectarea standardelor platformelor. Prețurile și stimulentele dinamice ale GA (și anume bonusurile) pot permite, de asemenea, platformelor să atragă lucrători în perioadele de vârf ale cererii.

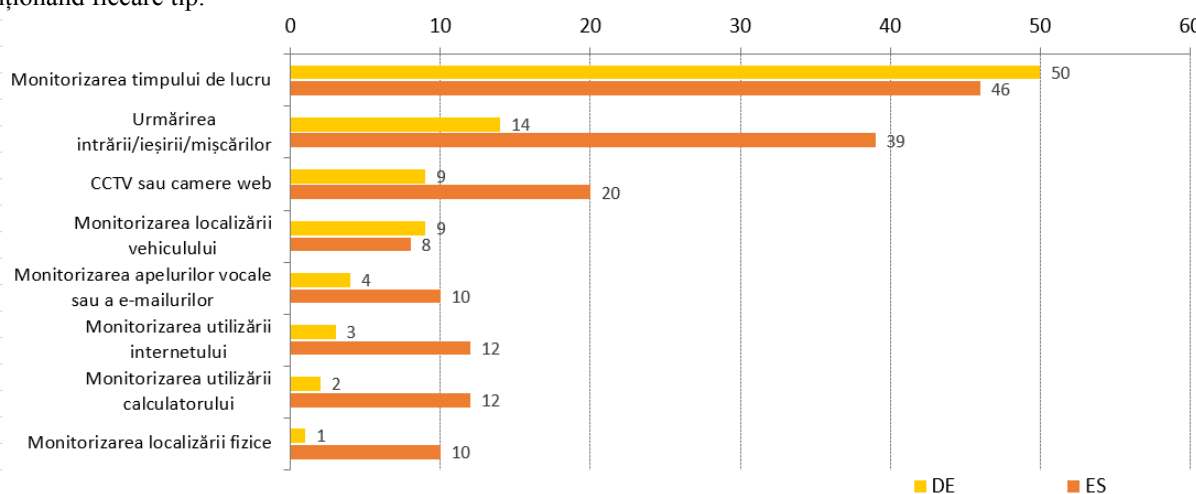
În același timp, gestionarea algoritmică prezintă unele provocări și pentru lucrători, inclusiv considerații și implicații etice pentru condițiile de muncă. Adoptarea gestionării algoritmice de către întreprinderi poate conduce la intensificarea supravegherii și la o expunere la evaluare, ceea ce poate afecta dreptul angajaților la bunăstare. De exemplu, rolul important al procesului decizional algoritmic în cadrul platformelor digitale de pe piața muncii, inclusiv capacitatea de a rezilia contractele, poate avea un impact negativ asupra lucrătorilor. Integrarea sistemelor de IA în cadrul GA prezintă riscul de a întări prejudecățile și practicile discriminatorii existente. Dependența GA de prelucrarea și stocarea datelor expune lucrătorii la potențiale încălcări ale securității datelor. În acest context, garanțiile și măsurile de atenuare a riscurilor sunt esențiale pentru a aborda consecințele potențialelor încălcări și pentru a proteja persoanele fizice. În plus, mecanismele de control automatizat ale GA ar putea reduce autonomia lucrătorilor, limitându-le autoritatea decizională și controlul asupra sarcinilor de lucru și afectând, în cele din urmă, rezultatele lor psihosociale și rezultatele privind starea de sănătate.

¹⁹⁷ Cea de a 3-a ediție a COLLEEM a fost extinsă și redenumită *AMPWork: Algorithmic Management and Platform Work Survey* (AMPWork: Sondaj privind gestionarea algoritmică și munca pe platforme). *Sondajele anterioare COLLEEM (I și II)* au oferit o aproximare cantitativă a prevalenței și a condițiilor muncii prin intermediul platformelor în Europa.

Gestionarea algoritmică la locul de muncă este un concept relativ nou, iar dovezile privind politicile la nivelul statelor membre și al sectoarelor sunt încă destul de limitate. Un studiu recent al Centrului Comun de Cercetare al Comisiei Europene oferă informații cu privire la adoptarea și prevalența instrumentelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor în Germania și Spania¹⁹⁸. Potrivit acestui studiu, aproximativ 20 % și, respectiv, 35 % dintre lucrătorii germani și cei spanioli au fost expuși la cel puțin unul dintre sistemele automatizate de luare a deciziilor. Acestea implică utilizarea de algoritmi pentru a automatiza alocarea sarcinilor, pentru a furniza instrucțiuni sau pentru a evalua performanțele prin evaluări automate (a se vedea exemplele și prevalența tipurilor de monitorizare digitală din grafic). Cercetarea a arătat, de asemenea, că doar 5 % și, respectiv, 15 % dintre lucrătorii germani și cei spanioli cunoșteau politica organizației lor privind informațiile digitale colectate cu privire la ei sau la activitățile lor profesionale.

Monitorizarea timpului de lucru este raportată de aproximativ jumătate din totalul lucrătorilor chestionați în Germania și Spania

Utilizarea tipurilor de instrumente digitale pentru monitorizarea și supravegherea muncii, % dintre respondenți menționând fiecare tip.



Sursa: Fernández-Macías, E., et al., *The platformisation of work* (Platformizarea muncii). Dovezi din partea JRC.

Doar câteva state membre au adoptat până în prezent măsuri de politică pentru a se asigura că gestionarea algoritmică îmbunătățește eficiența la locul de muncă fără a compromite bunăstarea angajaților. În Portugalia, Legea nr. 13/2023 prevede că angajații trebuie să primească informații cu privire la parametrii algoritmilor care influențează deciziile angajatorului. În mod similar, în Spania, Legea nr. 12/2021 acordă reprezentanților lucrătorilor dreptul de a fi informați cu privire la parametrii, normele și instrucțiunile algoritmilor care influențează condițiile de muncă. Propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme va contribui la atenuarea pericolelor potențiale asociate algoritmilor pentru persoanele angajate pe platformele digitale de muncă. Aceasta stabilește, de asemenea, drepturi de informare colectivă pentru reprezentanții lucrătorilor. Aceste drepturi noi nu numai că vor spori transparența sistemelor automatizate pentru lucrătorii pe platforme, dar vor solicita, de asemenea, platformelor digitale de muncă să evalueze în mod sistematic impactul acestor sisteme asupra condițiilor de muncă. În plus, aceste drepturi vor garanta că deciziile automatizate semnificative fac obiectul unei revizuirii umane în contextul muncii prin intermediul platformelor.

¹⁹⁸ Fernández Macias, E., et al., *The platformisation of work* (Platformizarea muncii), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Există semne de scădere a muncii nedeclarate în UE, deși există diferențe mari între țări. Cele mai recente estimări¹⁹⁹ indică faptul că 9,7 % din totalul forței de muncă din sectorul privat din UE a fost nedeclarată în 2019 (față de 10,2 % în 2013). Munca nedeclarată a reprezentat 14,6 % din valoarea adăugată brută în sectorul privat din UE în 2019, față de 14,9 % în 2013. Între 2013 și 2019, se pare că a avut loc o scădere în 19 state membre (din 26, deoarece nu sunt disponibile estimări pentru Malta în 2013), excepție făcând Bulgaria, Franța, Germania, Italia, Lituania, Țările de Jos și România. Acest lucru poate reflecta progresele înregistrate în combaterea muncii nedeclarate, printre altele, prin modificări ale legislației muncii, resurse sporite pentru inspectoratele de muncă, precum și acțiuni de combatere a încălcărilor și de asigurare a conformității (a se vedea secțiunea 2.3.2). Potrivit Eurofound²⁰⁰, resursele alocate instituțiilor de aplicare a legii au crescut într-adevăr în ultimul deceniu în majoritatea țărilor UE. Cu toate acestea, numeroase state membre se situau în continuare sub numărul recomandat de inspectori la 10 000 de persoane angajate în 2021. Platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate sprijină schimbul de bune practici între țările UE, inclusiv elaborarea și monitorizarea indicatorilor-cheie de performanță, pentru a evalua eficacitatea inspectoratelor de muncă²⁰¹.

¹⁹⁹ Estimările privind dimensiunea reală a economiei nedeclarate trebuie tratate cu prudență. A se vedea Franic, J., *Extent of undeclared work in the European Union* (Amplerea muncii nedeclarate în Uniunea Europeană). Autoritatea Europeană a Muncii: Platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate, 2023.

²⁰⁰ Rețeaua de corespondenți europeni a Eurofound. A se vedea: Eurofound, *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across the EU* (Salariul minim: neconformitatea și asigurarea respectării legislației în întreaga UE), 2023 (în curs de apariție).

²⁰¹ Williams, C., et al., *Key Performance Indicators measuring the effectiveness of labour inspectorates* (Indicatorii-cheie de performanță care măsoară eficacitatea inspectoratelor de muncă). Autoritatea Europeană a Muncii: Platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate, 2023.

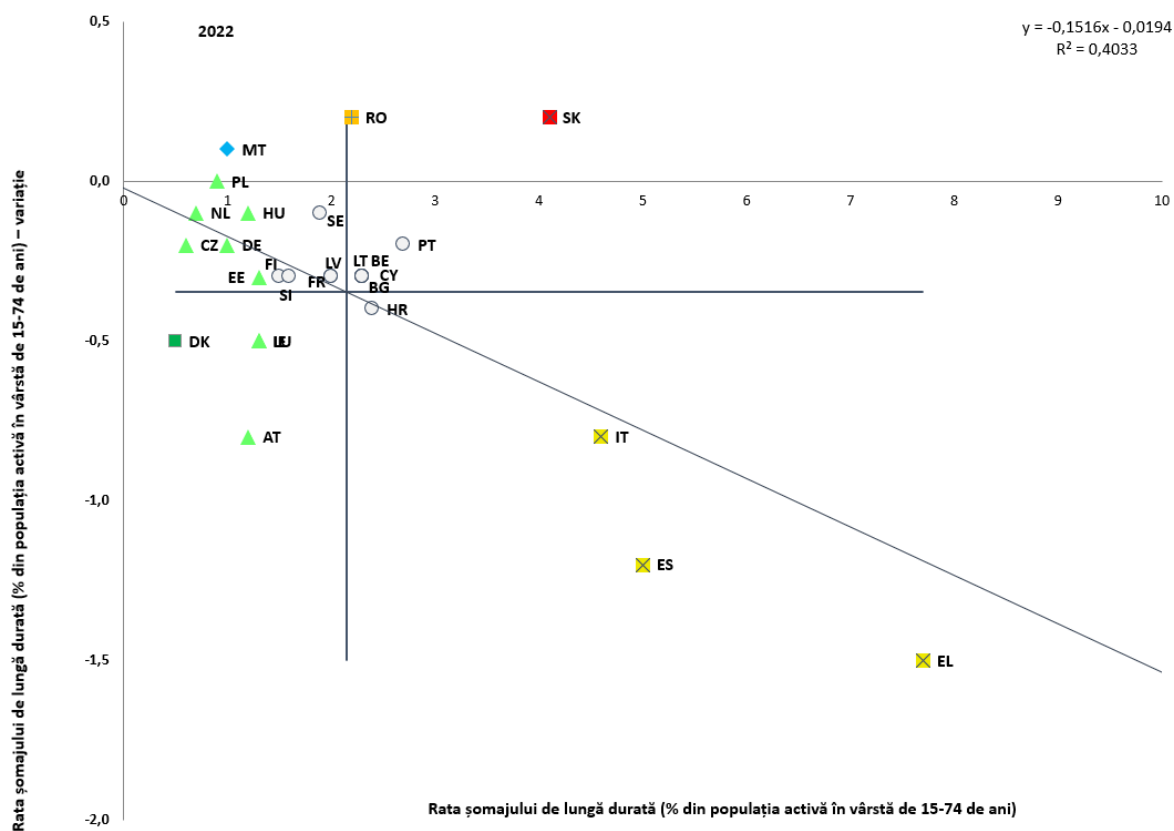
Șomajul de lungă durată a scăzut pe fondul redresării post-COVID-19, deși unele state membre se confruntă în continuare cu provocări considerabile. Rata șomajului de lungă durată a fost de 2,4 % în 2022 în UE, cu 0,4 puncte procentuale mai mică decât în anul precedent, după ce a scăzut în aproape toate statele membre (a se vedea figura 2.3.7). Diferența dintre cea mai mare și cea mai mică rată din țările UE a scăzut de la 8,4 puncte procentuale în 2021 la 7,2 puncte procentuale în 2022, ca un semn de convergență ascendentă, datorită faptului că statele membre cu cele mai mari rate în 2022 au înregistrat cele mai semnificative îmbunătățiri anuale. Acestea sunt Grecia (-1,5 puncte procentuale la 7,7 %), Spania (-1,2 puncte procentuale la 5 %) și Italia (-0,8 puncte procentuale la 4,6 %). Austria a înregistrat, de asemenea, o scădere substanțială (-0,8 puncte procentuale), dar la niveluri relativ scăzute (1,2 % în 2022). Pe de altă parte, ratele șomajului de lungă durată au crescut în Slovacia, aflată în prezent într-o „situație critică”, în România, care este în prezent „de supravegheat”, și în Malta, care are „performanță bună, dar de monitorizat”. În schimb, Danemarca, Austria, Cehia, Germania, Estonia, Irlanda, Luxemburg, Ungaria, Țările de Jos și Polonia au o „performanță peste medie”, cu rate scăzute și, în general, în scădere în 2022. Disparitatea de gen în ceea ce privește ratele șomajului de lungă durată a fost scăzută (sub 0,5 puncte procentuale) în 2022 în majoritatea statelor membre, cu excepția Greciei, a Spaniei și a Letoniei (5 puncte procentuale, 2 puncte procentuale și, respectiv, 1,2 puncte procentuale). Se observă, de asemenea, disparități regionale semnificative (a se vedea figura 7 din anexa 5), cele mai mari dispersii ale ratelor șomajului de lungă durată situându-se la nivelul NUTS-II în Austria (79,7 %), Italia (69,9 %), Bulgaria (67,9 %) și Belgia (64,1 %) ²⁰². Progresele înregistrate de statele membre în ceea ce privește punerea în aplicare a Recomandării Consiliului din 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată rămân esențiale pentru abordarea provocării ²⁰³.

²⁰² Eurostat [[lfst_r_lmdltu](#)].

²⁰³ [COM\(2019\) 169 final](#) privind evaluarea Recomandării Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă.

Figura 2.3.7: Scăderea ratelor șomajului de lungă durată în aproape toate statele membre, în special în cele cu cele mai ridicate niveluri

Rata șomajului de lungă durată, nivelurile din 2022 și variațiile față de 2021 (%), indicator principal în tabloul de bord social)



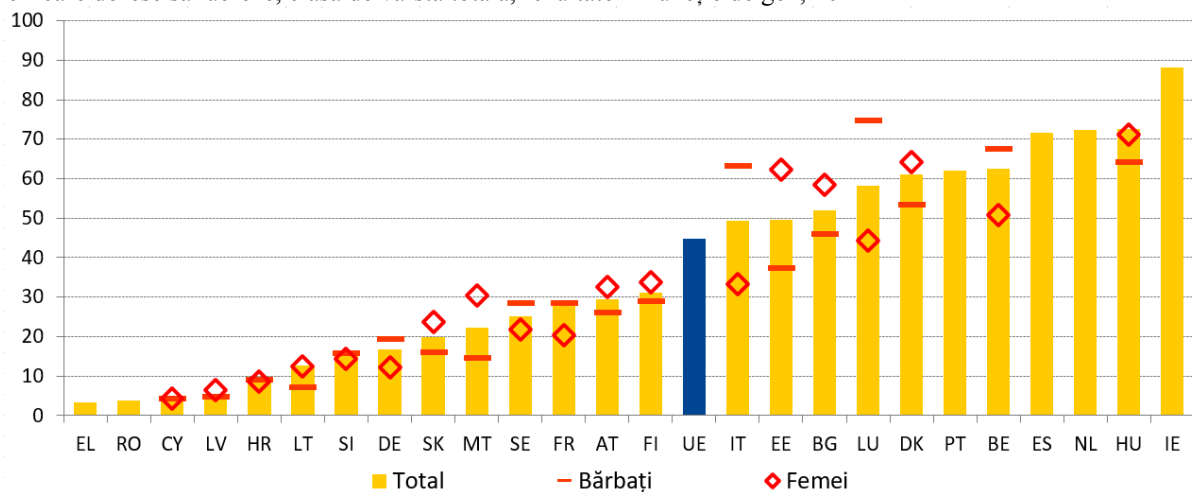
Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Definiția diferă pentru ES și FR.

Sursa: Eurostat [[tesem130](#)], AFM-UE.

Ratele de participare la măsurile de activare diferă de la un stat membru la altul, chiar și atunci când se iau în considerare diferențele dintre țări în ceea ce privește ratele șomajului de lungă durată. În 2021, ponderea șomerilor care doresc să lucreze și care au participat la măsuri de politică activă pe piața muncii a variat semnificativ de la un stat membru la altul. Pe de o parte, țări precum Grecia, România, Cipru, Letonia și Croația au înregistrat cifre sub 10 %. Pe de altă parte, procentul a fost de aproape 90 % în Irlanda și de peste 70 % în Ungaria, Țările de Jos și Spania. În unele țări (Luxemburg, Italia, Estonia, Belgia și Malta), diferențele de gen în ceea ce privește participarea sunt pronunțate (și anume semnificativ mai mari sau egale cu 15 puncte procentuale, a se vedea figura 2.3.8)²⁰⁴. În statele membre în care ratele șomajului de lungă durată sunt relativ ridicate, dar în curs de îmbunătățire, monitorizarea mai atentă a participării la măsurile de activare și evaluarea calității și eficacității intervențiilor, inclusiv a legăturilor cu protecția socială, rămân esențiale pentru a face față acestei provocări.

Figura 2.3.8: Ratele de participare la politicile active în domeniul pieței muncii diferă de la un stat membru la altul, cu disparități de gen ridicate în cazul unora dintre ele

Numărul participanților la măsuri obișnuite de politică în domeniul pieței muncii (categoriile 2-7) raportat la 100 de șomeri care doresc să lucreze, clasa de vârstă totală, rezultate în funcție de gen, 2021



Notă: Serie de timp indisponibilă pentru CZ. Cele mai recente date disponibile privind femeile în IE, NL, PT, PL (2019). Seriile de timp sunt estimate pentru DK, EL, NL și SE. Datele pentru LT au o fiabilitate scăzută. Nicio defalcare pe sexe nu este disponibilă la nivelul UE. Cifrele de peste 100 % indică probabil faptul că persoanele sunt înregistrate de mai multe ori în setul de date privind politicile active în domeniul pieței muncii, ca urmare a participării la diferite categorii de măsuri sau din cauza faptului că există participanți care nu sunt înregistrați ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

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

²⁰⁴ Măsurile de politică privind piața muncii (categoriile 2-7) includ, printre altele, furnizarea de formare profesională (2), stimulente pentru ocuparea forței de muncă (4), sprijin pentru ocuparea forței de muncă și reabilitare (5), crearea directă de locuri de muncă (6) și stimulente pentru înființarea de noi întreprinderi (7). Totuși, acest indicator trebuie interpretat cu prudență, deoarece măsoară doar participarea la politicile privind piața muncii (nu și eficacitatea acestora).

Unul dintre obiectivele-cheie ale Recomandării Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă este de a furniza acorduri de integrare în muncă tuturor persoanelor înregistrate timp de cel puțin 18 luni. În 2021, 54,4 % din totalul șomerilor de lungă durată din UE cărora li s-a oferit un acord specific de integrare în muncă au revenit pe piața muncii. Această cifră crește la 61,1 % în cazul șomerilor de lungă durată care participă la planuri de acțiune individualizate cu o evaluare aprofundată. Cu toate acestea, proporția șomerilor de lungă durată care au beneficiat de planuri de acțiune individualizate periodice și care și-au găsit, în cele din urmă, un loc de muncă a fost mai mică, situându-se la 47,7 %, sub media de 49,9 % din 2021. În timp ce jumătate dintre statele membre au atins o acoperire de cel puțin 95 % în 2021, au rămas nouă țări în care cel puțin unul din trei șomeri de lungă durată înregistrați timp de 18 luni sau mai mult nu avea un acord de integrare în muncă la șapte ani de la adoptarea recomandării Consiliului. Acest lucru evidențiază importanța intensificării eforturilor specifice în statele membre în cauză²⁰⁵.

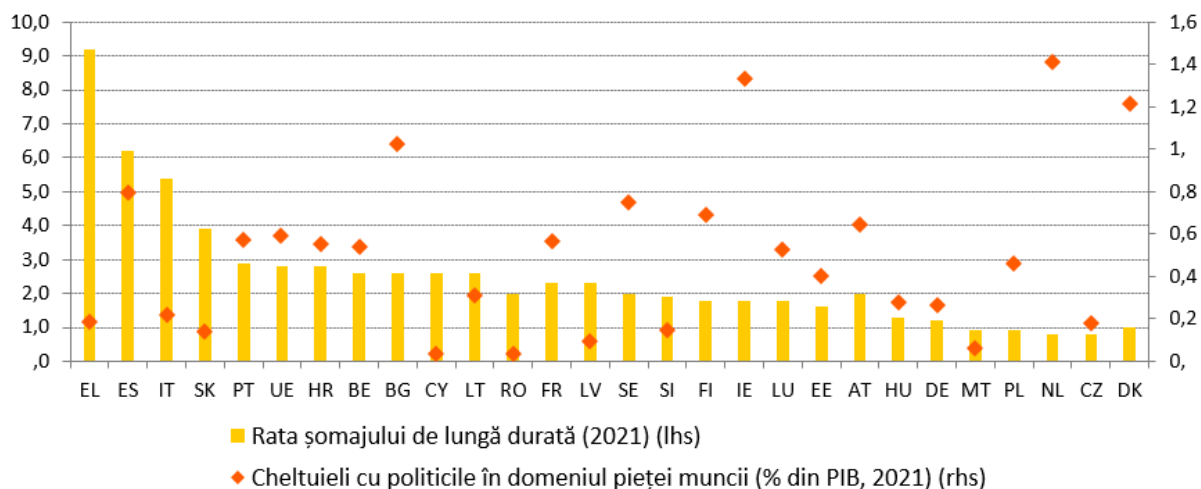
Politicile active eficace în domeniul pieței muncii joacă un rol esențial în creșterea ratelor de ocupare a forței de muncă, în sprijinirea tranzițiilor profesionale și în reglarea deficitului de forță de muncă și de competențe în UE, cu variații considerabile ale cheltuielilor de la un stat membru la altul. Analiza cheltuielilor pentru măsuri privind piața muncii ca procent din PIB poate servi drept indicator pentru eforturile statelor membre de a aborda provocările legate de integrarea pe piața muncii, în special atunci când sunt analizate împreună cu ratele șomajului de lungă durată²⁰⁶. De exemplu, în 2021, Spania a cheltuit relativ mai mult pentru intervenții de politică activă în domeniul pieței muncii (și anume 0,8 % din PIB), având o rată a șomajului de lungă durată relativ ridicată, de peste 6 % (a se vedea figura 2.3.9). În schimb, în Grecia, Italia și Slovacia, toate cu rate ale șomajului de lungă durată peste media UE (peste 9 %, 5 % și, respectiv, aproximativ 4 %), cheltuielile pentru măsurile privind piața muncii au fost relativ scăzute (și anume de 0,2 % din PIB sau în jurul acestei valori). În Țările de Jos, Irlanda și Danemarca, cheltuielile pentru măsurile privind piața muncii au fost relativ ridicate, situându-se la cel puțin 1,2 % din PIB în 2021, dar cu ponderi scăzute ale șomerilor de lungă durată (și anume sub 2 %). În cele din urmă, în țări precum Portugalia, Croația și Belgia, nivelul cheltuielilor s-a situat în jurul mediei UE, la fel ca și ratele șomajului de lungă durată ale acestora.

²⁰⁵ Comisia Europeană, *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2021* (Colectare de date pentru monitorizarea Recomandării privind șomajul de lungă durată – 2021), 2022.

²⁰⁶ În ceea ce privește eficacitatea politicilor active pe piața muncii finanțate de FSE, meta-analiza recentă a evaluărilor de impact contrafactice ale FSE indică faptul că, în medie, acestea au un impact pozitiv asupra probabilității ca participanții să intre pe piața muncii.

Figura 2.3.9: Există diferențe considerabile între statele membre în ceea ce privește cheltuielile pentru activare

Cheltuielile aferente intervențiilor de politică activă în domeniul pieței muncii (categoriile 2-7, ca procent din PIB, 2021) și șomajul de lungă durată ca procent din populația activă (15-74 de ani) (% , 2021)



Notă: Datele privind cheltuielile aferente politicilor în domeniul pieței muncii sunt estimate pentru DK, DE, EL, HR, NL, PL și SE. Definiția șomajului de lungă durată diferă pentru ES și FR.

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

Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) și-au digitalizat și mai mult

serviciile și și-au consolidat cooperarea cu angajatorii. În urma pandemiei de COVID-19, SPOFM și-au dezvoltat treptat serviciile (și anume înregistrarea, crearea de profiluri, corelarea cererii și a ofertei de locuri de muncă și furnizarea de consiliere și formare) prin intermediul platformelor digitale. De asemenea, acestea au integrat și mai mult în activitatea lor utilizarea instrumentelor de informații privind competențele²⁰⁷. SPOFM și-au intensificat cooperarea cu angajatorii, inclusiv, în unele cazuri, prin dezvoltarea de noi servicii pentru angajatori legate de branding, relații publice și gestionarea resurselor umane. În general, a fost consolidată cooperarea cu autoritățile locale și regionale, de exemplu, în ceea ce privește grupurile vulnerabile. În urma războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, SPOFM au jucat un rol esențial în sprijinirea integrării pe piața muncii a persoanelor strămutate din Ucraina. În aprilie 2023, numărul total al acestora înregistrat la SPOFM s-a ridicat la 344 000. Cifrele raportate de 19 SPOFM indică faptul că aproximativ 1,5 milioane de persoane strămutate au un loc de muncă în țările respective²⁰⁸.

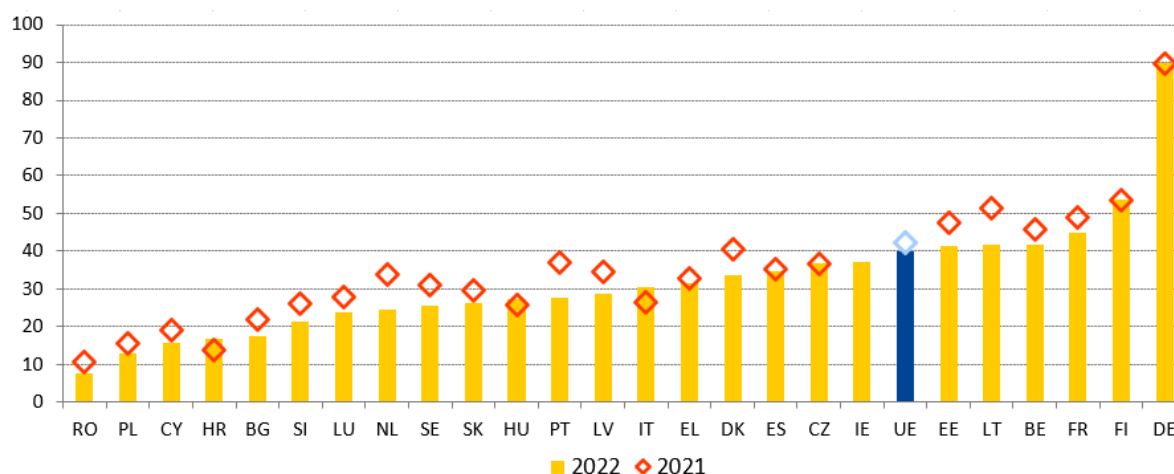
²⁰⁷ A se vedea Comisia Europeană, *Raport anual privind Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM)*, 2022; Comisia Europeană, *Main outcomes of the third cycle of PES Benchmarking* (Principalele rezultate ale celui de al treilea ciclu al învățării comparative a SPOFM), Rețeaua serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, 2022, și Comisia Europeană, *Peters, M., Assessment report on PES capacity: 2022* (Raportul din 2022 privind evaluarea capacităților SPOFM), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022.

²⁰⁸ Utilizarea unor surse diferite de la o țară la alta poate afecta comparabilitatea datelor privind ocuparea forței de muncă. Prin urmare, statisticile ar trebui să fie interpretate cu prudență. A se vedea Comisia Europeană, DG EMPL, *chestionarul rețelei SPOFM adresat SPOFM (știri)* și *Autoritatea Europeană a Muncii, Overview of the measures taken by EU and EFTA countries regarding employment and social security of displaced persons from Ukraine* (Prezentare generală a măsurilor luate de țările UE și AELS în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și securitatea socială a persoanelor strămutate din Ucraina), februarie 2023.

Numărul șomerilor de scurtă durată care beneficiază de indemnizații de șomaj a scăzut ușor în UE și în aproape toate statele membre în 2022. Ponderea acestora a scăzut de la 42,2 % în 2021 la 40 % în 2022 (a se vedea figura 2.3.10)²⁰⁹. Acest lucru ascunde diferențe semnificative între statele membre. În timp ce Lituania (-9,9 puncte procentuale), Țările de Jos (-9,1 puncte procentuale) și Portugalia (-9,1 puncte procentuale) au înregistrat cele mai mari scăderi, acoperirea a crescut în Italia (3,9 puncte procentuale) și Croația (2,8 puncte procentuale). În 2022, cele mai ridicate rate de acoperire au fost observate în Germania (90 %) și Finlanda (peste 50 %), urmate de Franța, Belgia, Lituania și Estonia, cu valori mai mici, dar totuși mai mari sau egale cu 40 %. Pe de altă parte, cea mai scăzută acoperire a fost înregistrată în România, Polonia și Cipru (sub 15 %). În 2022, 35 % dintre șomerii înregistrați de mai puțin de un an au primit indemnizații sau asistență în UE, față de 37,8 % în 2021.

Figura 2.3.10: O ușoară scădere a ratelor de acoperire a indemnizațiilor de șomaj în aproape toate statele membre, cu diferențe persistente

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



Notă: Pentru IE și MT nu sunt disponibile date referitoare la 2021. Pentru AT și MT nu sunt disponibile date referitoare la 2022.

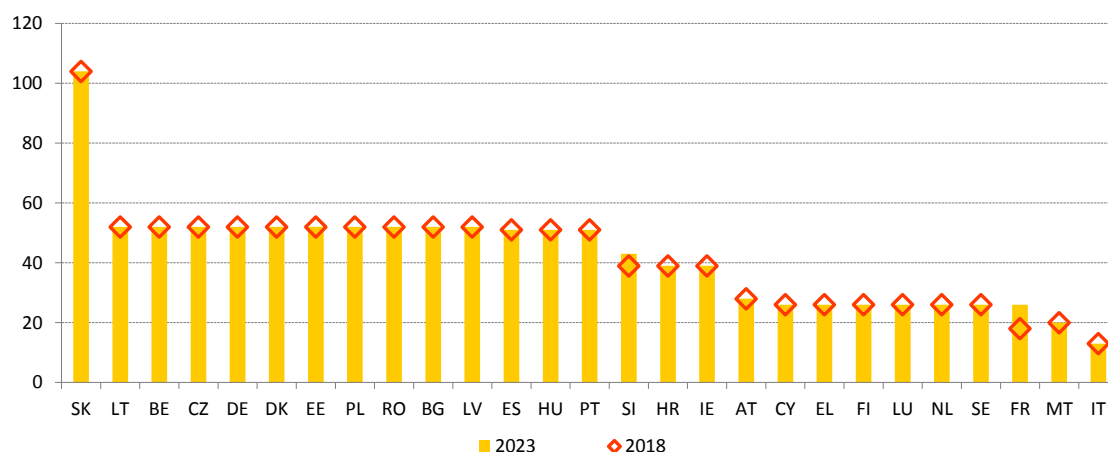
Sursa: Eurostat [[lfsa_ugadra](#)], AFM-UE.

²⁰⁹ Șomerii de scurtă durată sunt persoane aflate în șomaj de mai puțin de 12 luni.

Stagiul de cotizare necesar pentru a beneficia de indemnizația de șomaj a rămas în general stabil în 2023, la fel ca perioada maximă de acordare a indemnizației²¹⁰. Stagiul de cotizare a rămas stabil în aproape toate statele membre, variind de la 13 săptămâni de contribuții la sistemul de asigurări în Italia la 104 săptămâni în Slovacia (a se vedea figura 2.3.11). În Franța, durata maximă a indemnizațiilor a fost redusă în 2023 de la 104 la 78 de săptămâni, cu posibilitatea prelungirii acesteia cu 26 de săptămâni în cazul înrăutățirii condițiilor economice, iar în Letonia a fost redusă în 2020 de la 39 la 35 de săptămâni. În toate celelalte state membre, durata a rămas neschimbată în ultimii cinci ani, cu diferențe considerabile între statele membre (a se vedea figura 2.3.12). În general, în 16 țări din UE, șomerii cu un istoric profesional de un an pot solicita indemnizații pentru cel mult 6 luni (24 de săptămâni). Înlocuirea veniturilor rămâne strâns legată de durata perioadei de șomaj. Figura 2.3.13 compară ratele de înlocuire nete pentru persoanele cu venituri salariale mici (67 % din venitul mediu național) cu un istoric profesional scurt (12 luni de contribuții la asigurările sociale) din întreaga UE, în a doua și a 12-a lună a perioadei de șomaj. Ratele de înlocuire nete în a doua lună variază de la 7,9 % din câștigurile (nete) anterioare în Ungaria la 90 % în Belgia. În Luxemburg, Danemarca, Franța și Finlanda, rata de înlocuire (pentru toate procente de peste 60 % și, în unele cazuri, cu mult peste) rămâne aceeași în a 12-a lună a perioadei de șomaj.

Figura 2.3.11: Cu foarte puține excepții, perioada de cotizare pentru a putea beneficia de indemnizații de șomaj a rămas stabilă în ultimii cinci ani

Durata stagiului de cotizare necesar (săptămâni, 2023 și 2018)



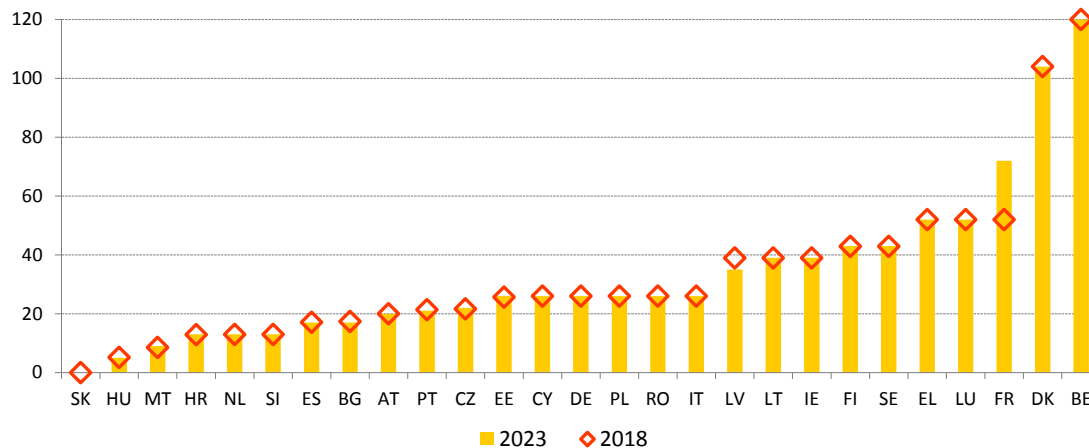
Notă: În Malta (2018 și 2023), cel puțin 50 de contribuții săptămânale, dintre care cel puțin 20 plătite sau creditate în ultimii 2 ani calendaristici, trebuie să fi fost plătite de la începerea activității; în Irlanda (2018 și 2023) trebuie să fi fost plătite cel puțin 104 contribuții săptămânale de la începerea activității; în Austria (2023) trebuie să fi fost plătite cel puțin 52 de contribuții săptămânale în cazul primei solicitări și cel puțin 28 de contribuții săptămânale în cazul solicitărilor ulterioare.

Sursa: [baza de date MISSOC](#) (ianuarie 2018 și ianuarie 2023).

²¹⁰ Analiza se referă la indemnizațiile de șomaj acordate în general persoanelor care se înregistrează ca șomere fără a avea nicio vină proprie și nu include schemele cu caracter temporar care ar fi putut fi adoptate ca răspuns la criza COVID-19.

Figura 2.3.12: În majoritatea statelor membre, un istoric profesional de un an oferă acces la indemnizații de șomaj pentru o perioadă de maximum 6 luni

Durata maximă a indemnizațiilor, exprimată ca număr de săptămâni, pentru un istoric profesional de un an (săptămâni, 2023 și 2018)

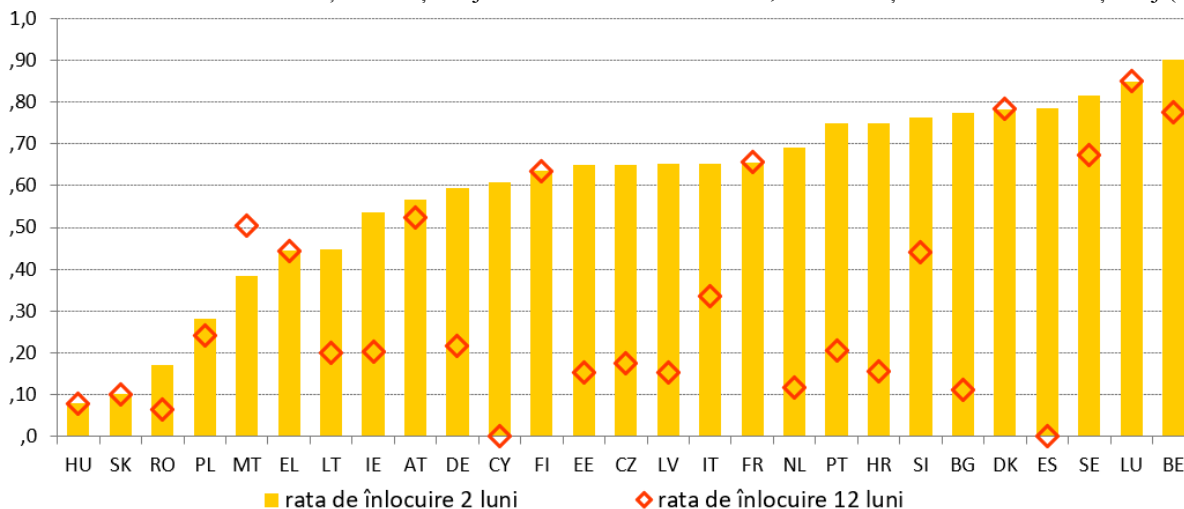


Notă: În Belgia nu există nicio limită în privința perioadei de acordare a indemnizațiilor. În Cipru, săptămânile sunt calculate pe baza a 6 zile lucrătoare. În Irlanda, indemnizația se plătește timp de 39 de săptămâni (234 de zile) numai în cazul persoanelor care au plătit la asigurările sociale 260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

Sursa: baza de date MISSOC (ianuarie 2018 și ianuarie 2023) și legislația națională.

Figura 2.3.13: Ratele de înlocuire a indemnizațiilor de șomaj în a doua lună de șomaj sunt mai mari de 60 % în majoritatea statelor membre

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



Notă: Indicatorul se calculează pentru o persoană necăsătorită, fără copii, cu un istoric profesional scurt (un an) și cu vârsta de 20 de ani. Sunt incluse diferite componente ale veniturilor, indemnizațiile de șomaj și alte prestații (cum ar fi asistența socială și ajutoarele pentru locuință).

Sursa: calculele Comisiei Europene, pe baza modelului OCDE de simulare a impozitelor și prestațiilor sociale.

Cifrele globale privind mobilitatea intra-UE au rămas stabile între 2016 și 2022, la fel ca și componența fluxurilor în funcție de cetățenie. În 2021, cele mai mari ieșiri nete de resortisanți ai UE pe an au fost înregistrate din Polonia, urmată de Germania și Italia. În ceea ce privește toate celelalte state membre, fluxurile de resortisanți ai UE înspre și dinspre țările lor au fost destul de echilibrate. În pofida creșterii cu 8 % a mobilității transfrontaliere a lucrătorilor în UE între 2021 și 2022, direcția fluxurilor de mobilitate transfrontalieră a rămas, în linii mari, neschimbată. În general, acest fenomen are loc mai ales între regiunile UE care sunt adiacente din punct de vedere geografic și în care diferențele în ceea ce privește nivelurile salariului mediu și condițiile de muncă sunt mai vizibile²¹¹.

Partenerii sociali joacă un rol esențial în elaborarea și punerea în aplicare a reformelor și a politicilor la nivel național care sprijină ocuparea forței de muncă, calitatea locurilor de muncă, dezvoltarea competențelor și protecția socială. Figura 2.3.14 prezintă implicarea partenerilor sociali în 440 de cazuri de guverne care au adoptat acte legislative sau au pus în aplicare alte texte (fără caracter obligatoriu), precum și acorduri tripartite în perioada ianuarie 2022-iulie 2023²¹². Gradul de implicare raportat variază în funcție de domeniul tematic, chiar și în interiorul aceleiași țări. Cel mai înalt grad de implicare a partenerilor sociali a fost identificat în domeniul protecției și păstrării locurilor de muncă, urmat de protecția veniturilor și de sprijinirea întreprinderilor pentru a rămâne pe linia de plutire. În general, în statele membre cu tradiții consacrate de dialog social, calitatea și intensitatea implicării au fost mai bune, așa cum era de așteptat, inclusiv în ceea ce privește consultările în contextul semestrului european. Între timp, concluziile evaluărilor anuale ale supravegherii multilaterale a Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) au evidențiat că, deși cadrul instituțional pentru dialogul social este adecvat în toate statele membre, cu excepția câtorva, este în continuare extrem de important să se evite o implicare pur formală și să se asigure o consultare oportună și semnificativă pe parcursul întregului proces de elaborare a politicilor.

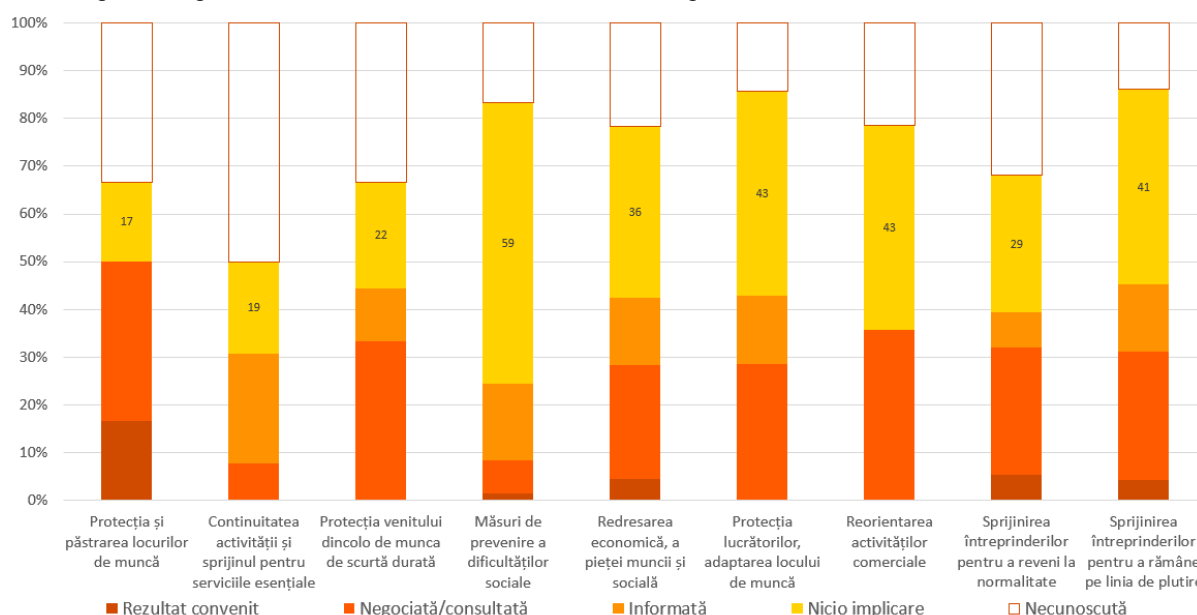
²¹¹ A se vedea Comisia Europeană (2023), *Annual report on intra-EU labour mobility* (Raport anual privind mobilitatea forței de muncă intra-UE) (în curs de apariție).

²¹² A se vedea Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans* (Implicarea partenerilor sociali în punerea în aplicare a planurilor naționale de redresare și reziliență). Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023. Măsurile-cheie pot fi găsite în [baza de date EU PolicyWatch](#) a Eurofound.

Evaluările au subliniat, de asemenea, modul în care calitatea consultărilor se poate îmbunătăți atunci când sunt susținute de constatări bazate pe dovezi și de evaluări *ex ante* ale impactului legislației propuse²¹³. La peste doi ani de la adoptarea Mecanismului de redresare și reziliență, procesele de dialog social legate de punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență avansează în majoritatea statelor membre²¹⁴. Ținând seama de vitezele diferite de punere în aplicare a planurilor de redresare și reziliență, mai mulți parteneri sociali consideră că în unele state membre există încă loc de îmbunătățiri, potrivit unui sondaj realizat de Eurofound în iunie 2023²¹⁵.

Figura 2.3.14: Gradul de implicare a partenerilor sociali diferă în funcție de domeniul tematic

Forma de implicare a partenerilor sociali în elaborarea măsurilor de politică în materie de redresare



Notă: Măsuri de politică, contracte colective de muncă și practici ale întreprinderilor de către guverne, parteneri sociali și alți actori, colectate în perioada ianuarie 2022-iulie 2023. Figura prezintă 440 de cazuri de acte legislative sau de texte fără caracter obligatoriu care au fost considerate ca făcând parte din domeniul partenerilor sociali.

Sursa: Baza de date EU PolicyWatch a Eurofound.

²¹³ [Avizul 9955/23](#) al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială.

²¹⁴ Comisia Europeană, [Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu – Raport de reexaminare privind implementarea Mecanismului de redresare și reziliență](#), COM(2022) 383 final, 2022.

²¹⁵ Rezultatele studiului Eurofound în curs privind implicarea partenerilor sociali naționali în punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență. Rezultatele sintetice ale opiniilor exprimate de 174 de parteneri sociali și de reprezentanți guvernamentali în cadrul rețelei Eurofound a corespondenților naționali. A se vedea Eurofound, [Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans](#) (Implicarea partenerilor sociali în punerea în aplicare a planurilor naționale de redresare și reziliență), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2023.

În urma propunerii Comisiei din 25 ianuarie 2023, Consiliul a adoptat Recomandarea privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană în iunie 2023. Potrivit acesteia, se recomandă statelor membre să asigure un *mediu propice* dialogului social bipartit și tripartit, inclusiv negocierilor colective, în sectorul public și în cel privat, la toate nivelurile, care: (i) să respecte drepturile fundamentale reprezentate de libertatea de asociere și negocierea colectivă; (ii) să promoveze sindicate și organizații patronale puternice și independente în scopul stimulării unui dialog social semnificativ; (iii) să includă măsuri de consolidare a capacității sindicatelor și a organizațiilor patronale; (iv) să asigure accesul la informațiile relevante necesare participării la dialogul social; (v) să promoveze participarea tuturor părților la dialogul social; (vi) să se adapteze la era digitală și să promoveze negocierile colective în noua lume a muncii și o tranziție echitabilă către neutralitatea climatică; precum și (vii) să ofere un sprijin instituțional adecvat în scopul stimulării unui dialog social semnificativ²¹⁶. În conformitate cu Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă din 2023, recomandarea Consiliului invită statele membre să implice partenerii sociali *în mod semnificativ și prompt*. Recomandarea solicită, de asemenea, implicarea *sistematică* a partenerilor sociali în conceperea și punerea în aplicare a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă și, după caz, a politicilor economice și a altor politici publice.

Fondul social european Plus (FSE+) impune statelor membre cărora li s-a adresat o recomandare specifică fiecărei țări privind dialogul social să aloce cel puțin 0,25 % din finanțare pentru sprijinirea consolidării capacităților partenerilor sociali și ale organizațiilor societății civile. Toate celelalte state membre sunt invitate să aloce un quantum adecvat din resursele FSE+. Datele provizorii indică faptul că 17 state membre au programat o alocare de peste 0,5 % din finanțarea lor FSE+ pentru a sprijini consolidarea capacităților partenerilor sociali și ale societății civile. Alocarea totală este estimată la 1,07 miliarde EUR, și anume aproximativ 0,75 % din finanțarea totală FSE+ (la prețurile actuale)²¹⁷.

²¹⁶ Comunicarea Comisiei privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană prin valorificarea întregului său potențial de gestionare a tranzițiilor echitabile și Recomandarea Consiliului privind *consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană*.

²¹⁷ Alocarea per stat membru pentru consolidarea capacităților ca procent din finanțarea totală FSE+ în țară pentru perioada 2021-2027. Cifre compilate de DG EMPL în iulie 2023 doar în scop informativ. Datele reale fac obiectul programării și pot fi diferite.

Consultarea și implicarea organizațiilor societății civile sunt esențiale pentru a stimula o schimbare durabilă și favorabilă incluziunii. Orientările privind ocuparea forței de muncă identifică organizațiile societății civile ca interlocutori-cheie pentru legislația relevantă și pentru acțiunile guvernamentale în domeniul social și al ocupării forței de muncă. Pe baza practicilor și tradițiilor naționale existente, eforturile de consolidare a implicării organizațiilor societății civile în procesul de elaborare a politicilor relevante sunt esențiale pentru a oferi informații valoroase cu privire la provocările existente și emergente, precum și cu privire la eficacitatea intervențiilor de politică pe teren. Ca și în cazul partenerilor sociali, consultările adecvate trebuie să fie semnificative, transparente și oportune. La nivelul UE, organizațiile societății civile sunt consultate cu privire la propunerile și prioritățile de politică, inclusiv în contextul semestrului european, sunt implicate în punerea în aplicare a politicilor și sunt sprijinite prin programele de finanțare ale UE, inclusiv componenta de finanțare EaSI FSE+ și programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV).

2.3.2 Măsuri luate de statele membre

Unele state membre au revizuit legislația și au luat măsuri cu scopul de a aborda cauzele segmentării pieței muncii. În **Belgia**, o nouă măsură (și anume Pactul federal privind piața muncii) adoptată în ianuarie 2023 prevede, în anumite condiții, un nou sistem care permite lucrătorilor să înceapă să lucreze la un nou loc de muncă în perioada de preaviz sau să participe la măsuri de activare timpurie în timpul unei treimi din perioada de preaviz, păstrându-și salariul și alte beneficii. În mai 2023, **Italia** a actualizat legislația pentru a prelungi durata contractelor pe durată determinată, care poate depăși în prezent 12 luni și până la 24 de luni în anumite condiții. **Italia** a adoptat, de asemenea, o măsură specifică pentru a acorda, pe tot parcursul anului 2023, o scutire de la plata contribuțiilor de asigurări sociale (în limita a 8 000 EUR) pentru întreprinderile care angajează cu contracte permanente sau care transformă contractele temporare în contracte permanente, pentru beneficiarii sistemului de venit minim. În iulie 2022, **Spania** a introdus modificări ale normelor aplicabile personalului statutar din serviciile de sănătate pentru a reduce angajarea pe durată determinată în sectorul sănătății publice. Ca parte a unei reforme mai ample din cadrul planului său de redresare și reziliență, **Portugalia** a introdus modificări ale contractelor pe durată determinată. Odată cu adoptarea noilor dispoziții în mai 2023, contractele temporare pe durată determinată pot fi reînnoite de 4 ori (în scădere față de 6 ori anterior). De asemenea, durata maximă a contractelor de muncă temporare succesive la același angajator ar trebui să fie mai scurtă de 4 ani și să fie convertită într-un contract de muncă pe durată nedeterminată dacă această durată este depășită. În plus, **Portugalia** a adoptat alte măsuri privind încetarea unui contract pe durată determinată, stabilind compensația la 24 de zile din salariul de bază pe an (față de 18 zile anterior). De asemenea, au fost introduse noi dispoziții pentru a modifica perioada de probă pentru contractele pe durată determinată, în funcție de durata raportului de muncă anterior. În aprilie 2023, **Cehia** a adoptat noi modificări ale legislației muncii pentru a îmbunătăți protecția lucrătorilor temporari la un nivel similar celui al angajaților obișnuiți, de exemplu în caz de insolvență a angajatorilor. În 2023, **Grecia** a lansat un program de subvenționare a contribuțiilor la sistemul de asigurări pentru societățile din sectorul privat pe baza anumitor dispoziții, ceea ce a permis transformarea contractelor de muncă ale unor angajați cu fracțiune de normă în contracte cu normă întreagă.

Diferite state membre și-au adaptat legislația în materie de protecție a ocupării forței de muncă. În cadrul unei reforme mai ample, în iunie 2023, **Spania** a adoptat dispoziții pentru a adăuga noi cazuri de nulitate obiectivă a concedierilor pentru angajații aflați în noul concediu pentru creșterea copilului sau care beneficiază de o adaptare a timpului de lucru. De asemenea, această țară a prelungit până la 31 decembrie 2023 interdicția de concediere din motive obiective legate de creșterea costurilor energiei pentru întreprinderile care beneficiază de ajutor public. În februarie 2023, **Spania** a adoptat noi norme privind protecția avertizorilor de integritate și combaterea corupției pentru a împiedica lucrătorii să suporte consecințe nefavorabile sau negative în raporturile lor de muncă. În cele din urmă, în septembrie 2022, au fost adoptate modificări ale legislației naționale în domeniul științei, cu scopul de a îmbunătăți condițiile de muncă și de a crea perspective de carieră mai bune pentru personalul de cercetare [și anume similare sistemului de „titularizare a cadrelor didactice” (tenure track)]. În februarie 2023, **Franța** a adoptat dispoziții privind noua practică a profesiilor libere reglementate în cadrul unei întreprinderi. Acestea simplifică și clarifică cadrul juridic aplicabil acestei practici, intrând în vigoare la 1 septembrie 2024. În octombrie 2022, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Suedia** și-a actualizat codul muncii cu scopul de a spori previzibilitatea pentru angajatori și angajați, prevăzând, printre altele, ca locurile de muncă cu normă întreagă să devină standard. Intervalul de timp la finalul căruia un contract de muncă pe durată determinată este transformat în contract pe durată nedeterminată a fost redus de la 24 la 12 luni, asigurând un acces mai rapid la un loc de muncă permanent. În septembrie 2023, **Grecia** a introdus o serie de dispoziții privind perioadele de probă, exercitarea în paralel a altei activități profesionale și locurile de muncă cu un ritm de lucru imprevizibil, pentru a îmbunătăți transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă.

Introducerea de noi măsuri și punerea în aplicare a celor existente care promovează un medii de lucru sănătoase, sigure și bine adaptate a înregistrat progrese în mai multe state membre.

În cadrul unei ample reforme, **Danemarca** a adoptat, în martie 2023, modificări la Legea privind egalitatea de tratament. Noile dispoziții includ o clarificare a responsabilității angajatorului pentru anumite infracțiuni, inclusiv hărțuire. În iunie 2022, **Germania** a adoptat o măsură specifică de promovare a unei piețe a muncii mai favorabile incluziunii, inclusiv acțiuni de sporire a securității și sănătății în muncă pe drumul de la locul de muncă la locul de muncă și chiar la locul de muncă. În august 2022, **Grecia** a adoptat Strategia pentru securitate și sănătate în muncă 2022-2027, precum și un plan de acțiune aferent pentru perioada 2022-2023. Bazându-se pe dialogul social, noua strategie asigură o participare echilibrată a angajaților și a angajatorilor în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă. În martie 2023, **Spania** a adoptat Strategia pentru securitate și sănătate în muncă 2023-2027 pentru a îmbunătăți în continuare condițiile de securitate și sănătate la locul de muncă, pentru a reduce accidentele de muncă și pentru a anticipa posibilele amenințări și riscuri la adresa securității și sănătății lucrătorilor cauzate de tranzițiile digitală, demografică și verde. Pentru prima dată, sănătatea mintală a fost inclusă ca prioritate, iar prevenirea cancerului profesional a căpătat o relevanță specială în cadrul strategiei. În septembrie 2022, legea privind prevenirea a fost modificată pentru a include lucrătorii casnici. În octombrie 2022, **Spania** instituisese deja un nou fond de compensare (gestionat de Institutul Național de Securitate Socială) pentru victimele expunerii la azbest la locul de muncă, la domiciliu sau în mediul înconjurător. Ulterior, în mai 2023, a fost adoptată o măsură specifică pentru a reduce riscurile profesionale generate de munca în aer liber în condiții meteorologice extreme. În acest context, întreprinderile trebuie să pună în aplicare o serie de măsuri în funcție de gravitatea condițiilor (de exemplu, temperaturi ridicate). În sfârșit, **Polonia** a publicat un regulament pentru a actualiza cerințele minime existente în materie de securitate și sănătate pentru stațiile de lucru cu ecrane, cu scopul de a îmbunătăți și mai mult sănătatea și securitatea angajaților.

Diferite state membre au adoptat măsuri pentru a oferi angajaților formule de lucru mai flexibile. În ianuarie 2023, **Belgia** a adoptat o reformă pentru a introduce o flexibilitate sporită a programului de lucru și un sprijin mai bun pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Măsura include dreptul la o săptămână de lucru de 4 zile (lucrând mai multe ore pe zi), la un regim de lucru schimbător (și anume de a lucra mai multe ore într-o săptămână și mai puține în cealaltă săptămână) și la informarea din timp cu privire la programele de lucru flexibile cu fracțiune de normă. În mai 2023, **Portugalia** a adoptat dispoziții pentru a reglementa plata orelor suplimentare pentru cei care depășesc 100 de ore pe an. Dincolo de această limită, măsura stabilește sumele care trebuie plătite pe oră sau pe fracțiune de oră pe baza unor criterii diferite. În cadrul planului său de redresare și reziliență, Portugalia a adoptat, de asemenea, în iunie 2023, un program-pilot pentru punerea în aplicare a unei săptămâni de lucru de 4 zile în sectorul privat. Acest program constă într-o perioadă de probă de 6 luni, în care programul de lucru săptămânal ar urma să fie redus la 36, 34 sau 32 de ore fără nicio reducere a salariilor. După încheierea perioadei de probă, întreprindere va avea la dispoziție o lună pentru a decide să continue (sau să renunțe la) noul sistem.

În plus, unele state membre au adoptat noi dispoziții sau au modificat legislația existentă privind timpul de lucru și organizarea pentru a ține seama de tendințele în ceea ce privește telemunca, munca la distanță și dreptul de a se deconecta. În **Croația**, legislația națională a fost actualizată în cadrul planului de redresare și reziliență prin modificări ale Legii muncii din această țară, care au intrat în vigoare în ianuarie 2023. Pe lângă telemunca tradițională, noua legislație a introdus posibilitatea de a lucra la distanță, în temeiul căreia angajații își pot stabili în mod liber locul de muncă. În **România**, Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă a fost modificată prin ordonanțe de urgență ale Guvernului, ca urmare a creșterii rapide a numărului de formule de telemuncă observate în timpul pandemiei de COVID-19. În septembrie 2022, **Belgia** a stipulat necesitatea ca, în cazul întreprinderilor cu 20 de angajați sau mai mulți, contractele colective de muncă la nivel de întreprindere sau normele generale ale angajatorului să includă dispoziții privind dreptul lucrătorilor de a se deconecta. Dispoziții similare au fost aprobate pentru munca de seară și de noapte în anumite condiții. În aprilie 2023, **Polonia**, în conformitate cu planul său de redresare și reziliență, a introdus reglementări privind munca la distanță. Modificările aduse Codului muncii și altor legi includ o nouă definiție a muncii la distanță și două forme specifice de telemuncă: munca la distanță (și anume pentru lucrătorii care exercită profesii considerate eligibile datorită naturii lor) și telemunca ocazională (și anume până la 24 de zile pe an pentru fiecare lucrător). În iulie 2023, în **Luxemburg**, o nouă lege a introdus dreptul de a se deconecta, în timp ce, în **România**, o nouă lege pune munca la distanță la dispoziția angajaților cu copii. În **Italia**, „Decretul privind munca” a fost transpus în legislație prin introducerea unor noi norme privind munca inteligentă pentru persoanele vulnerabile. În legătură cu implementarea planului de redresare și reziliență, **Spania** intenționează să adopte dispoziții de elaborare a reglementărilor privind drepturile și condițiile de telemuncă în sectorul public. Tot în cadrul planului său de redresare și reziliență, **Ciprul** a adoptat un nou proiect de lege în decembrie 2023 care reglementează drepturile și obligațiile angajatorilor și ale angajaților care recurg la telemuncă.

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți condițiile de muncă în cadrul muncii prin intermediul platformelor, concentrându-se în principal pe sectoarele transporturilor și livrării, în urma unei creșteri semnificative a economiei platformelor. În octombrie 2022, **Malta** a adoptat o nouă lege care introduce prezumția unui raport de muncă pentru lucrătorii platformelor digitale. Legislația asigură, de asemenea, că lucrătorii pe platforme câștigă un salariu mai mare sau egal cu salariul minim. În **Franța**, introducerea unui cadru colectiv în 2021 și crearea unei autorități a relațiilor de muncă pentru platformele digitale au permis organizarea de alegeri naționale pentru reprezentanții lucrătorilor în 2022. În aprilie 2023, s-a ajuns la un acord între platforme și reprezentanții lucrătorilor, în urma căruia s-a stabilit un venit minim. În **Spania**, legea „Riders”, adoptată în 2021 în cadrul planului de redresare și reziliență, stabilește prezumția legală a raportului de muncă în sectorul livrării. De asemenea, legea acordă reprezentanților lucrătorilor dreptul de a fi informați cu privire la parametrii algoritmilor care afectează condițiile de muncă. În **Belgia**, „Pactul privind munca”, pus în aplicare în ianuarie 2023, introduce prezumția legală a raportului de muncă pentru lucrătorii pe platforme. Această nouă lege prezintă opt criterii utilizate de instanțele pentru litigii de muncă pentru a stabili dacă un lucrător ar trebui clasificat ca lucrător independent sau ca angajat. În **Croatia**, un proiect de lege prezentat în februarie 2023 în cadrul planului de redresare și reziliență introduce răspunderea comună pentru platformele digitale de muncă și agregatorii care acționează ca intermediari cu lucrătorii pe platforme. Obiectivul principal este de a aborda clasificarea eronată a angajaților. Proiectul de lege prezintă factorii care indică un raport de muncă cu platformele sau agregatorii, indiferent de tipul de contract. În aprilie 2023, **Portugalia** și-a modificat codul muncii, stabilind prezumția unui raport de muncă pentru lucrătorii pe platforme pe baza unui set de șase criterii. În plus, legea impune angajatorilor să furnizeze informații și transparență cu privire la utilizarea algoritmilor sau a inteligenței artificiale în procesele de selecție și de concediere a lucrătorilor.

Unele state membre iau măsuri pentru a combate munca nedeclarată, cu scopul de a proteja mai bine drepturile lucrătorilor și de a asigura o concurență loială. În decembrie 2022, **Italia** a adoptat, în planul său de redresare și reziliență, un plan național de combatere a muncii nedeclarate, însoțit de o foaie de parcurs privind punerea în aplicare. De asemenea, ca parte a unei reforme mai ample în cadrul planului său de redresare și reziliență, **Croația** a adoptat o nouă lege a muncii privind urmărirea muncii nedeclarate. Adoptată în decembrie 2022, noua lege definește munca nedeclarată și toate manifestările sale, oferă mijloace suplimentare pentru a sprijini mai bine inspecțiile muncii, stabilește dispoziții privind delictele și reglementează procesul de transfer al lucrătorilor de la munca nedeclarată la munca declarată. În aprilie 2023, **Cehia** a introdus modificări legislative pentru a se asigura că angajatorii raportează și înregistrează angajații străini care au dreptul la protecție temporară. Scopul este de a proteja persoanele cu acord de a presta muncă împotriva practicilor ilegale ale angajatorilor și de a spori eficiența cheltuielilor de securitate socială pentru persoanele care au dreptul la protecție temporară. De asemenea, în aprilie 2023, **Portugalia** și-a modificat Legea generală privind încălcările legislației fiscale, astfel încât necomunicarea aducerii lucrătorilor la sistemul de securitate socială în termen de șase luni de la expirarea termenului prevăzut de lege este în prezent clasificată drept infracțiune împotriva securității sociale, fiind pedepsită cu o pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani sau cu o amendă de până la 360 de zile. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **România** intenționează să creeze o platformă digitală funcțională pentru a gestiona utilizarea tichetelor pentru lucrătorii casnici și pentru a permite interoperabilitatea operațiunilor legate de tichete în toate bazele de date publice.

Diferite state membre au adoptat măsuri specifice pentru a combate șomajul de lungă durată și pentru a asigura o piață a muncii mai rezilientă. Cu sprijinul fondurilor UE, **Belgia** a lansat în aprilie 2023 proiectul „Territoires zéro chômeurs de longue durée”, cu scopul de a reduce numărul șomerilor de lungă durată și de a oferi oportunități suplimentare de angajare în anumite zone din regiunea valonă. În octombrie 2022, **Ciprul** a relansat în cadrul SPOFM conceperea și punerea în aplicare a unor programe de sprijin individualizat de 4 luni adresate fiecărui consilier pentru ocuparea forței de muncă, fiecare program cuprinzând cel puțin 40 de șomeri vulnerabili. Aceste programe se bazează pe reuniuni și trimiteri frecvente, monitorizare și evaluare. În același timp, **Spania**, în planul său de redresare și reziliență, oferă, începând din august 2021, finanțare pentru noi proiecte teritoriale care propun itinerarii individualizate pentru șomerii de lungă durată, inclusiv sprijin pentru proiecte de antreprenariat și microîntreprinderi. SPOFM din **Suedia** are sarcina de a acorda prioritate șomerilor de lungă durată. În martie 2023, SPOFM a prezentat activități de consolidare a activității sale de reducere a șomajului de lungă durată, punând un accent suplimentar pe eforturile și domeniile despre care cercetările și dovezile arată că au un efect. Unele dintre măsuri includ mai multe intervenții specifice sau vizează consolidarea capacității SPOFM.

O serie de state membre și-au modificat cadrele existente privind politicile active pe piața muncii pentru a îmbunătăți eficacitatea acestora în ceea ce privește punerea în legătură a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu oportunitățile disponibile. În iulie 2022, **Belgia** a adoptat o reformă specifică pentru a consolida activarea șomerilor și a persoanelor inactive și tranziția lucrătorilor din regiunea Flandra. Măsura urmează unui acord între guvernul regional și partenerii sociali flamanzi. În august 2022, **Grecia** a adoptat, în planul său de redresare și reziliență, Strategia națională pentru politici active în domeniul pieței muncii 2022-2030. Strategia oferă o abordare holistică a elaborării și punerii în aplicare a măsurilor de activare în combinație cu alte politici. Măsurile din cadrul strategiei sunt, de asemenea, finanțate prin MRR și FSE+. În cadrul unei reforme mai ample, **Lituania** a instituit în iulie 2022 un statut separat al persoanei care se pregătește pentru piața muncii. Scopul este de a identifica și de a sprijini persoanele care se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește accesul la un loc de muncă. Prin consultări individuale, care includ servicii de consiliere psihologică și juridică, serviciul de ocupare a forței de muncă contribuie la atenuarea circumstanțelor care împiedică ocuparea unui loc de muncă și la pregătirea pentru piața muncii. Începând cu ianuarie 2023, Lituania, ca parte a planului său de redresare și reziliență, a extins cadrul existent pentru a facilita activarea și tranziția către încadrarea în muncă a persoanelor aflate în situații vulnerabile. Acest lucru se realizează printr-o recomandare adresată tuturor municipalităților de a pune în aplicare programe municipale de ocupare a forței de muncă prin furnizarea de servicii persoanelor fizice pe baza unei abordări de gestionare a cazurilor, care combină, printre altele, furnizarea de orientări privind ocuparea forței de muncă și diverse consultări cu sprijinul direct pentru venit, în coordonare cu serviciile sociale. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Spania** urmează să creeze o rețea de 20 de centre de orientare, antreprenoriat și inovare pentru ocuparea forței de muncă până la sfârșitul anului 2024. Se preconizează că acestea vor fi distribuite pe întreg teritoriul (și anume un centru la nivelul administrației centrale și un altul în fiecare regiune), cu scopul de a îmbunătăți coordonarea între SPOFM regionale. În cadrul unei reforme mai ample, **Franța** intenționează să își reorganizeze sistemul SPOFM „Pôle Emploi” pentru a spori și mai mult coordonarea între părțile interesate și pentru a îmbunătăți orientarea și sprijinul oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Proiectul de lege „pentru ocuparea deplină a forței de muncă” introduce, de asemenea, condiții mai stricte pentru a beneficia de sprijinul conferit de venitul minim, inclusiv participarea la activități săptămânale obligatorii. Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Letonia** intenționează să își modifice cadrul privind politicile active pe piața muncii și să actualizeze oferta de perfecționare și recalificare pentru a consolida accentul pe competențele digitale. **Ciprul**, în contextul noii Strategii privind politicile active în domeniul pieței muncii 2023-2025, urmărește să îmbunătățească participarea la măsurile de activare, în special a grupurilor vulnerabile, precum și eficiența administrativă și capacitatea pe termen lung a SPOFM.

Unele state membre au introdus măsuri legate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) pentru a le face mai accesibile și mai eficace, având în vedere, de asemenea, evoluția pieței muncii și a nevoilor în materie de competențe. În **Belgia**, un program de testare a locurilor de muncă în cadrul SPOFM din Valonia (Forem) permite persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă să aibă acces la diverse locuri de muncă înainte de a decide ce loc de muncă sau formare să aleagă, contribuind astfel la reducerea riscului de supracalificare²¹⁸. În 2022, **Austria** și-a majorat contribuția financiară la sprijinirea activării femeilor pe piața muncii (cu 4 % față de 2021). Acest efort a permis unui număr de aproximativ 239 000 de femei să participe la măsuri de sprijinire a ocupării forței de muncă, dintre care 137 000 au fost legate de calificare. În **Franța**, programul SPOFM „Întreprinderile se implică” (*Les Entreprises s’engagent*) oferă în prezent o interfață prin care angajatorii pot solicita să fie contactați cu privire la procedurile de angajare a persoanelor strămutate din Ucraina.²¹⁸ În cadrul planului său de redresare și reziliență, **Finlanda** și-a actualizat modelul nordic de servicii de ocupare a forței de muncă, stabilind diverse obiective pentru sprijinul individualizat acordat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (și anume numărul anual de interviuri pentru căutarea unui loc de muncă). În 2022, **Suedia** a revizuit misiunea SPOFM, care ar trebui acum să consolideze legăturile cu angajatorii, să sprijine în continuare persoanele care se află în căutarea unui loc de muncă și care sunt departe de piața muncii și să își intensifice eforturile de sporire a numărului de participanți la plasamente profesionale, programe de formare și scheme de subvenționare a locurilor de muncă. În august 2022, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Lituania** a introdus noi dispoziții pentru a-și reforma sistemul de orientare profesională, stabilind cadrul, gestionarea și asigurarea calității sistemului de consiliere profesională. Acesta stabilește funcțiile și cerințele de bază în materie de competențe ale profesioniștilor în carieră și ale instituțiilor implicate, inclusiv ale partenerilor sociali. În decembrie 2022, în cadrul planului său de redresare și reziliență, **Grecia** a instituit un registru digital pentru DYPA (SPOFM din Grecia), cu scopul de a îmbunătăți evidențele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și de a le oferi un acces mai bun la indemnizații și la servicii sociale prin intermediul unui sistem interoperabil. De asemenea, **Grecia** și-a actualizat cadrul de obligații reciproce dintre DYPA și persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru a urmări și a asigura mai bine respectarea obligațiilor tuturor părților. În plus, sunt în curs reforme ale instrumentului de creare de profiluri al SPOFM, precum și elaborarea unui cadru de evaluare bazat pe performanță pentru furnizorii de servicii de învățare profesională și pentru indemnizațiile de șomaj.

²¹⁸ Exemple de bune practici colectate de rețeaua SPOFM în contextul învățării comparative a SPOFM. Pentru mai multe informații, a se vedea, de asemenea, [Centrul de cunoștințe SPOFM](#).

În februarie 2023, în cadrul planului său de redresare și reziliență, **Spania** a adoptat o nouă lege pentru a-și consolida sistemul de ocupare a forței de muncă. Aceasta include măsuri de stimulare a participării entităților private și locale, de îmbunătățire a cadrului de evaluare și un nou catalog de servicii garantate atât pentru angajatori, cât și pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Se preconizează că țara va finaliza modernizarea (și anume sistemele de gestionare internă și de digitalizare) a serviciilor sale publice centrale de ocupare a forței de muncă până la sfârșitul anului 2023. În martie 2023, **Danemarca** a revizuit cadrul existent pentru a reduce procesele administrative din centrele de ocupare a forței de muncă, printre altele prin extinderea utilizării instrumentelor digitale și prin simplificarea procedurilor de monitorizare. În iunie 2023, **Danemarca** a adoptat, de asemenea, o măsură specifică, menită să intre în vigoare la 1 ianuarie 2024, pentru a conferi o responsabilitate sporită SPOFM de a contacta beneficiarii de indemnizații de șomaj în primele trei luni ale programului. În iulie 2023, **Irlanda** a adoptat Strategia privind căile de acces pe piața muncii pentru perioada 2021-2025. Unul dintre obiectivele sale principale este de a consolida Intreo (SPOFM din Irlanda) prin dezvoltarea capacității sale și a abordării axate pe costuri. Strategia include măsuri sprijinite de planul de redresare și reziliență și de FSE+. **Letonia**, cu sprijinul IST, își modernizează serviciile SPOFM, introducând noi instrumente digitale pentru clienții SPOFM și îmbunătățind sistemul de creare de profiluri.

Colaborarea dintre serviciile publice de ocupare a forței de muncă și serviciile sociale este foarte importantă pentru politicile active pe piața muncii care prezintă eficacitate. În ianuarie 2023, **Suedia** a decis desfășurarea unei investigații interne în cadrul biroului guvernamental având ca scop analizarea schimbului de informații dintre SPOFM și municipalitățile din țară și propunerea de îmbunătățiri în acest sens pentru a aborda riscul de excluziune de pe piața muncii și pentru a facilita tranziția de la șomaj la educația în rândul adulților. În iunie 2023, **Danemarca** a adoptat o măsură temporară de reintroducere a dreptului la formare sau la perfecționare, cu o rată a indemnizației de șomaj majorată la 110 % pentru ocupațiile care se confruntă cu deficit de forță de muncă. Măsura intenționează să creeze noi sinergii între orientările oferite șomerilor de către centrele de ocupare a forței de muncă și măsurile de sprijin însoțitoare pe parcursul perfecționării.

Statele membre au luat unele măsuri specifice pentru a facilita mobilitatea forței de muncă și pentru a atrage talente din străinătate către ocupațiile cu deficit de forță de muncă. În noiembrie 2022, **Belgia** a adoptat „Pactul federal privind piața muncii”, în cadrul căruia diverse comitete sectoriale ale partenerilor sociali au fost însărcinate să întocmească o listă a tuturor profilurilor profesionale pentru care oferta este deficitară, analizând cauzele situației și recomandând măsuri care trebuie luate. Se preconizează că acest lucru va orienta eforturile de sporire a atractivității anumitor locuri de muncă, inclusiv în ceea ce privește condițiile de muncă. În iulie 2023, serviciul public de ocupare a forței de muncă (Forem) din **Belgia** (regiunea Valonia) a actualizat lista profesiilor pentru care oferta este deficitară, inclusiv, de exemplu, 56 de profiluri în sectorul construcțiilor, urmat de industrie. Acest lucru va contribui la orientarea șomerilor către aceste profiluri și la o mai bună direcționare a diferitelor stimulente financiare. În mod similar, în februarie 2023, Regiunea Flamandă și-a actualizat lista profesiilor pentru care oferta este deficitară, utilizând în acest scop o metodologie distinctă care indică trei cauze potențiale ale deficitului – cauze cantitative, calitative și/sau condiții de muncă specifice. Lista totalizează 234 de profesii pentru care oferta este deficitară, dintre care 1/3 profesii industriale și meșteșuguri. În iunie 2023, **Germania** și-a actualizat cadrul juridic pentru a facilita migrația forței de muncă calificate din țări terțe, inclusiv fără recunoașterea prealabilă a calificărilor obținute în străinătate pentru profesiile nereglementate. În iulie 2022, **Spania** a adoptat măsuri pentru a-și consolida căile de migrație legală și pentru a îmbunătăți gestionarea procedurilor în materie de migrație. De asemenea, Spania a extins regimul juridic pentru migranții cu înaltă calificare la persoanele care dețin o diplomă EFP de nivel superior și a eliminat unele cerințe impuse întreprinderilor de a angaja lucrători străini. Având în vedere deficitul tot mai mare de forță de muncă din domeniul sănătății și al serviciilor sociale, **Slovenia** a luat măsuri pentru a simplifica procedurile de angajare a lucrătorilor străini, inclusiv posibilitatea ca aceștia să își schimbe mai ușor angajatorii, ceea ce permite o mai mare flexibilitate și condiții de muncă mai echitabile.

În prima jumătate a anului 2023, unele state membre au luat măsuri pentru a-și adapta mai bine sistemele de indemnizații de șomaj la contextul socioeconomic. În noiembrie 2022, **Belgia** a decis să majoreze indemnizația minimă de șomaj cu 1,3 puncte procentuale, pe lângă indexarea automată în funcție de inflație. În decembrie 2022, **Estonia**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, a prelungit durata asigurării sale pentru șomaj, începând din iulie 2023. În decembrie 2022, **Franța** a adoptat o reducere temporară a duratei indemnizațiilor de șomaj (până în decembrie 2023) și eliminarea accesului la indemnizațiile de șomaj în cazul abandonării locului de muncă sau al refuzului unui contract de muncă pe durată nedeterminată. Măsura urmărește să accelereze revenirea în câmpul muncii în contextul unei conjuncturi favorabile și al deficitului de forță de muncă. În septembrie 2022, **Spania** a adoptat noi modificări pentru a le oferi lucrătorilor casnici dreptul la indemnizații de șomaj contributive și, începând din iulie 2023, acordă indemnizații speciale de șomaj artiștilor. În iunie 2023, **Suedia** și-a modificat legea privind asigurarea pentru șomaj, relaxând cerințele de acces la indemnizațiile de șomaj (și anume de la 80 de ore la cel puțin 60 de ore, pe o perioadă de cel puțin 6 luni într-un interval de timp de 12 luni). Stagiul de cotizare a fost, de asemenea, redus temporar, de la 6 la 2 zile. În decembrie 2023, **Croația** intenționează, în cadrul planului său de redresare și reziliență, să adopte o nouă lege de modificare a Legii privind piața muncii, care majorează cuantumul indemnizațiilor de șomaj și prelungește durata acestora, relaxează cerințele pentru lucrătorii aflați în situații vulnerabile și digitalizează procesul de solicitare a indemnizațiilor de șomaj. **Finlanda** a anunțat modificări ale sistemului de indemnizații de șomaj pentru a îmbunătăți stimulentele pentru muncă, în special prin impunerea unui stagiul de cotizare mai strict. Se preconizează, de asemenea, modificări ale dreptului la diurnă pentru șomeri. Condițiile de solicitare a indemnizațiilor vor fi determinate de noi condiții privind limita de venit și se preconizează, de asemenea, că cuantumul indemnizațiilor de șomaj va fi eșalonat de la nivelul actual la 80 % din nivelul inițial după 8 săptămâni de șomaj și la 75 % după 34 de săptămâni de șomaj. Începând din ianuarie 2024, **Malta** introduce rate mai ridicate ale indemnizațiilor de șomaj. Indemnizațiile vor fi plătite pentru o perioadă maximă de 26 de săptămâni, iar ratele de plată vor fi reduse, în primele 6 săptămâni, la 60 % din salariul anterior obținut de persoana respectivă la locul muncă, la 55 % pentru următoarele 10 săptămâni și la 50 % pentru ultimele 10 săptămâni. Rata maximă de plătit se va calcula în funcție de valoarea de 175 % din salariul minim național.

Mai multe state membre iau măsuri pentru a consolida dialogul social și colaborarea cu partenerii sociali atunci când formulează politici legate de ocuparea forței de muncă. În decembrie 2022, **România**, în cadrul planului său de redresare și reziliență, a adoptat o nouă lege privind dialogul social pentru a remedia deficiențele procesului de dialog social, în conformitate cu recomandările relevante specifice fiecărei țări adoptate de Consiliu și cu recomandarea OIM. Noua lege include unele revizuiuri ale definiției sectoarelor economice ca bază pentru alte acorduri colective la nivel de sector. În mai 2023, **Ungaria** (ca parte a condițiilor favorizante în cadrul finanțării politicii de coeziune) a înființat un subcomitet ad-hoc al forumului tripartit (și anume Forumul consultativ permanent) pentru a se asigura că elaborarea, punerea în aplicare, monitorizarea și revizuirea cadrului strategic pentru politicile active pe piața muncii se desfășoară în cooperare cu partenerii sociali. Se preconizează că înființarea acestui subcomitet va spori frecvența și profunzimea discuțiilor.

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

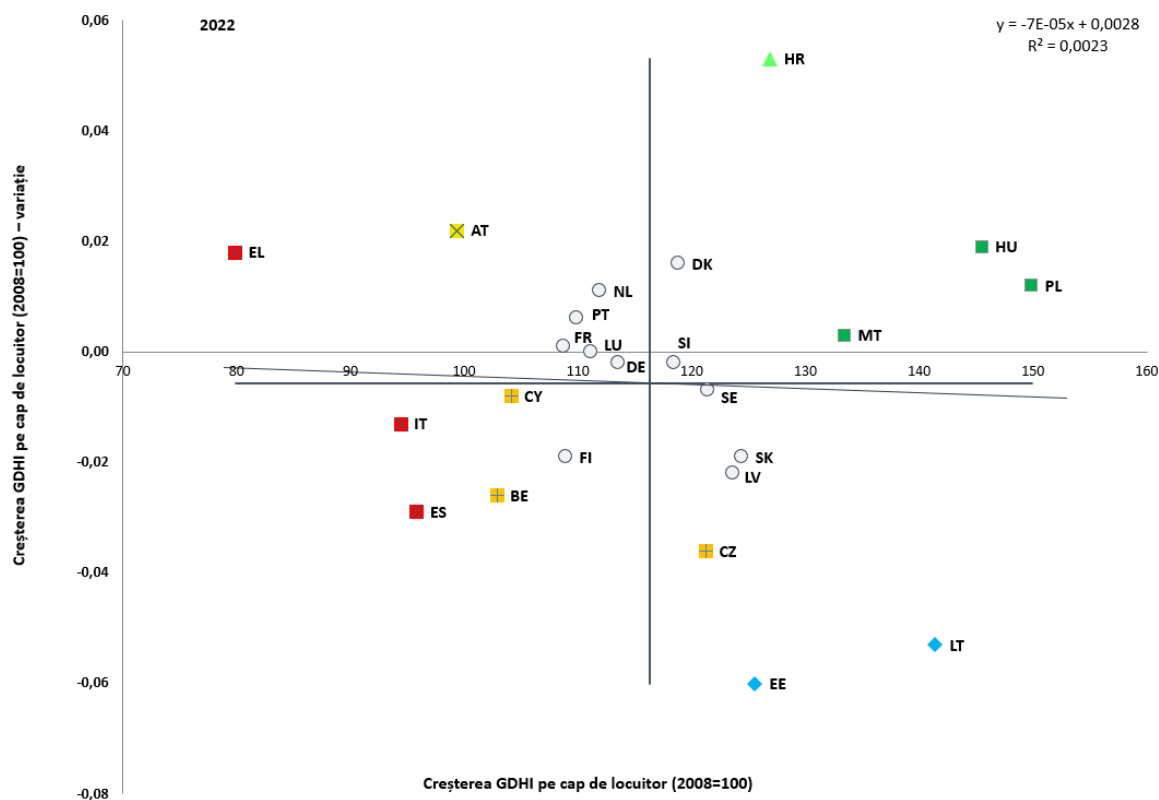
Această secțiune analizează punerea în aplicare a orientării nr. 8 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să promoveze egalitatea de șanse pentru toți, să încurajeze incluziunea socială și să combată sărăcia, în conformitate cu principiile 2 (egalitatea de gen), 3 (egalitatea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

2.4.1 Indicatori-cheie

Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a scăzut ușor la nivelul UE și a rămas, în general, stabilă în statele membre în 2022, în contextul unei încetiniri treptate a creșterii economice. Cea mai mare creștere a fost observată în Croația, în timp ce în Austria, Ungaria, Grecia și Danemarca au fost raportate creșteri mai mici, dar totuși substanțiale (a se vedea figura 2.4.1). Țările cu „cele mai bune performanțe” sunt Polonia, Ungaria și Malta, date fiind nivelurile ridicate din 2022, de peste 140-130 % din nivelul din 2008. Estonia a înregistrat cea mai mare scădere, urmată de Lituania, Cehia și Spania, menținând un nivel încă ridicat al veniturilor reale, cu excepția celei din urmă. Astfel cum se arată în secțiunea 1.2, aceste modificări reflectă efectul combinat dintre scăderea creșterii salariului real și evoluția altor componente ale GDHI, inclusiv continuarea eliminării treptate a măsurilor temporare de sprijin pentru venit după redresarea post-COVID și o stabilizare ulterioară. Pe baza performanței din 2022 și a modificării față de 2021, s-a constatat că Grecia, Italia și Spania se află în „situații critice” din cauza unor niveluri foarte scăzute și a unei combinații de niveluri scăzute și, respectiv, deteriorări în același timp. Situația este oarecum similară în Cipru și Belgia, unde nivelurile sunt mai ridicate, dar sunt prezente deteriorări, precum și în Cehia, unde atât nivelul, cât și deteriorarea sunt mai mari. Toate aceste trei situații sunt „de supravegheat”.

Figura 2.4.1: Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a fost, în linii mari, stabilă în majoritatea statelor membre în 2022

Creșterea venitului brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor, nivelurile din 2022 și variația față de anul precedent (2008=100, indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu sunt disponibile date pentru BG, IE și RO.

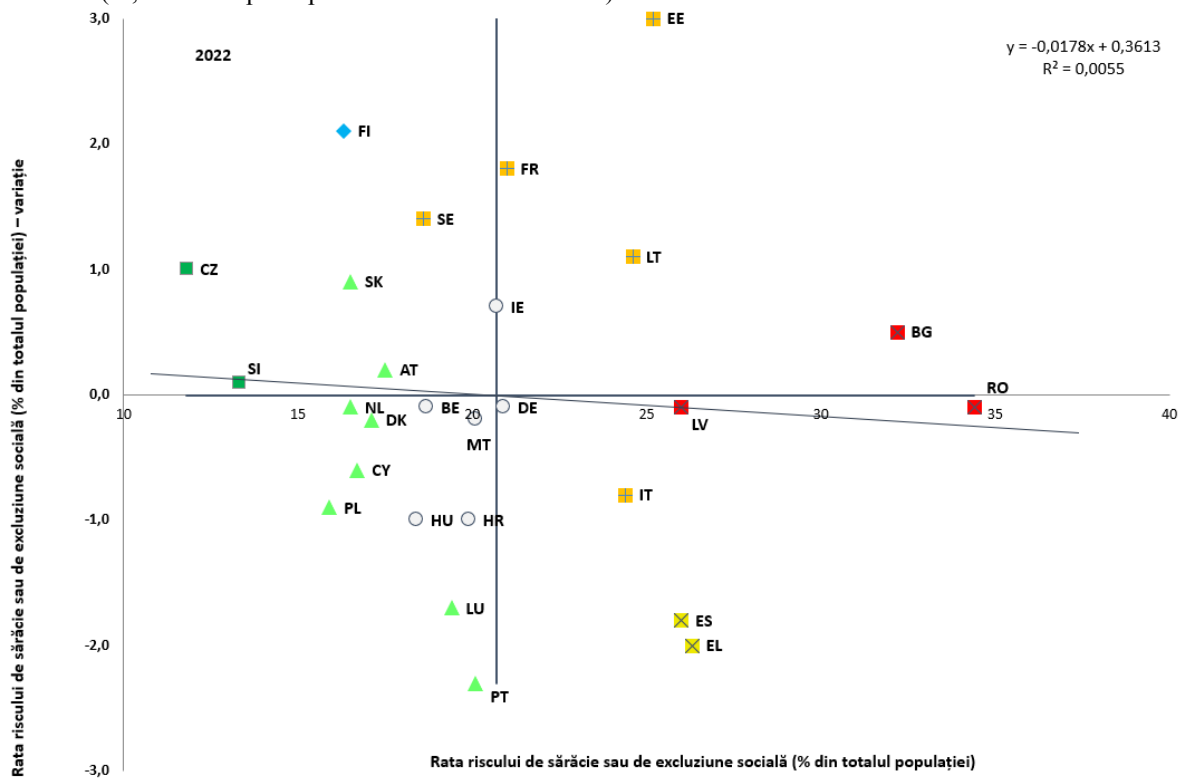
Sursa: Eurostat [[tepsr_wc310](#)], conturile europene pe sector.

Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a rămas, în linii mari, stabilă în UE și a scăzut sau a rămas stabilă în majoritatea statelor membre în 2022, datorită măsurilor de politică decisive luate în timpul crizei COVID-19 și al crizei energetice. Situația este „critică” în România, Bulgaria și Letonia, pentru care nivelurile relativ ridicate nu s-au îmbunătățit (la 34,4 %, 32,2 % și, respectiv, 26 %; a se vedea figura 2.4.2). Franța, Suedia, Italia, Lituania și Estonia sunt „de supravegheat” și toate aceste țări, cu excepția Italiei, înregistrează creșteri semnificative (între 1 și 3 puncte procentuale), deși, în cazul Estoniei și al Lituaniei, aceste niveluri sunt deja cu mult peste media UE. În Grecia, Spania și Italia, nivelurile AROPE au rămas peste media UE (21,6 %), dar au scăzut. Majoritatea țărilor calificate ca având „performanță peste medie” au înregistrat scăderi ale nivelurilor AROPE, cele mai mari îmbunătățiri înregistrându-se în Portugalia și Luxemburg, cu 2,3 și, respectiv, 1,7 puncte procentuale. Slovenia și Cehia au „cele mai bune performanțe”, cu cele mai scăzute niveluri AROPE (13,3 % și, respectiv, 11,8 %), deși Cehia a înregistrat o creștere. Întrucât anumite state membre cu niveluri apropiate de media UE sau superioare acesteia s-au îmbunătățit mai mult decât media, există unele semne de convergență, dar diferențele rămân mari între statele membre. Variațiile AROPE sunt mari și între regiunile UE, inclusiv în interiorul statelor membre, cum ar fi Italia, Polonia, Ungaria, Spania și Belgia (a se vedea figura 8 din anexa 5). Evaluarea continuă a impactului distributiv al reformelor și al investițiilor²¹⁹ este esențială pentru a se asigura eficacitatea acestora în ceea ce privește reducerea sărăciei, contribuind la atingerea obiectivului principal al UE de a scoate cel puțin 15 milioane de persoane din sărăcie până în 2030.

²¹⁹ A se vedea Comunicarea Comisiei intitulată O mai bună evaluare a impactului distributiv al politicilor statelor membre [[COM\(2022\) 494 final](#)].

Figura 2.4.2: Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas, în general, stabilă în UE, cu unele semne de convergență între statele membre

Ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (% , indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru FR, LU și FI. Variațiile semnificative din punct de vedere statistic sunt marcate cu un asterisc (*).

Sursa: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

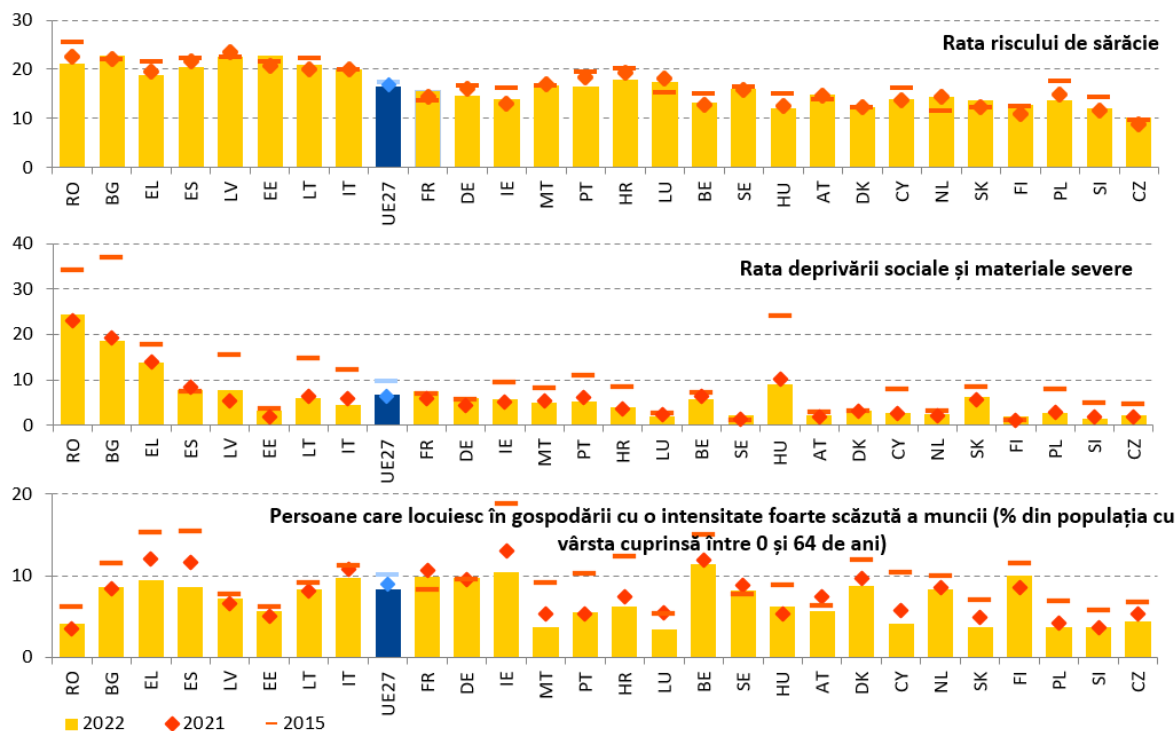
Sărăcia monetară, deprivarea materială și socială severă și ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare au demonstrat, de asemenea, o stabilitate generală în majoritatea statelor membre. În pofida creșterii prețurilor la energie și a costului vieții în contextul redresării post-COVID-19, la fel ca în cazul AROPE, această tendință reflectă efectele răspunsurilor în materie de politică adoptate la nivelul UE și al statelor membre în timpul crizelor recente. În 2022 (cu referire la veniturile din 2021), Cehia, urmată de Slovenia, Ungaria, Danemarca și Finlanda, a înregistrat cele mai scăzute rate ale riscului de sărăcie (AROP) din UE, deși acestea au crescut în Cehia și Finlanda (a se vedea graficul de sus din figura 2.4.3). Dimpotrivă, Bulgaria, Estonia, Letonia și România au înregistrat cele mai mari ponderi, Bulgaria și Estonia înregistrând, de asemenea, creșteri. Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat referitoare la veniturile din 2022, ratele AROP au rămas stabile în majoritatea statelor membre, au crescut în Grecia și Croația, în timp ce în Italia, Estonia, Bulgaria și România au scăzut²²⁰. Evoluțiile pozitive cu privire la această dimensiune rezultă, de asemenea, din măsurile de sprijin pentru venit luate, care au atenuat impactul inflației ridicate asupra celor mai vulnerabili. Cu toate acestea, creșterea costului vieții afectează veniturile reale, astfel cum se reflectă în rata AROP *din 2021*, despre care se estimează că a crescut în aproximativ jumătate dintre statele membre, ceea ce indică mai degrabă o deteriorare a nivelului de trai²²¹. Ponderea persoanelor afectate de deprivare materială și socială severă a rămas, de asemenea, în general stabilă în UE în 2022, dar a variat în continuare considerabil de la un stat membru la altul, de la 1,4 % în Slovenia la 24,3 % în România (a se vedea graficul din mijloc din figura 2.4.3). Rata a scăzut cu mai mult de 1 punct procentual în Italia și Ungaria, rămânând în general stabilă în majoritatea celorlalte țări și crescând în doar câteva țări, cum ar fi România, Letonia, Estonia, Franța și Germania. Reflectând dinamica pozitivă a pieței muncii în faza de redresare, ponderea persoanelor care locuiau în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare în 2022 (pe baza activității din 2021) a scăzut în majoritatea statelor membre și, în special, cu 2 puncte procentuale sau mai mult în Luxemburg (care a avut, de asemenea, cel mai scăzut nivel, de 3,5 %), Spania, Grecia și Irlanda (a se vedea graficul din mijloc din figura 2.4.3). Cu toate acestea, Irlanda și Grecia se numără în continuare printre statele membre cu cele mai ridicate rate (și anume peste 9 %), alături de Belgia, Germania, Italia, Franța și Finlanda. Dintre acestea, numai Finlanda a înregistrat o creștere.

²²⁰ A se vedea [rezultatele experimentale ale estimărilor-semnal](#), disponibile pe [pagina web dedicată a Eurostat](#).

²²¹ Persoanele expuse riscului de sărăcie în 2021 sunt cele cu venituri disponibile pe adult-echivalent sub pragul riscului de sărăcie *calculat în 2021*, ajustat cu indicele armonizat al prețurilor (IAPC) între 2021 și 2022. A se vedea [articolul special al Eurostat](#).

Figura 2.4.3: Riscurile de sărăcie (AROP), deprivarea socială și materială severă și gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare prezintă o stabilitate generală sau scăderi în majoritatea statelor membre

Componentele indicatorului principal al ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% , 2015, 2021, 2022)



Notă: Indicatorii sunt ordonați în funcție de ratele AROPE din 2022. Datele pentru FR sunt provizorii. Întrerupere a seriei pentru FR și LU pentru toate cele trei componente și, de asemenea, pentru FI pentru gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare, și anume gospodăriile cu o intensitate foarte scăzută a muncii.

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

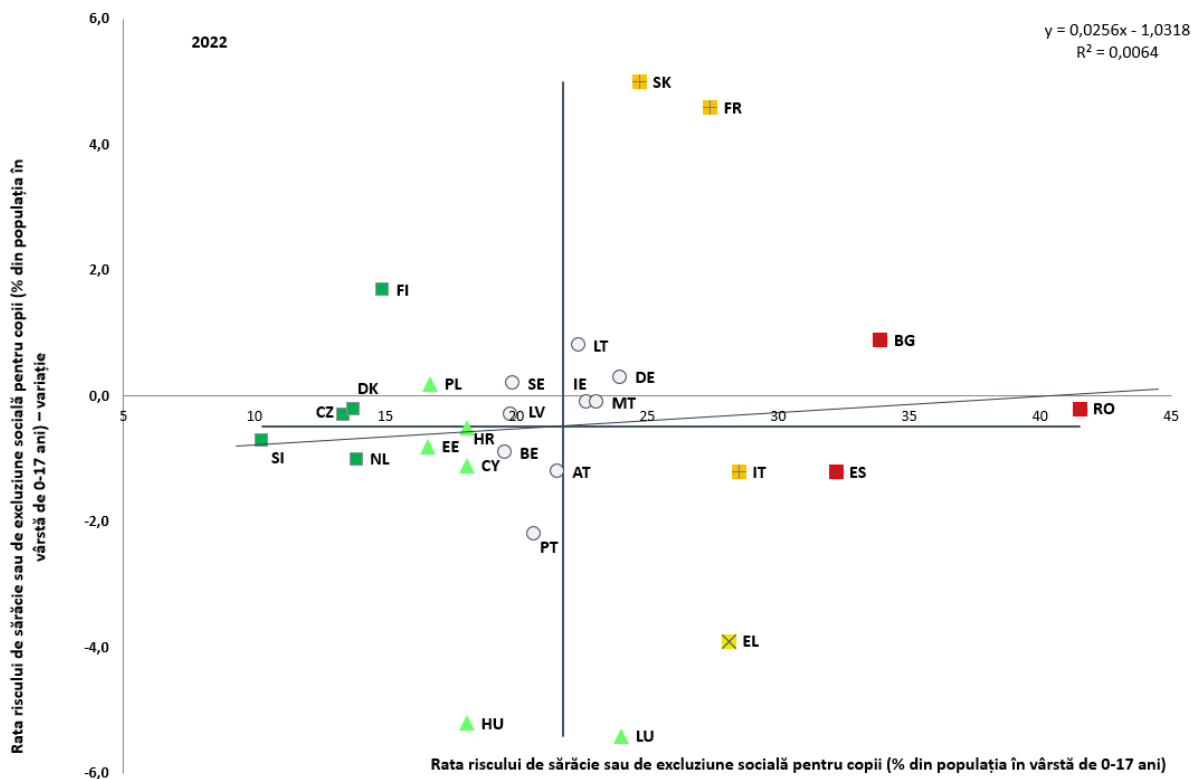
Ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a crescut ușor în 2022²²².

Media UE a fost de 24,7 %, față de 24,4 % în 2021. Slovenia, Cehia, Danemarca, Țările de Jos și Finlanda au înregistrat cele mai scăzute rate (cu o creștere înregistrată numai în cazul Finlandei) și toate au avut „cele mai bune performanțe” (a se vedea figura 2.4.4). Dimpotrivă, România, Bulgaria și Spania au avut cele mai mari ponderi și toate s-au aflat în „situații critice”, cu o incidență în creștere în cazul Bulgariei și nicio îmbunătățire substanțială în cazul României și al Spaniei. Creșteri semnificative au avut loc în Slovacia și Franța, în timp ce cele mai mari scăderi au fost înregistrate în Luxemburg, Ungaria, Grecia și Portugalia. Sărăcia monetară în rândul copiilor (AROP) în 2022 (cu referire la veniturile din 2021) a fost de 19,3 % și a scăzut în 21 de state membre, dar cu creșteri semnificative în Franța și Slovacia. Estimările-semnal ale Eurostat pentru veniturile din 2022 indică o stabilitate generală a sărăciei în rândul copiilor pentru majoritatea țărilor (cu scăderi în Grecia și Irlanda și o creștere în Cehia). Deși, în medie, în UE, ponderea copiilor afectați de deprivare materială și socială severă a crescut de la 7,5 % în 2021 la 8,4 % în 2022, aceasta a scăzut în jumătate dintre statele membre, în special în Ungaria și Italia. Cu toate acestea, Ungaria a rămas printre țările cu cele mai mari ponderi, alături de România, Bulgaria și Grecia. Ponderea copiilor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare a scăzut sau a rămas stabilă în 20 de state membre (pe baza activității din 2021). Ea a rămas cea mai ridicată în Irlanda, urmată de Germania, Franța și Bulgaria, în toate țările înregistrând puțin peste 10 %.

²²² Pe lângă AROPE pentru copii, prezentul paragraf se referă la [calcululele estimărilor-semnal ale Eurostat](#) și la componentele AROPE, [\[ilc_li02\]](#), [\[ilc_mdsl11\]](#) și [\[ilc_lvhl11n\]](#). În ceea ce privește anul de referință al ratei AROPE pentru copii și componentele sale, a se vedea notele de subsol 4 și 5 din anexa 2.

Figura 2.4.4: Ponderea copiilor (0-17 ani) expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas, în linii mari, stabilă în 2022, fără semne clare de convergență între statele membre

Ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (% , indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru FR, LU și FI. Variațiile semnificative din punct de vedere statistic sunt marcate cu un asterisc (*).

Sursa: Eurostat [[tepsr_lm412](#)], EU-SILC.

Copiii care cresc în situație de sărăcie sau de excluziune socială au mai puține șanse de a-și realiza întregul potențial pe piața muncii și în societate. Acest lucru se referă în special la dificultățile pe care aceștia le întâmpină în ceea ce privește accesul la o educație de calitate și finalizarea acesteia și dobândirea de competențe relevante pentru piața muncii, precum și accesul ulterior la oportunități de carieră, ceea ce sporește riscul unei transmiteri a sărăciei de la o generație la alta. Din acest punct de vedere, intervențiile timpurii pentru reducerea sărăciei în rândul copiilor par deosebit de importante. Cadrul de evaluare comparativă privind îngrijirea copiilor și sprijinul acordat copiilor identifică indicatori care permit monitorizarea situației copiilor în toate statele membre²²³. În 2022 (cu referire la nivelurile veniturilor din 2021), impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei în rândul copiilor a rămas semnificativ mai scăzut decât media UE (42 %) în unele state membre, în special în Spania, România și Grecia (21,5 % pentru Spania și 24,8 % atât pentru România, cât și pentru Grecia), în timp ce a fost depășit cu mult de către țările cu „cele mai bune performanțe” (58,1 % în Germania, 59,9 % în Irlanda și 66,8 % în Finlanda; a se vedea figura 2.4.9 pentru același indicator raportat la populația generală)²²⁴. În plus, deprivarea materială specifică copiilor a rămas aproape de 20 % sau mai mare (în 2021) în Bulgaria, Grecia, Cipru, Ungaria, România și Spania, față de media UE de 13 %²²⁵.

²²³ Nota informativă aferentă pentru subgrupul pentru indicatori al CPS este disponibilă [online](#).

²²⁴ Acesta poate fi calculat pe baza ratei AROP pentru copii după și înainte de transferuri (cu excepția pensiilor), Eurostat [[ilc_li02](#)] și, respectiv, [[ilc_li09](#)], în mod similar indicatorului principal. Transferurile sociale în natură, printre care se numără educația și îngrijirea timpurie a copiilor, învățământul și asistența medicală gratuită, nu sunt luate în considerare în această analiză. Există o întrerupere a seriei cronologice în datele din 2022 referitoare la Spania și România.

²²⁵ Eurostat [[ilc_chmd01](#)] – mai multe informații cu privire la acest indicator sunt disponibile [aici](#). Deprivarea specifică copiilor se referă la lipsa accesului la cel puțin trei din cele 17 articole care sunt esențiale pentru copii, în special pentru a putea urma cursurile școlare și pentru a se dezvolta sănătos (de exemplu, cărți adecvate și fructe și legume proaspete).

Profunzimea sărăciei a scăzut, în medie, în UE și în aproximativ jumătate din statele membre, atât pentru populația totală, cât și pentru copii. Această profunzime este măsurată ca diferența dintre nivelul tipic al veniturilor persoanelor expuse riscului de sărăcie și nivelul veniturilor sub care persoanele sunt considerate a fi expuse acestui risc. Pentru populația totală în 2022 (cu referire la veniturile din 2021), această diferență, în termeni relativi, a fost de 23,1 % din pragul riscului de sărăcie în UE, față de 24,5 % în 2021 (cu referire la veniturile din 2020)²²⁶. Aceasta a fost cea mai mare în România (32 %), deși a scăzut substanțial (cu 6,1 puncte procentuale), urmată de Spania, Letonia, Italia și Bulgaria (27,8 %, 27,7 %, 26,1 % și, respectiv, 26 %). Cele mai mari scăderi au fost raportate în Slovacia și Ungaria, care au atins niveluri sub media UE (18,4 % și, respectiv, 19,4 %). Sărăcia este mai accentuată în rândul persoanelor care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare, situându-se la aproximativ 36 % în UE în 2021 (cu referire la veniturile din 2020). Situația din statele membre este, în linii mari, similară atunci când se pune accentul pe copii, în cazul cărora profunzimea sărăciei este, în medie, mai mare în UE (24,4 %) decât în cazul populației generale. Gradul de profunzime a sărăciei în rândul copiilor a fost cel mai ridicat în Bulgaria (42,8 %), unde a crescut, de asemenea, substanțial (cu 9,1 puncte procentuale), urmată de România (33,1 %), Spania (31,8 %) și Italia (27,9 %), unde a rămas ridicat în ciuda scăderii recente. Cifrele referitoare la copii sunt mari și pentru Portugalia și Țările de Jos (26,1 % și, respectiv, 26 %). Pe de altă parte, Finlanda și Ungaria au raportat cele mai scăzute rate (12,3 % și, respectiv, 14,5 %).

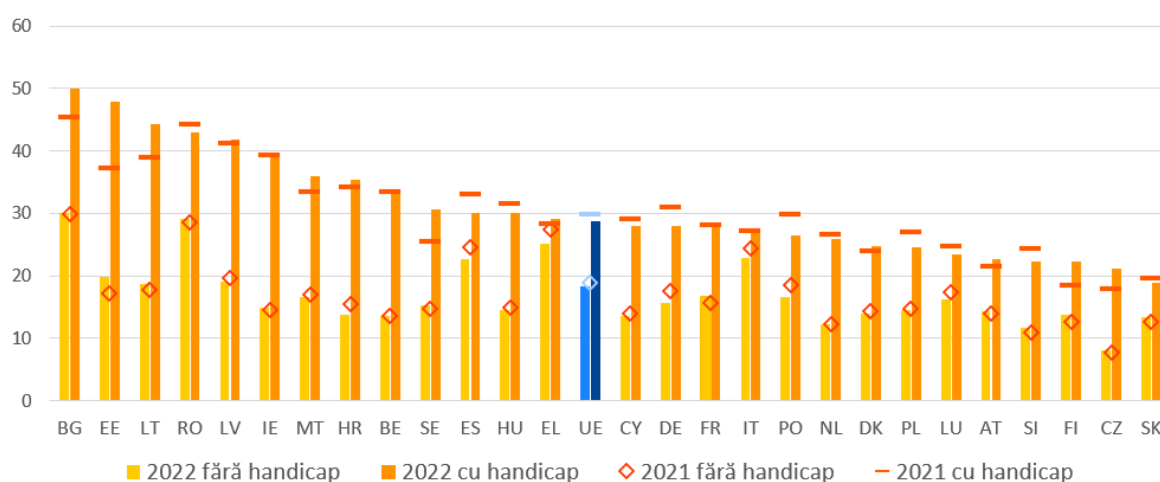
²²⁶

Prezentul paragraf se bazează pe Eurostat [ilc_li11]. Acest indicator, cunoscut și sub denumirea de **deficit median relativ**, se calculează ca diferența dintre mediana veniturilor disponibile pe adult-echivalent ale persoanelor situate sub pragul riscului de sărăcie și pragul riscului de sărăcie, exprimată ca procent din pragul riscului de sărăcie (valoare de referință: 60 % din mediana națională a veniturilor disponibile pe adult-echivalent). Indicatorul pentru gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare este calculat de Eurostat (nepublicat) ca fiind distanța dintre mediana veniturilor nete totale pe adult-echivalent ale persoanelor – al căror venit disponibil pe adult-echivalent se situează sub pragul riscului de sărăcie și care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare – și pragul riscului de sărăcie în sine, exprimată ca procent din pragul riscului de sărăcie. Acest prag este stabilit la 60 % din mediana națională a veniturilor disponibile pe adult-echivalent ale tuturor persoanelor dintr-o anumită țară, nu din UE în ansamblu.

În raport cu tendințele stabile sau pozitive pentru populația generală, riscul de sărăcie sau de excluziune socială pentru persoanele cu handicap s-a îmbunătățit doar ușor în 2022. Rata AROPE pentru persoanele cu handicap a scăzut de la 29,7 % în 2021 la 28,8 % în 2022 în UE, dar rămâne mai ridicată decât pentru restul populației și variază semnificativ de la un stat membru la altul (a se vedea figura 2.4.5). Cu rate AROPE de peste 35 %, situația este deosebit de dificilă în 8 state membre (Bulgaria, Estonia, Lituania, România, Letonia, Irlanda, Malta și Croația). Dintre aceste țări, numai România a înregistrat o scădere (cu 1,3 puncte procentuale), în timp ce Estonia, Lituania și Bulgaria au înregistrat creșteri substanțiale. Suedia a înregistrat, de asemenea, o creștere substanțială a ratei AROPE pentru persoanele cu handicap, deși rata a rămas mult mai apropiată de media UE (30,6 %). În general, riscul de sărăcie sau de excluziune socială tinde să fie mai scăzut pentru persoanele cu handicap în vârstă de 65 de ani sau mai mult care locuiesc în gospodării private, cu excepțiile notabile ale Estoniei, Bulgariei și Letoniei, care au înregistrat rate de peste două ori mai mari decât media UE pentru această grupă de vârstă (61,8 %, 55,1 % și, respectiv, 48,1 %, comparativ cu media UE de 23,9 %). Există, de asemenea, o mare variație între țări în ceea ce privește decalajul dintre persoanele cu handicap și cele fără handicap în materie de riscuri de sărăcie. Italia și Grecia au înregistrat cele mai mici decalaje în 2022 (4 puncte procentuale), în timp ce Estonia, Lituania și Irlanda s-au confruntat cu diferențe de șase ori mai mari (28, 25,6 și, respectiv, 24,6 puncte procentuale).

Figura 2.4.5: Persoanele cu handicap se confruntă cu un risc mai mare de sărăcie și excluziune socială decât cele fără handicap

Ponderea persoanelor cu handicap și a celor fără handicap expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, grupa de vârstă 16 ani și peste, 2022 și 2021 (%)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice pentru FR și LU.

Sursa: Eurostat [hlth_dpe010], EU-SILC.

Ponderea persoanelor provenite din familii de migranți expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a rămas mult mai mare decât în cazul restului populației în 2022, necesitând intervenții specifice. Ratele AROPE pentru persoanele născute în afara UE au fost, în majoritatea cazurilor, mult mai mari decât cele pentru persoanele autohtone (cu peste 20 de puncte procentuale) în mai multe state membre: 52,2 % față de 24,1 % în Grecia, 50,9 % față de 20,6 % în Spania, 42,7 % față de 15 % în Belgia, 41,4 % față de 11,6 % în Austria, 41,2 % față de 16,5 % în Franța²²⁷. Printre acestea, rata AROPE pentru persoanele născute în afara UE a scăzut doar în Spania (cu 5,5 puncte procentuale) în comparație cu 2021.

Un număr foarte mare de romi continuă să se confrunte cu sărăcia în țările UE. Acest lucru contribuie, la rândul său, la alimentarea discriminării. În medie, în 2021, 80 % dintre romi erau expuși riscului de sărăcie în statele membre chestionate de FRA, iar în cazul copiilor romi, rata a fost chiar mai mare, de 83 %, fără progrese evidente între 2016 și 2021²²⁸. Aproape jumătate din populația romă (48 %) s-a confruntat, în medie, cu deprivare materială severă, cu ponderi și mai mari în rândul persoanelor tinere și al persoanelor în vârstă. Decalajul dintre copiii romi și alții în ceea ce privește deprivarea materială ajunge la 47 %. În comparație cu 2016, această situație s-a îmbunătățit totuși în șase dintre cele nouă țări pentru care sunt disponibile date comparabile. Cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor pentru perioada 2020-2030, adoptat în octombrie 2020, invită statele membre să reducă cu cel puțin jumătate decalajul de sărăcie dintre populația romă și populația generală, inclusiv pentru copii, și să se asigure că, până în 2030, majoritatea romilor ies din sărăcie. Prin Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor, adoptată în martie 2021²²⁹, statele membre s-au angajat să combată rata extrem de ridicată a riscului de sărăcie și de precaritate materială și socială în rândul populației rome, pentru a sprijini în mod eficace egalitatea, incluziunea și participarea romilor.

²²⁷ Astfel cum reiese din indicatorul Eurostat [[ilc_peps06n](#)], care compară persoanele născute în țări din afara UE-27 cu cele născute în țara raportoare; persoane în vârstă de 18 ani sau mai mult. Nu sunt disponibile date referitoare la 2022 pentru România.

²²⁸ Datele privind romii provin din [sondajul FRA privind romii din 2021](#). Țările care făcut obiectul anchetei sunt BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO și SK. Având în vedere dimensiunea și caracteristicile diferite ale eșantionului, comparațiile cu edițiile anterioare ale sondajului (și anume 2016) ar trebui să fie efectuate cu prudență. A se vedea raportul privind sondajul FRA (p. 10-11) pentru o recunoaștere aprofundată a posibilelor limitări în analiza tendințelor. Următorul sondaj FRA privind romii se va desfășura în 2024, pe baza sondajului din 2021.

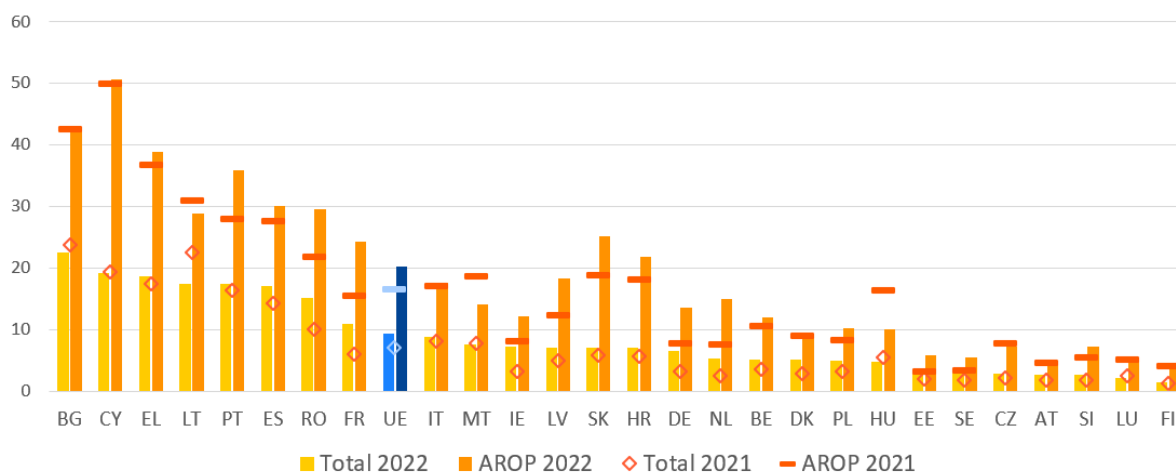
²²⁹ Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor a fost adoptată în martie 2021. [JO C 93, 19.3.2021, p. 1.](#)

Evaluarea cadrelor strategice naționale reînnoite pentru romi invită statele membre să abordeze domeniile în care sunt necesare îmbunătățiri identificate, precum și să își reînnoiască și să își modifice cadrele, inclusiv pentru a le spori nivelul de ambiție²³⁰. La 9 octombrie 2023, Consiliul a adoptat concluzii privind asigurarea accesului egal al romilor la locuințe adecvate și desegregate și abordarea așezărilor segregate, invitând statele membre să identifice și să utilizeze toate fondurile disponibile în acest scop.

Sărăcia energetică a crescut în întreaga UE în 2022, reflectând, de asemenea, impactul inițial al crizei energetice. Ponderea persoanelor care se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire este unul dintre principalii indicatori utilizați pentru monitorizarea sărăciei energetice în UE²³¹. Cifrele sale pentru 2022 reflectă impactul creșterii bruște a prețurilor energiei, care a început în a doua jumătate a anului 2021 și s-a agravat în 2022. În acest context, ponderea persoanelor care se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire a crescut cu 2,4 puncte procentuale în UE, ajungând la 9,3 % în 2022. Acest lucru a întrerupt tendința de scădere constantă la nivelul UE în perioada 2015-2021 (de la 9,6 % la 6,9 %). După cum era de așteptat, ponderea persoanelor aflate în această situație în rândul persoanelor expuse riscului de sărăcie a crescut mai rapid decât în cazul populației generale în 2022, cu 3,8 puncte procentuale, și a atins o cifră de peste două ori mai mare decât media generală a UE (20,2 % în 2022). Incidența incapacității de a menține locuința la un nivel adecvat de încălzire în rândul populației a variat foarte mult de la un stat membru la altul, de la 1,4 % în Finlanda în 2022 la 22,5 % în Bulgaria (a se vedea figura 2.4.6). Pentru toate statele membre, aceasta a fost mai mare în rândul persoanelor expuse riscului de sărăcie, variind de la 3,9 % în Finlanda la 50,6 % în Cipru. România, Franța, Irlanda și Germania au înregistrat cele mai mari creșteri în cazul populației totale, în timp ce Portugalia, România, Franța, Letonia, Slovacia, Germania și Țările de Jos au înregistrat cele mai mari creșteri în cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie.

Figura 2.4.6: Sărăcia energetică a fost în creștere în UE și în majoritatea statelor membre în 2022

Persoane care se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire, populația totală și populația expusă riscului de sărăcie, 2021 și 2022 (%)



Notă: Întrerupere a seriei cronologice pentru FR și LU.

Sursa: Eurostat [ilc_md01], EU-SILC.

²³⁰ A se vedea [COM/2023/7 final](#) pentru evaluare.

²³¹ Pentru mai multe informații, a se vedea [Fișa SPC-ISG](#) privind indicatorii disponibili ai sărăciei energetice la nivelul UE.

Caseta 6: Accesul la serviciile esențiale în UE

Serviciile esențiale răspund nevoilor umane de bază, sunt primordiale pentru bunăstare și sprijină accesul la bunuri și servicii de facilitare care să favorizeze participarea activă în societate și pe piața muncii. Principiul 20 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede că orice persoană are dreptul de a avea acces la servicii esențiale²³² de bună calitate și solicită sprijin în acest sens pentru cei care au nevoie de ele, ceea ce este important pentru a stimula realizarea de progrese în ceea ce privește obiectivul UE de reducere a sărăciei până în 2030. La nivelul UE, accesul la serviciile esențiale a fost sprijinit prin intermediul legislației sectoriale, al obligațiilor de serviciu universal și public, al protecției consumatorilor și al finanțării. Legislația sectorială adoptată sau revizuită de la adoptarea pilonului include dispoziții pentru a identifica mai bine persoanele care nu au acces, pentru a evalua motivele acestei situații și pentru a lua măsurile necesare²³³. Recomandările Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică și privind venitul minim invită, de asemenea, statele membre să sprijine accesul la serviciile esențiale²³⁴. În iunie 2023, Comisia a publicat primul său raport privind accesul la serviciile esențiale în UE²³⁵.

Deși cea mai mare parte a populației UE are acces la servicii esențiale, persoanele expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială și persoanele cele mai vulnerabile se confruntă cu obstacole semnificative. Accesibilitatea financiară poate fi un obstacol important. În acest sens, 9,3 % din populația UE se află în incapacitatea de a-și menține locuința la un nivel adecvat de încălzire, 2,4 % nu își pot permite o conexiune la internet pentru uz personal la domiciliu, 2,4 % nu își pot permite să utilizeze în mod regulat transportul public și 1,5 % locuiesc în gospodării fără baie, duș sau toaletă cu apă, cu variații considerabile de la o țară la alta²³⁶. Gospodăriile expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) tind să cheltuiască cu aproximativ 60 % mai mult din bugetul lor pentru servicii esențiale, ceea ce le face mai vulnerabile la creșterea prețurilor (a se vedea graficul). Disponibilitatea și accesibilitatea reprezintă, de asemenea, provocări, uneori legate de alte dimensiuni, cum ar fi lipsa de competențe sau factorii geografici (decalajul dintre mediul urban și cel rural, regiunile îndepărtate și insulare).

²³² Serviciile esențiale reprezintă accesul la apă, salubritate, energie, transporturi, servicii financiare și comunicații digitale. Serviciile de facilitare sunt educația și îngrijirea timpurie a copiilor, educația și formarea, asistența medicală, îngrijirea pe termen lung, precum și serviciile de incluziune socială.

²³³ De exemplu, Directiva (UE) 2018/1972 de instituire a Codului european al comunicațiilor electronice (reformare); Directiva (UE) 2020/2184 privind calitatea apei destinate consumului uman (reformare) și Propunerea de directivă privind epurarea apelor uzate urbane (reformare) [COM(2022) 541 final].

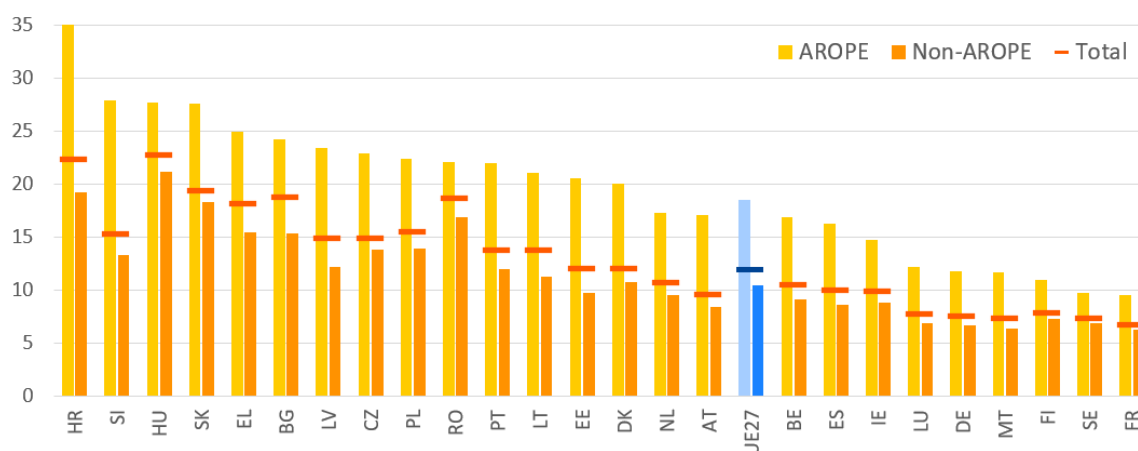
²³⁴ Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică (2022/C 243/04) și, respectiv, Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă (2023/C 41/01).

²³⁵ *Raportul Comisiei privind accesul la serviciile esențiale în UE*, SWD(2023) 213 final/2.

²³⁶ Eurostat, EU SILC [ilc_mdcs01], [ilc_mddu07a], datele pentru 2022, [ilc_mdcs13a], datele pentru 2014 (în modulul ad-hoc privind deprivarea materială, *noi dovezi așteptate în 2024 prin intermediul modulului pe 6 ani privind accesul la servicii*) și, respectiv, [ilc_mdho05], datele pentru 2020.

Cheltuielile gospodăriilor pentru servicii esențiale, AROPE și non-AROE

Ponderea medie a serviciilor esențiale în venitul disponibil al gospodăriilor AROPE și non-AROE, 2015 (%)



Notă: Media ponderată a UE exclude CY și IT. A fost utilizată vechea definiție a AROPE pentru Strategia UE 2020.

Sursa: Eurostat [icw_aff_03], ABF.

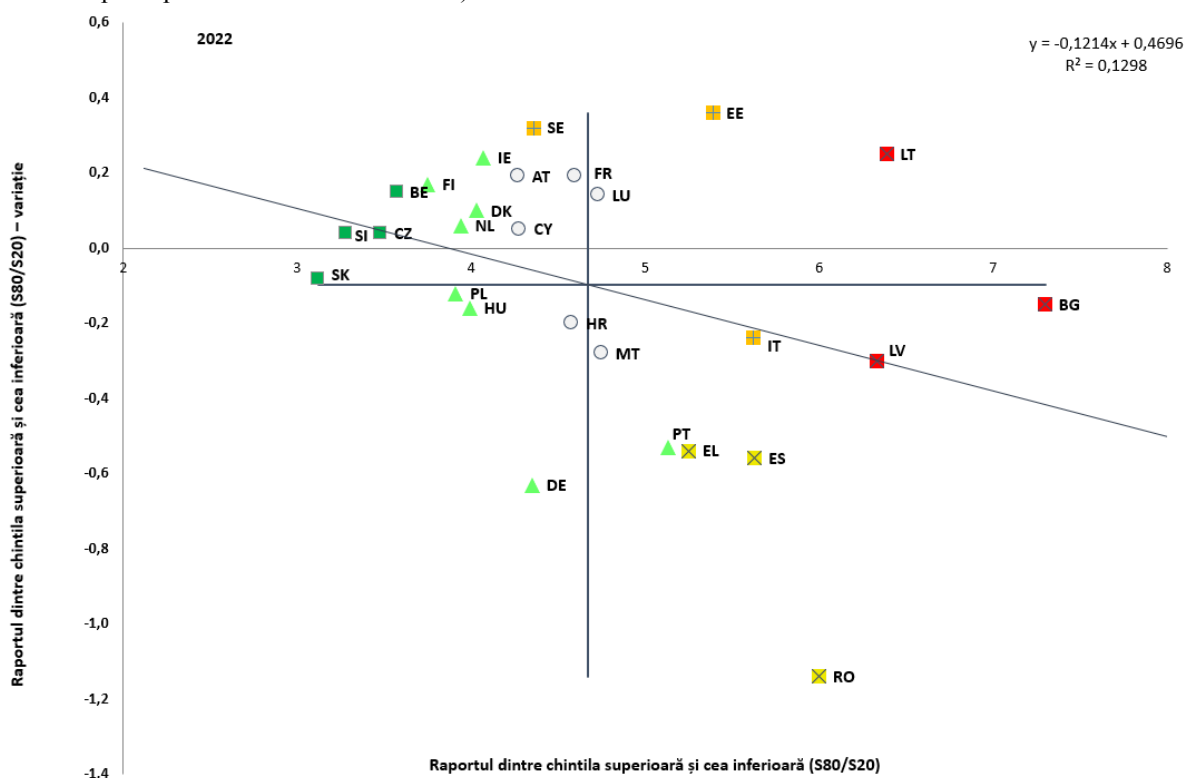
Se observă variații semnificative între statele membre în ceea ce privește modul în care este sprijinit accesul grupurilor vulnerabile la serviciile esențiale. În **Germania** și **Finlanda**, sprijinul este acordat ca parte a sistemului de venit minim, cu sume care iau în considerare în mod explicit costurile serviciilor esențiale. În **Suedia** se acordă sprijin indirect, deoarece costurile pentru unele servicii esențiale sunt incluse în chirie și, prin urmare, în calculul prestației în numerar. În **Malta**, gospodăriile cu venituri mici au dreptul la o „prestație pentru energie”, care acoperă apa, energia electrică și gazele. În **Lituania** și **România**, municipalitățile acoperă integral sau parțial costurile racordării gospodăriilor cu venituri mici la sistemul de apă și de canalizare. În **Cipru**, se oferă bilete gratuite pentru autobuzul școlar, o reducere de 50 % a tarifelor de călătorie pentru toți deținătorii de carduri sociale și transport gratuit pentru toți beneficiarii de asistență și pentru persoanele cu pensii mici. Patru state membre (**Germania, Lituania, Portugalia și Finlanda**) asigură furnizarea de bază sau lipsa de întreruperi în furnizarea de conectivitate digitală pentru gospodării la domiciliu, în timp ce alte două state membre (**Belgia și Portugalia**) și-au actualizat recent legislația în domeniul telecomunicațiilor pentru a extinde tarifele sociale la furnizarea de acces la internet în bandă largă la puncte mobile. În câteva state membre (**Lituania, Irlanda, Spania și Finlanda**), sunt în curs de elaborare strategii pentru a se asigura că retragerea de numerar prin intermediul ATM-urilor este întotdeauna posibilă la o distanță rezonabilă.

Inegalitatea veniturilor a scăzut, în medie, în UE în 2022, cu situații diferite observate de la un stat membru la altul. Media UE a scăzut de la 4,99 în 2021 la 4,74 în 2022 (anul de venit 2020 și, respectiv, 2021), cu tendințe diferite de la un stat membru la altul (a se vedea figura 2.4.7). Cea mai mare scădere a fost înregistrată în România (1,14), care are totuși unul dintre cele mai ridicate niveluri (6) și are în prezent „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Spania și Grecia au înregistrat scăderi mult mai mici, de aproximativ 0,5, începând, de asemenea, de la niveluri relativ ridicate, având astfel, în mod similar, „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. „Situații critice” au fost înregistrate în Bulgaria și Letonia, cu niveluri de inegalitate a veniturilor care sunt printre cele mai ridicate din Uniune, în pofida unor scăderi relativ mici în 2022, în timp ce Lituania, tot într-o „situație critică”, a înregistrat chiar o creștere suplimentară. Estonia și Suedia au înregistrat cele mai mari creșteri și sunt „de supravegheat”, la fel ca Italia, care, dimpotrivă, a înregistrat o ușoară scădere, dar de la un nivel mai ridicat. Slovacia, Slovenia, Cehia și Belgia aveau „cele mai bune performanțe” în 2022, toate înregistrând niveluri relativ scăzute. În unele state membre, de exemplu Ungaria, Italia și Suedia, nivelul inegalității veniturilor variază în funcție de regiune (a se vedea figura 4 din anexa 5). Potrivit estimărilor-semnal ale Eurostat, inegalitățile veniturilor au rămas, de asemenea, fie stabile, fie au scăzut (de exemplu, în România) în 2022 (anul de venit), reflectând răspunsul rapid în materie de politici pus în aplicare la nivelul UE și al statelor membre pentru a contracara impactul negativ al inflației²³⁷, în special asupra gospodăriilor cu venituri mici. Evaluările sistematice ale impactului distributiv al măsurilor de politică sunt deosebit de importante pentru a ține seama de impactul acestora asupra inegalității veniturilor și pentru a contribui la elaborarea politicilor *ex ante*.

²³⁷

A se vedea [rezultatele experimentale ale estimărilor-semnal](#) p. 11.

Figura 2.4.7: Inegalitatea veniturilor a scăzut, în medie, în UE, cu situații diferite la nivel de țară
 Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20), nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (indicator principal în tabloul de bord social)



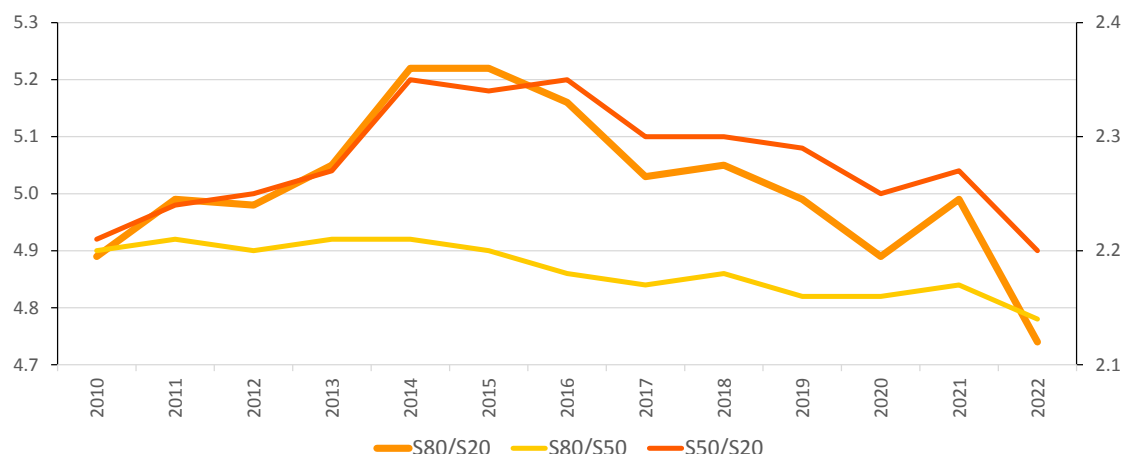
Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru FR și LU. Variațiile semnificative din punct de vedere statistic sunt marcate cu un asterisc (*).

Sursa: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

Scăderea medie a inegalităților veniturilor în Uniune este determinată în principal de evoluțiile de la nivelul inferior al distribuției veniturilor. Creșterea inegalităților veniturilor de la începutul anilor 2010 a fost determinată, în medie, de creșteri la nivelul inferior al distribuției veniturilor (după cum arată indicatorul S50/S20 – a se vedea figura 2.4.8). În mod similar, scăderea generală înregistrată în ultimii ani, începând cu 2016, reflectă în principal o scădere la acel nivel al distribuției veniturilor. La fel ca în anii precedenți, statele membre care s-au confruntat cu o inegalitate globală a veniturilor mai mare (măsurată prin indicatorul S80/S20) în 2022 (cu referire la veniturile din 2021) au prezentat, în general, inegalități mai mari atât la nivelul inferior al distribuției veniturilor, cât și la nivelul superior, astfel cum rezultă din analiza indicatorilor S50/S20 și S80/S50. Cu doar câteva excepții (și anume Bulgaria, Lituania, Portugalia și Malta), statele membre cu inegalități ale veniturilor peste media UE au înregistrat totuși inegalități și mai mari la nivelul inferior al distribuției veniturilor decât la nivelul superior. Acest fenomen este cel mai pronunțat în cazul unor țări precum România, Spania și Letonia.

Figura 2.4.8: Inegalitățile veniturilor au scăzut în UE, în principal ca urmare a creșterilor înregistrate la nivelul inferior al distribuției veniturilor

Raporturile dintre chintile S80/S20 (axa din stânga), S80/S50 (axa din dreapta) și S50/S20 (axa din dreapta), 2010-2022



Notă: Întrerupere a seriei în 2020, estimată pentru perioada 2014-2019.

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

Estimările timpurii ale cheltuielilor cu prestațiile de protecție socială (ca procent din PIB)

indică o scădere continuă în 2022. Ponderea acestor cheltuieli în PIB a fost de 27,2 % în 2022

(puțin peste nivelul înregistrat înainte de criza COVID-19 în 2019, și anume 26,8 %), cu 3 puncte procentuale și cu 1,5 puncte procentuale mai mică decât în 2020 și, respectiv, 2021²³⁸. În ansamblu, în pofida unei anumite convergențe a nivelurilor cheltuielilor în 2020 și 2021 (din cauza răspunsului în materie de politici la criza COVID-19), în 2022 au existat în continuare variații mari la nivelul UE în ceea ce privește ponderea cheltuielilor (prestațiile de protecție socială) ca procent din PIB, cu niveluri de aproximativ 30 % sau mai mari în 5 state membre, în timp ce în alte 8 state membre au fost sub 20 % din PIB. La nivelul UE, cheltuielile au scăzut drastic în 2022 pentru indemnizațiile de șomaj (-25,2 %), în timp ce acestea au crescut pentru prestațiile familiale (+ 6,1 %), prestațiile de invaliditate (+ 4,9 %), pensiile pentru limită de vârstă și de urmaș (+ 4,9 %), prestațiile de boală și pentru îngrijirea sănătății (+ 3,5 %), prestațiile pentru excluziune socială (+ 1,4 %) și ajutoarele pentru locuință (+ 1,2 %). În ansamblu, pensiile pentru limită de vârstă și de urmaș au continuat să reprezinte principala categorie de cheltuieli cu prestațiile în 2022 (46,3 % la nivelul UE, comparativ cu 45,3 % în 2021), iar ponderea acestora a crescut în aproape toate statele membre (21 din 24).

²³⁸ Eurostat, Estimări timpurii – protecția socială (actualizate ultima dată la 31.10.2023), cu referire la toate statele membre, exceptând EL, NL și RO, dar incluzând estimarea valorii agregate pentru UE-27.

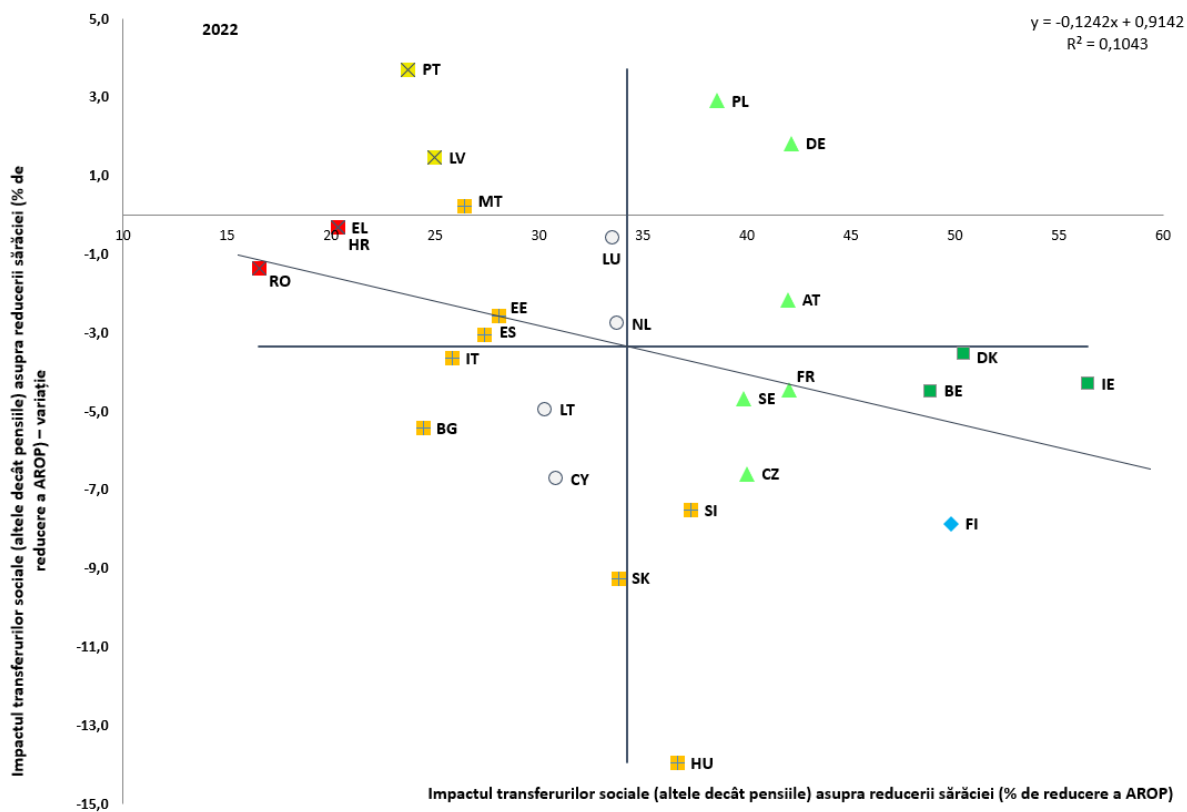
A doua categorie principală de cheltuieli cu prestațiile rămâne cea a prestațiilor pentru îngrijirea sănătății și de boală (30,0 % la nivelul UE, comparativ cu 29,7 % în 2021), deși ponderea lor totală a scăzut în 12 state membre. Prestațiile familiale au reprezentat 8,6 % din cheltuielile cu prestațiile în 2022 (în creștere de la 8,3 % în 2021), în timp ce prestațiile de invaliditate au reprezentat 7,0 % (comparativ cu 6,9 % în 2021). Ponderea indemnizațiilor de șomaj la nivelul UE a scăzut de la 5,9 % în 2021 la 4,3 % în 2022 (în 23 din 24 de state membre). În cele din urmă, ponderea prestațiilor pentru excluziune socială (2,6 % în 2022) și a ajutoarelor pentru locuință (1,3 %) a rămas stabilă în comparație cu 2021 (2,6 % și, respectiv, 1,3 %).

Impactul transferurilor sociale (excluzând pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut în 2022, inclusiv din cauza eliminării treptate a măsurilor excepționale de sprijin luate în contextul crizei COVID-19. Această tendință a fost observată atât la nivelul UE, cât și în marea majoritate a statelor membre între 2021 și 2022 (cu referire la anii de venit 2020 și, respectiv, 2021; a se vedea figura 2.4.9)²³⁹. Diferențele dintre statele membre atât în ceea ce privește nivelurile, cât și modificările au rămas semnificative. În 2022 (cu referire la veniturile din 2021), impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei a variat între 16,5 % în România și 56,4 % în Irlanda. Cu niveluri scăzute de aproximativ 20 % sau mai mici, România, Croația și Grecia s-au aflat toate în „situații critice”. Nu mai puțin de opt țări au fost „de supravegheat” (Ungaria, Slovacia și Slovenia – toate cu valori mai mari sau egale cu media UE, dar cu scăderi foarte mari – precum și Bulgaria, Italia, Spania, Estonia și Malta – toate cu valori mai mici sau semnificativ mai mici decât media UE, după scăderea în cazul tuturor țărilor, cu excepția Maltei). La polul opus, Irlanda, Danemarca și Belgia au înregistrat cele mai ridicate niveluri (aproximativ 50 % sau mai mult) ca țări cu „cele mai bune performanțe”, deși toate s-au confruntat cu scăderi. Finlanda, înregistrând, de asemenea, unul cele mai ridicate niveluri, a înregistrat totuși o scădere relativ importantă a efectelor transferurilor sale sociale de reducere a sărăciei, ceea ce a făcut ca performanța să fie „bună, dar de monitorizat”. Numai Portugalia, Polonia, Germania și Letonia au înregistrat creșteri ale eficacității transferurilor lor sociale, în timp ce cele mai mari scăderi au fost înregistrate în Ungaria și Slovacia (cu scăderi de peste 9 puncte procentuale). Diferențele în ceea ce privește impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei au fost mari și între regiunile UE, în special în Italia, Ungaria și Polonia (a se vedea figura 9 din anexa 5).

²³⁹ Deși pentru acest indicator există o întrerupere a seriei în 2022 pentru toate statele membre, cu excepția FI, din cauza unei modificări metodologice, valorile indicatorului (nepublicate) calculate de Eurostat pe baza vechii metodologii indică o scădere similară în 2022, oferind, în linii mari, aceeași evaluare globală.

Figura 2.4.9: Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut în majoritatea statelor membre în 2022

Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru toate statele membre, cu excepția FI. Sursa: Eurostat [[tespm050](#)], EU-SILC.

Protecția socială continuă să joace un rol important în ceea ce privește reducerea riscului de sărăcie pentru persoanele care prestează forme atipice de muncă; sărăcia monetară rămâne în continuare mai ridicată pentru aceste persoane decât pentru alți lucrători. Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei în 2022 în UE a fost semnificativ mai mare pentru lucrătorii care prestează forme atipice de muncă, cum ar fi angajații cu contracte temporare²⁴⁰ (27,3 %) și lucrătorii cu fracțiune de normă (24,8 %), precum și pentru lucrătorii independenți (26,7 %) decât pentru angajatul mediu (12,5 %). În ciuda acestui impact mai mare al transferurilor sociale pentru acești lucrători, în 2022 (cu referire la veniturile din 2021), sărăcia monetară a fost mai mare în rândul acestora în majoritatea statelor membre. La nivelul UE, în ansamblu, rata riscului de sărăcie a fost de 15,9 % în rândul lucrătorilor cu contracte temporare, de 14,6 % în rândul lucrătorilor cu fracțiune de normă și de 21 % în rândul lucrătorilor independenți²⁴¹, față de 6,6 %, în medie, în rândul tuturor angajaților. Sărăcia monetară în cazul lucrătorilor cu contracte temporare a fost chiar de 20 % sau mai mare în nouă state membre, depășind media UE în cazul a patru dintre aceste țări (Italia, Portugalia, Spania și Suedia). În rândul lucrătorilor independenți, rata sărăciei a fost mai mare decât media UE în opt state membre și de până la 30,9 % și 55,8 % în Estonia și, respectiv, România²⁴². Decalajele în materie de protecție socială sunt, de asemenea, evidente pentru cei care nu au un loc de muncă, după cum indică ratele ridicate ale sărăciei în rândul șomerilor, care se ridică la 46,2 % pentru UE în 2022 și depășesc 50 % în țări precum Bulgaria, Letonia, Lituania, Țările de Jos și Slovacia.

²⁴⁰ Din cauza constrângerilor legate de disponibilitatea datelor, angajații cu contracte temporare sunt identificați ca fiind cei care lucrează cu un astfel de statut în perioada de referință a interviului, în timp ce situația lor socială (venitul etc.) este măsurată în anul de referință al venitului (n-1).

²⁴¹ Cu toate acestea, evaluarea veniturilor pentru lucrătorii independenți este dificilă, iar indicatorul ratei deprivării materiale și sociale indică un nivel similar pentru lucrătorii independenți și pentru persoanele angajate (8,5 % și, respectiv, 8,2 % în UE-27 în 2022). Există diferențe substanțiale (și anume deprivarea fiind mai mare în cazul lucrătorilor independenți) doar în trei state membre (CY, EL și RO).

²⁴² Cele opt state membre sunt LV, LU, EL, ES, PT, PL, EE și RO, majoritatea având o pondere peste medie a lucrătorilor independenți în rândul forței de muncă.

Acoperirea prestațiilor sociale variază foarte mult de la un stat membru la altul și pentru diferite categorii de lucrători, precum și în funcție de statutul profesional. În medie, în UE în 2022 (cu referire la veniturile din 2021), ponderea persoanelor în vârstă de muncă (16-64 de ani) expuse riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale și care primeau prestații sociale²⁴³ a fost mai mare în rândul lucrătorilor cu contract temporar (44,9 %) și al lucrătorilor cu fracțiune de normă (36,1 %) decât în rândul tuturor angajaților (35,6 %). Cu toate acestea, în șapte state membre (Luxemburg, Ungaria, Estonia, Cipru, Belgia, Letonia și Bulgaria), angajații cu contracte temporare au fost mai puțin susceptibili să beneficieze de prestații decât cei cu contracte pe durată nedeterminată, iar în șase state membre (Luxemburg, Spania, Lituania, Malta, Slovenia și Bulgaria), lucrătorii cu fracțiune de normă au fost mai puțin susceptibili să beneficieze de prestații decât cei cu normă întreagă. În ansamblu, în cinci țări (Croatia, Grecia, Luxemburg, Polonia și România), mai puțin de 10 % dintre persoanele încadrate în muncă și expuse riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale au beneficiat de prestații sociale. A fost mai puțin probabil ca lucrătorii independenți expuși riscului de sărăcie înainte de transferuri să beneficieze de prestații sociale, cu o acoperire de 16,5 % în 2022 în UE-27, în scădere de la 29 % în 2021, reflectând eliminarea treptată a măsurilor excepționale de sprijin luate ca răspuns la pandemia de COVID-19²⁴⁴. Această pondere a fost chiar sub 5 % în șapte state membre (Croatia, Grecia, Luxemburg, Țările de Jos, Polonia, Portugalia și România). În sfârșit, în timp ce aproximativ jumătate (54,2 %) dintre șomerii expuși riscului de sărăcie au primit, în medie, prestații sociale în UE în 2022, ponderea lor a fost mult mai mică – sub 20 % – în cinci state membre (Croatia, Grecia, Țările de Jos, Polonia și Slovacia).

²⁴³ Potrivit indicatorului privind „accesul efectiv”, aprobat de Comitetul pentru protecție socială în 2020 în contextul cadrului de monitorizare privind accesul la protecție socială. Populația vizată este cea expusă riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale. Prestațiile sociale avute în vedere pentru acest indicator sunt cele primite la nivel individual, fiind excluse pensiile pentru limită de vârstă și pensiile de urmaș.

²⁴⁴ A se vedea, de asemenea, Raportul Comisiei referitor la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, [COM/2023/43 final](#).

Accesul la o protecție socială adecvată rămâne diferit de la un stat membru la altul, în ciuda unor îmbunătățiri înregistrate în ultimii ani²⁴⁵. În ceea ce privește acoperirea formală, în primăvara anului 2022, în 17 state membre existau în continuare decalaje pentru cel puțin un grup de lucrători cu contracte atipice în cel puțin o ramură a protecției sociale, care erau cel mai adesea indemnizații de șomaj, prestații de boală și prestații de maternitate²⁴⁶. În plus, în 13 state membre, accesul la cel puțin o ramură a protecției sociale a fost voluntar pentru cel puțin un grup de lucrători cu contracte atipice, cel mai adesea în ceea ce privește pensiile pentru limită de vârstă și indemnizațiile de șomaj. În ceea ce privește lucrătorii independenți, aceștia s-au confruntat cu discrepanțe în materie de acoperire oficială într-o ramură a protecției sociale sau mai multe în 19 state membre, cel mai adesea în ceea ce privește indemnizațiile de șomaj și prestațiile în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale. În plus, în 18 state membre, acoperirea acestora a fost voluntară, cel mai adesea în ceea ce privește prestațiile de boală, pensiile pentru limită de vârstă și prestațiile de maternitate.

Caseta 7: Viitorul protecției sociale

Sistemele de protecție socială joacă un rol-cheie în statele membre ale UE în ceea ce privește asigurarea coeziunii sociale și a securității veniturilor împotriva riscurilor, precum și stabilizarea macroeconomică și, ca atare, trebuie să fie adaptate provocărilor viitorului. Cheltuielile cu protecția socială reprezintă aproximativ 30 % din PIB-ul UE, cu variații mari de la o țară la alta. În general, sistemele de protecție socială și-au dovedit eficacitatea în sprijinirea rezilienței socioeconomice în timpul pandemiei de COVID-19 și al celei mai recente crize energetice. Cu toate acestea, capacitatea sistemelor de protecție socială de a rămâne adecvate și sustenabile din punct de vedere bugetar este supusă unei presiuni tot mai mari din cauza îmbătrânirii populației, a schimbărilor structurale de pe piața muncii, precum și a tranziției verzi și a celei digitale care ne remodelează economiile și societățile. Aceste evoluții vor avea implicații asupra concepției și domeniului de aplicare al sistemelor de protecție socială și asupra finanțării acestora. În termeni practici, acest lucru implică necesitatea unor rate mai ridicate de participare la locuri de muncă de calitate în rândul grupurilor de populație, prelungirea vieții profesionale, răspunsuri adecvate la sărăcia persoanelor încadrate în muncă și la ponderea tot mai mare a formelor atipice de muncă²⁴⁷, o mai bună organizare și eficiență a furnizării de servicii, precum și un răspuns la nivelul strategiilor sociale la schimbările climatice și la tranziția verde. Mai multe inițiative ale UE au contribuit la adaptarea sistemelor de protecție socială la exigențele viitorului, dar sunt necesare măsuri suplimentare²⁴⁸.

²⁴⁵ A se vedea Raportul Comisiei referitor la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, [COM/2023/43 final](#) și [Cadrlul de monitorizare](#) avizat în 2020 și [actualizare parțială \(2022\)](#), publicate în iulie 2023.

²⁴⁶ Acoperirea oficială a unui grup înseamnă că, într-o anumită ramură a protecției sociale (de exemplu, protecție în caz de vârstă înaintată, de șomaj, de maternitate sau de paternitate), legislația existentă sau un contract colectiv de muncă stabilește că persoanele din grup au dreptul să participe la un sistem de protecție socială care acoperă o anumită ramură.

²⁴⁷ A se vedea, de asemenea, *Raportul Comisiei referitor la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă*, [COM/2023/43 final](#).

²⁴⁸ Cum ar fi recomandările Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (2019), privind îngrijirea pe termen lung (2022), privind o tranziție

În contextul megatendințelor actuale, politicile de bunăstare ar trebui abordate din perspectiva întregului ciclu de viață, de la naștere până la bătrânețe. Trei funcții sunt considerate esențiale în acest sens²⁴⁹: 1) reglementarea pieței muncii (în special pentru a aborda inegalitățile de pe piața muncii, pentru a promova calitatea locurilor de muncă și dialogul social); 2) protecția socială (axată pe protecția veniturilor împotriva riscurilor și pe stabilizare); și 3) politici sociale active și preventive, inclusiv furnizarea de sprijin pentru ocuparea forței de muncă, educație, perfecționare și recalificare, servicii de sănătate, sociale și de îngrijire, pentru a permite participarea deplină în economie și societate²⁵⁰. Politicile sociale active și preventive în diferite etape ale vieții pot conduce la un „dividend dublu”, reducând cheltuielile viitoare pentru protecția veniturilor datorită creșterii numărului de locuri de muncă, a bunăstării și a sănătății, sprijinind în același timp o creștere favorabilă incluziunii și extinzând baza de impozitare. Diagrama ilustrează revenirea la politicile sociale active și preventive de-a lungul vieții.

Politici sociale active și preventive: beneficii societale și individuale



Sursa: Reproducerea figurii 2 în A. Hemerijck, S. Ronchi, I. Plavgo, *Social investment as a conceptual framework for analysing well-being returns and reforms in 21st century welfare states* (Investiții sociale ca un cadru conceptual pentru analiza beneficiilor în materie de bunăstare și a reformelor în statele sociale din secolul al XXI-lea), *Socio-Economic Review*, 2022.

Modelele de finanțare a protecției sociale trebuie, de asemenea, să fie adaptate la noua realitate. Acest lucru este necesar pentru a răspunde nevoilor financiare tot mai mari cauzate de îmbătrânirea populației și pentru a sprijini tranziția verde și cea digitală, luând în considerare, de asemenea, impactul asupra capacității statelor membre în ceea ce privește impozitarea, asigurând în același timp echitatea și un sprijin larg pentru transformările viitoare. Este posibil să fie necesară o reechilibrare a rolului contribuțiilor de asigurări sociale și a impozitării generale, iar sursele de finanțare să fie reorientate dinspre impozitarea veniturilor salariale, în special către taxe verzi și impozite pe avere și capital, îmbunătățind în același timp eficiența și echitatea finanțării.

echitabilă către neutralitatea climatică (2022) și privind un venit minim adecvat pentru incluziunea activă (2023), precum și Directiva privind salariile minime adecvate.

²⁴⁹ Ca parte a planului de acțiune (2021) pentru Pilonul european al drepturilor sociale, Comisia a instituit un Grup la nivel înalt privind viitorul protecției sociale și al statului social în UE, al cărui raport a fost publicat la începutul anului 2023. A se vedea [raportul](#) complet și [infograficul](#) care include cele 21 de recomandări-cheie.

²⁵⁰ IUE, Informare privind politicile, [Learning from adversity: towards a European Union of social investment welfare states](#) (Învățând din adversitate: către o Uniune Europeană a statelor sociale cu investiții sociale), Robert Schuman Center, 2023.

Mai multe state membre au lansat reflecții și reforme pe termen lung ale sistemelor lor de protecție socială pentru a le adapta la noile realități. De exemplu, **Finlanda** a lansat o reformă pe termen lung a sistemului său de securitate socială prin intermediul unei comisii parlamentare, ceea ce sugerează transformări necesare până în 2027. **Portugalia** a adoptat o carte verde privind viitorul muncii, menită să îmbunătățească plasa de siguranță socială (inclusiv pentru lucrătorii cu contracte atipice) și standardele minime de muncă, asigurând în același timp sustenabilitatea sistemului de protecție socială prin diversificarea surselor sale de finanțare. Prin planul său național privind accesul la protecția socială, **Belgia** s-a angajat să consolideze echitatea și eficiența sistemului său de protecție socială, să elimine lacunele în ceea ce privește acoperirea formală și adecvarea, precum și să abordeze aspecte orizontale, cum ar fi decalajul digital și neutilizarea drepturilor.

Adecvarea sistemelor de venit minim a rămas stabilă în majoritatea statelor membre ale UE.

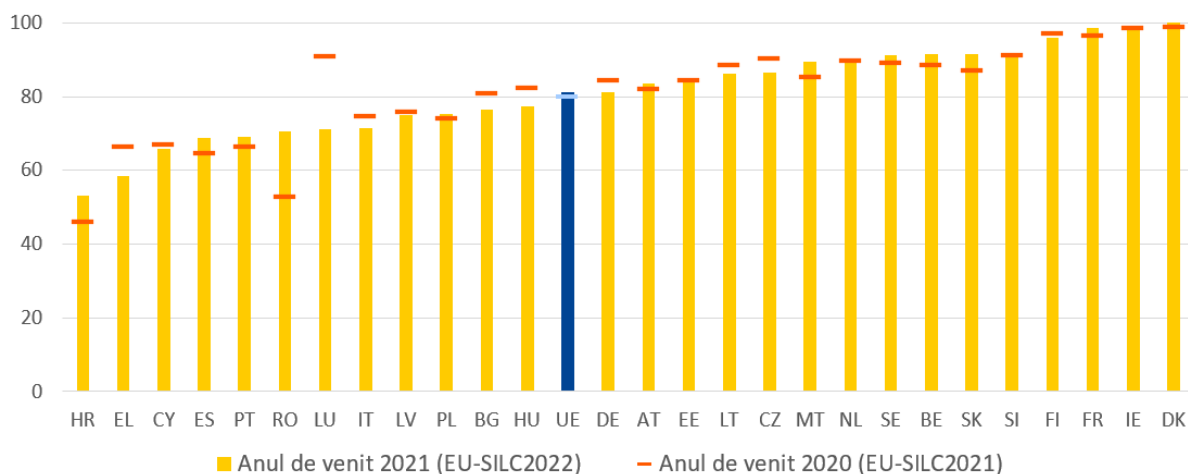
Prin compararea venitului beneficiarilor de venit minim (VM) cu pragul național de sărăcie și cu venitul unei persoane cu venituri salariale mici²⁵¹, se poate evalua impactul acestor sisteme asupra reducerii sărăciei, împreună cu stimulentele pe care acestea le oferă pentru participarea pe piața muncii. În timp ce în unele țări, cum ar fi Lituania, Letonia și Spania, adecvarea VM s-a îmbunătățit în 2021, în comparație cu 2020 (ani de venit), în special în comparație cu venitul unei persoane cu venituri salariale mici, în două treimi din țările UE, s-au observat ușoare scăderi (în special în Malta, Luxemburg, Polonia, Slovenia, Țările de Jos, Irlanda, Grecia, Italia, Croația, Cipru și Estonia, unde scăderea a fost cuprinsă între 3 și 5 puncte procentuale). Adecvarea venitului minim a rămas peste 80 % din pragul riscului de sărăcie în Țările de Jos, Irlanda, Danemarca, Italia și Cipru, în timp ce în România, Bulgaria, Ungaria și Slovacia s-a situat sub o treime din acest prag.

²⁵¹ În conformitate cu metodologia convenită în cadrul de evaluare comparativă a veniturilor minime, a se vedea rapoartele comune privind ocuparea forței de muncă începând din 2019.

Acoperirea venitului minim, exprimată prin rata beneficiarilor de prestații, a rămas, în linii mari, neschimbată în medie în UE, în pofida unor modificări substanțiale în câteva state membre. În 2022, în comparație cu 2021 (anii de venit 2021 și, respectiv, 2020), Grecia, Ungaria și Bulgaria s-au confruntat cu scăderi substanțiale ale ratelor lor de acoperire (peste 4 puncte procentuale; a se vedea figura 2.4.10). Dimpotrivă, cea mai mare îmbunătățire s-a înregistrat în România (cu 18 puncte procentuale), deși rata a rămas sub media UE (de 81,1 %). Îmbunătățiri substanțiale (peste 4 puncte procentuale) au fost în continuare raportate în Slovacia, Malta, Spania și Croația (care a rămas totuși statul membru cu cea mai scăzută rată de acoperire). Ratele beneficiarilor de prestații au fost de aproape 100 % în Danemarca, Irlanda, Franța și Finlanda. Datele administrative indică faptul că rata anuală de revenire la un loc de muncă a beneficiarilor de venit minim care beneficiază de politici active în domeniul pieței muncii variază foarte mult de la un stat membru la altul, de la aproximativ 6 % la aproximativ 50 %²⁵². Aceste diferențe pot reflecta niveluri diferite de eficiență globală. În plus, deși poate exista o coordonare suficientă între serviciile sociale și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, procesele de furnizare a prestațiilor sociale și de integrare pe piața muncii rămân adesea separate. Recomandarea Consiliului privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă prezintă, în mod semnificativ, domenii în care sistemele de venit minim pot fi modernizate în continuare, în conformitate cu abordarea incluziunii active²⁵³.

Figura 2.4.10 Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare și care primesc prestații sociale a fost, în general, stabilă

Rata beneficiarilor de prestații în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani expuse riscului de sărăcie care locuiesc în gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare (%; anii de anchetă 2021 și 2022, anul de venit 2020 și, respectiv, 2021)



Notă: Datele pentru FR sunt provizorii. Există o întrerupere a seriei în 2022 pentru FR și LU și în 2021 pentru LU.
Sursa: Eurostat [ilc_li70], EU SILC.

²⁵² A se vedea [Raportul privind venitul minim pe 2022](#).

²⁵³ [Recomandarea Consiliului privind venitul minim adecvat care să asigure incluziunea activă \(2023/C 41/01\)](#).

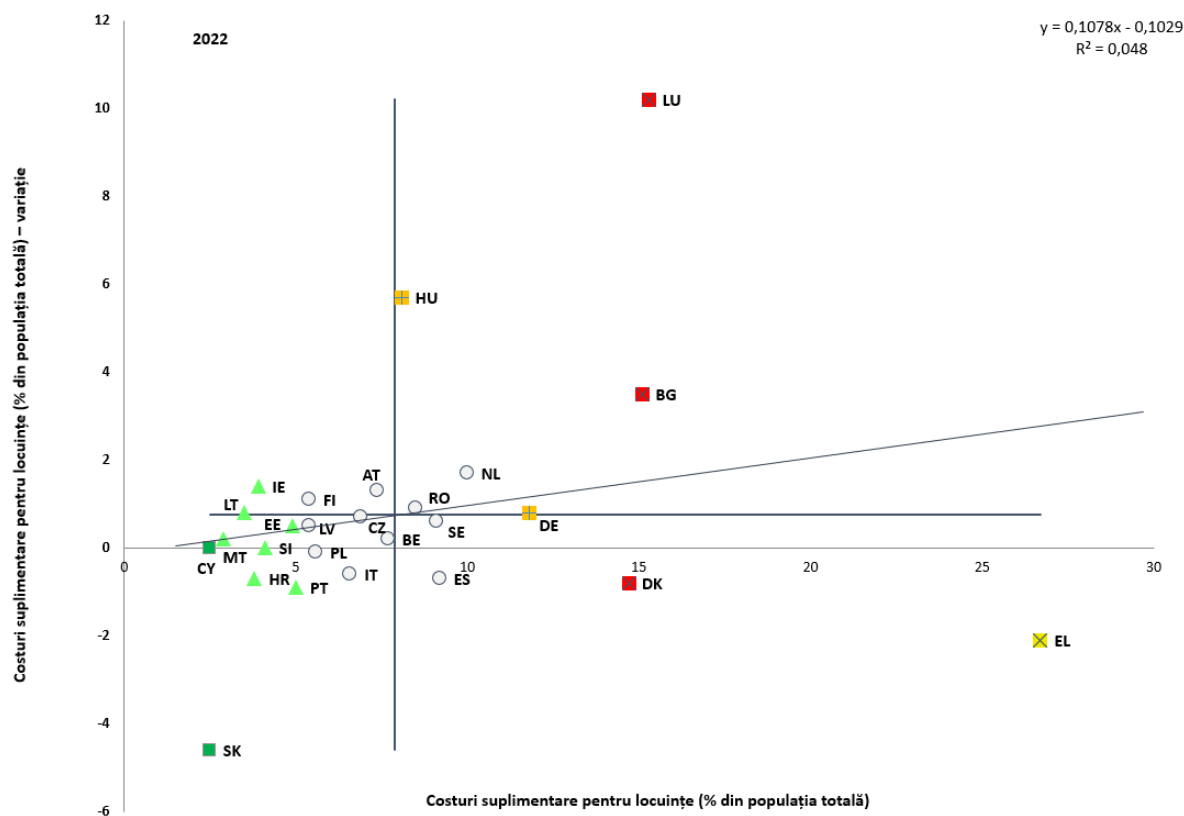
Accesibilitatea financiară a locuințelor reprezintă o provocare tot mai mare în UE. În 2022, 9,1 % din populația totală a UE locuia într-o gospodărie în care costurile totale cu locuința reprezentau peste 40 % din venitul total disponibil. Această rată a costurilor suplimentare pentru locuințe indică o creștere la nivelul UE de la 8,9 % în 2021 și 7,8 % în 2020. Grecia are o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” în cadrul acestei dimensiuni, înregistrând cea mai mare rată (26,7 %), dar cu o scădere în comparație cu 2021 (și din 2015, când a fost de 45,5 %). Luxemburg a înregistrat a doua cea mai mare rată a costurilor suplimentare pentru locuințe, cu o creștere de 5,5 puncte procentuale față de 2021, și se află într-o „situație critică”, alături de Bulgaria și Danemarca. Cele mai scăzute rate ale costurilor suplimentare pentru locuințe au fost înregistrate în Slovacia și Cipru, care au avut „cele mai bune performanțe”, precum și în Malta (a se vedea figura 2.4.11). În cazul persoanelor expuse riscului de sărăcie, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a fost semnificativ mai mare decât pentru restul populației la nivelul UE (33,1 %, și anume cu 29,2 puncte procentuale mai mare), cu o anumită eterogenitate între statele membre²⁵⁴. Cele mai ridicate rate ale costurilor suplimentare pentru populația expusă riscului de sărăcie s-au înregistrat în Grecia, Danemarca și Bulgaria (84,5 %, în creștere cu 7,8 puncte procentuale, 70,7 %, în scădere cu 1,4 puncte procentuale și 50,1 %, în creștere cu 12,9 puncte procentuale), în timp ce cele mai scăzute rate (sub 15 %) s-au înregistrat în Cipru, Malta, Lituania și Slovacia (după ce au înregistrat o scădere bruscă de 18,5 puncte procentuale). În general, în toate statele membre, chiriașii de pe piața privată a închirierilor au fost de regulă mult mai afectați de provocările legate de accesibilitatea financiară a locuințelor decât proprietarii, cu sau fără ipotecă, și decât persoanele scutite total sau parțial de plata chiriei²⁵⁵.

²⁵⁴ Eurostat [[ilc_lvho07a](#)], EU SILC.

²⁵⁵ Eurostat [[ilc_lvho07c](#)], EU SILC.

Figura 2.4.11: Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a crescut ușor, prezentând semne puternice de divergență între statele membre

Ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării cu costuri suplimentare pentru locuințe, nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (%), indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru FR și LU. Variațiile semnificative din punct de vedere statistic sunt marcate cu un asterisc (*).

Sursa: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

Gospodăriile monoparentale și familiile cu copii sunt mai susceptibile să se confrunte cu dificultăți mari legate de locuință²⁵⁶. Privarea severă de locuință a afectat 7,6 % din gospodăriile monoparentale în 2020, care erau, de asemenea, mai susceptibile să fie împovărate excesiv de costurile cu locuința (o rată de 16,2 % pentru UE, aproape dublă față de medie). Ponderea copiilor care locuiesc în gospodării nevoite să facă față costurilor suplimentare pentru locuințe a scăzut în UE de la 7,8 % în 2021 la 7,1 % în 2022. Cu toate acestea, ponderea menționată a crescut substanțial în Luxemburg, Bulgaria și Țările de Jos (cu 12,1, 4,6 și, respectiv, 4,1 puncte procentuale), în timp ce a scăzut în Slovacia și Grecia (cu 7 și, respectiv, 5,7 puncte procentuale). Cu toate acestea, Grecia a rămas țara cu cea mai ridicată rată (30 %), urmată de Luxemburg (16 %), Bulgaria (14,3 %), Spania (11,5 %) și Germania (9,4 %).

În ultimul deceniu, s-au înregistrat puține progrese în ceea ce privește reducerea numărului de persoane fără adăpost în statele membre ale UE. Din cauza lipsei unei definiții și a unei metodologii statistice comune pentru contabilizarea persoanelor fără adăpost, datele nu sunt comparabile între statele membre și este dificil să se cuantifice cu precizie fenomenul la nivelul UE. Cu toate acestea, în 2023, FEANTSA și Fundația Abbé Pierre au estimat că numărul persoanelor fără adăpost care dorm pe stradă sau în spații de cazare temporară/de urgență în oricare noapte este de cel puțin 895 000 în UE, pe baza datelor extrapolate din numărările bazate pe un moment în timp efectuate între 2017 și 2022²⁵⁷. Conform datelor naționale, acolo unde au fost disponibile, situația s-a deteriorat în majoritatea statelor membre, cu excepții notabile pentru Finlanda, Danemarca și Țările de Jos. Contextul economic actual, caracterizat de creșterea costului vieții, a exacerbă cauzele lipsei de adăpost și situația de viață a celor mai defavorizate gospodării.

²⁵⁶ Prezentul paragraf se bazează pe Eurostat [[ilc_mdho06a](#)], [[ilc_mdho06b](#)], [[ilc_lvho07e](#)] și [[ilc_lvho07a](#)], EU SILC. Există o întrerupere a seriei cronologice pentru aceasta din urmă în 2022 pentru Luxemburg.

²⁵⁷ A se vedea [Fondation Abbé Pierre – FEANTSA: Eight overview of housing exclusion in Europe](#) (Al optulea raport privind situația excluziunii în materie de locuință în Europa), 2023.

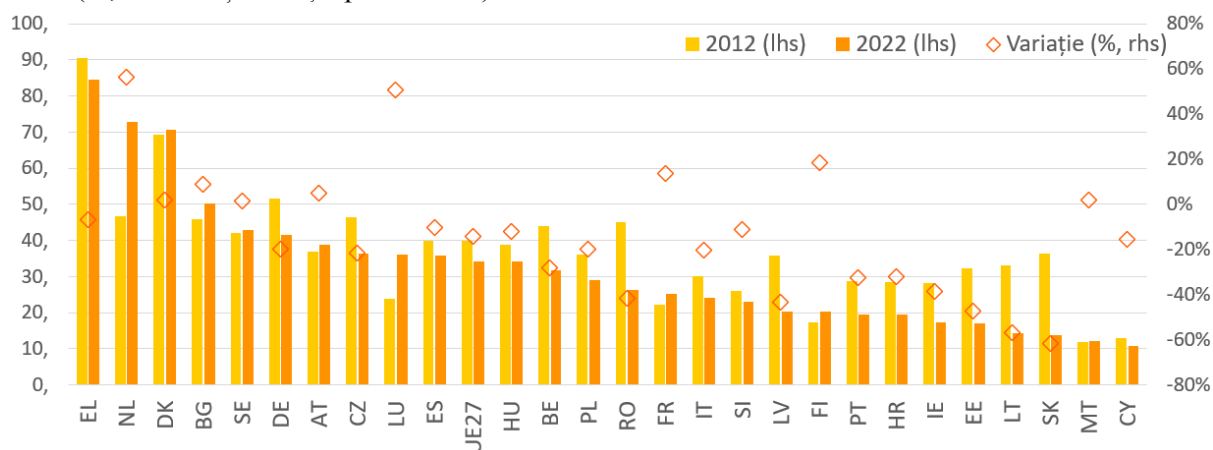
Caseta 8: Îmbunătățirea accesului la locuințe la prețuri accesibile și la asistență pentru locuințe pentru persoanele aflate în dificultate în UE

Accesul la locuințe adecvate și la asistență pentru locuințe este un drept fundamental²⁵⁸ și esențial pentru bunăstarea și coeziunea socială a persoanelor. Criza COVID-19 a evidențiat importanța unor locuințe accesibile, abordabile ca preț și de bună calitate pentru sprijinirea participării pe piața muncii și a unor rezultate școlare mai bune. Articolul 31 din Carta socială europeană și principiul 19 al Pilonului european al drepturilor sociale solicită statelor membre să asigure accesul la locuințe sociale și la asistență pentru locuințe, să prevină evacuările forțate și să asigure incluziunea socială a persoanelor vulnerabile și fără adăpost.

Costul cu locuința reprezintă o pondere ridicată din venitul disponibil, în special pentru persoanele expuse riscului de sărăcie, care a scăzut lent și inegal de la un stat membru la altul. Costurile cu locuința sunt angajamente la care nu se poate renunța fără a periclita grav calitatea vieții sau fără a risca dificultăți financiare. În 2022, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie (AROP) care erau împovărate excesiv de costurile cu locuința era de 34,2 % în UE, ceea ce este de peste trei ori mai mare decât în cazul populației totale (9,1 %). Acest lucru rezultă dintr-un progres lent (o scădere de doar 5,6 puncte procentuale) la nivelul UE începând din 2012, cu diferențe considerabile între statele membre. S-au înregistrat progrese satisfăcătoare în Slovacia și Lituania, unde rata costurilor suplimentare a scăzut cu mai mult de jumătate, urmată de o scădere de peste 40 % în Estonia, Letonia și România. În același timp, s-a înregistrat o creștere a ratei costurilor suplimentare de peste 50 % pentru Țările de Jos și Luxemburg, urmate de Finlanda și Franța, cu o creștere de peste 10 %. Pe termen lung, nu este vizibil niciun model de convergență sau de divergență între statele membre.

Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a persoanelor expuse riscului de sărăcie în 2012 și 2022

Ponderea persoanelor AROP care locuiesc în gospodării cu costuri suplimentare pentru locuințe, 2012 și 2022 (% , niveluri și variație procentuală)



Sursa: Eurostat [ilc_lvho07a]. Întrerupere a seriei pentru FR și LU în 2022.

²⁵⁸

A se vedea articolul 25.1 din [Declarația universală a drepturilor omului](#) și articolul 34 din [Carta drepturilor fundamentale a UE](#).

Respectarea standardelor privind condițiile materiale, accesibilitatea fizică pentru persoanele cu handicap și crearea de cartiere favorabile incluziunii sunt condiții prealabile pentru calitatea locuințelor. Caracterul extrem de inadecvat al locuințelor, inclusiv în ceea ce privește dimensiunea, este adesea clasificat ca o formă de lipsă de adăpost²⁵⁹. În plus, comunitățile subreprezentate sau marginalizate, cum ar fi romii, se confruntă adesea cu segregarea în materie de locuințe (și anume accesul inegal la locuințe tradiționale, favorabile incluziunii și de înaltă calitate, precum și la servicii conexe). Sistemele de locuințe sociale pentru abordarea acestor provocări diferă de la un stat membru la altul în ceea ce privește obiectivele, cerințele și condițiile de eligibilitate, dar și resursele financiare (sprijin în natură sau alocații în numerar)²⁶⁰. Investițiile în locuințe sociale pot îmbunătăți accesibilitatea, inclusiv accesibilitatea din punct de vedere financiar, a locuințelor pentru grupurile vulnerabile și cele cu venituri mici, inclusiv pentru persoanele fără adăpost.

Politicile UE pot avea efecte pozitive asupra accesibilității financiare, a disponibilității și a caracterului adecvat al locuințelor, în special pentru persoanele aflate în dificultate. În timp ce responsabilitatea principală pentru locuințe și asistența pentru locuințe le revine statelor membre, finanțarea și politicile UE (prin intermediul programelor FEDR, FSE+, MRR și InvestEU) pot sprijini eforturile autorităților publice naționale și subnaționale de a aborda aceste provocări, de exemplu în domeniile coeziunii și dezvoltării urbane, ocupării forței de muncă și protecției sociale, precum și politicilor industriale și energetice. În plus, inițiative ale UE, cum ar fi noul Bauhaus european și Inițiativa privind locuințele la prețuri accesibile, pot contribui la creșterea sustenabilității și a incluziunii în domeniul locuințelor²⁶¹.

Accesul la locuințe sociale și la prețuri accesibile este o prioritate pe agenda politică, legislativă și financiară din numeroase state membre. Printre acestea se numără în special **Cehia, Grecia, Spania, Franța, Italia, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia și Slovacia**. De exemplu, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Letonia** a inițiat elaborarea Strategiei pentru locuințe la prețuri accesibile pentru a stabili un sprijin adecvat pentru toate grupurile de venituri. **Franța** a luat măsuri specifice de reglementare a chiriilor, în timp ce **Portugalia** a instituit un sistem de alocații pentru a sprijini familiile să plătească chirii și ipoteci (parte din pachetul legislativ cuprinzător *Mais Habitação*), împreună cu măsuri suplimentare de atenuare a impactului creșterii ratelor dobânzii asupra împrumuturilor pentru locuințe. **Grecia** a elaborat un program de împrumut și de asistență pentru locuințe în context local și a oferit, de asemenea, studenților o alocație mai mare de sprijin pentru locuință, în timp ce **Malta** a elaborat un program de sprijin pentru cumpărătorii aflați la prima achiziție, oferind 10 000 de granturi. **Polonia** a adoptat un proiect de lege privind societățile cooperative de locuințe, iar **Spania** un proiect de lege privind locuințele. În cele din urmă, pentru a aborda impactul creșterii prețurilor energiei, în **Italia** și **Letonia** au fost instituite alocații specifice.

²⁵⁹ Fundația Abbé Pierre – FEANTSA, *Third overview of housing exclusion in Europe* (Al treilea raport privind situația excluziunii în materie de locuință în Europa), 2018.

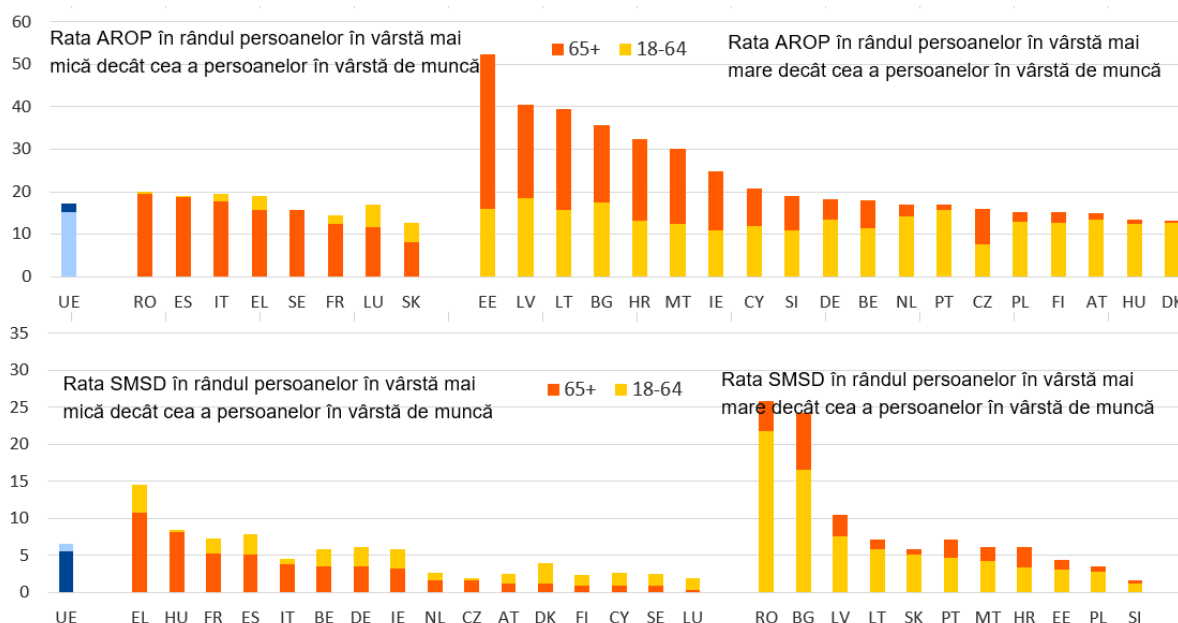
²⁶⁰ OCDE, *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable* (Construind pentru un viitor mai bun: politici pentru sporirea accesibilității financiare a locuințelor), 2021, Paris.

²⁶¹ [A se vedea Noul Bauhaus european: frumos, durabil, pentru toți. \(europa.eu\)](#) și [Inițiativa privind locuințele la prețuri accesibile.](#)

După o ușoară scădere între 2020 și 2021, rata AROPE în rândul persoanelor cu vârsta de cel puțin 65 de ani a crescut în 2022. Începând din 2015, această rată a crescut de la 18 % la 20,2 %, cu o diferență persistentă între femei și bărbați (22,9 % și, respectiv, 16,7 %). Această tendință generală a fost determinată de creșterea sărăciei monetare în acest grup de populație, de la 16,8 % în 2021 la 17,3 % în 2022. În majoritatea țărilor, riscul de sărăcie (AROP) la bătrânețe este mai mare decât în cazul populației în vârstă de muncă (18-64 de ani), deși diferența dintre cele două grupuri variază semnificativ de la un stat membru la altul (a se vedea graficul de sus din figura 2.4.12). Rata deprivării materiale sau sociale severe înregistrează o scădere continuă, deși cu o ușoară creștere între 2021 și 2022 (de la 7,4 % în 2015 la 5,3 % în 2021 și 5,5 % în 2022). Această rată este mai mică decât în rândul populației în vârstă de muncă la nivelul UE (6,6 % în 2022) în majoritatea statelor membre (a se vedea graficul de jos din figura 2.4.12).

Figura 2.4.12: Persoanele în vârstă (peste 65 de ani) se confruntă cu riscuri de sărăcie mai mari decât populația în vârstă de muncă, dar sunt, în general, mai puțin expuse la deprivarea materială și socială severă

Ratele riscului de sărăcie (AROP) (graficul de sus) și ratele deprivării materiale și sociale severe (SMSD) (graficul de jos) pe grupe de vârstă (% , 2022)



Notă: În partea stângă, bara corespunzătoare grupei de vârstă 18-64 de ani este suprapusă pe cea corespunzătoare grupei 65+ ani; în partea dreaptă, bara corespunzătoare grupei de vârstă 65+ ani este suprapusă pe cea corespunzătoare grupei 18-64 de ani. Întrerupere a seriei pentru FR și LU.

Sursa: Eurostat [ilc_li02] și [ilc_mdsl1], EU-SILC.

Pensiile reprezintă, în medie, aproximativ trei cincimi din venitul din ultima parte a carierei în UE. În 2022, pensia medie a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 65 și 74 de ani a rămas la 0,58 din venitul din muncă al persoanelor cu vârsta cuprinsă între 50 și 59 de ani²⁶². Această rată de înlocuire agregată a crescut lent de la 0,54 în 2012. În unele țări (cum ar fi Luxemburg, Spania, Italia și Grecia), aceasta depășește 0,70. În aceste state membre, ratele sărăciei în rândul persoanelor în vârstă tind, de asemenea, să fie mai scăzute în comparație cu cele ale persoanelor în vârstă de muncă. Pe de altă parte, în 12 state membre, rata de înlocuire este sub 0,50 și chiar sub 0,40 în patru dintre acestea (Lituania, Irlanda, Bulgaria și Croația), în timp ce în România aceasta a crescut de la 0,38 în 2021 la 0,52 în 2022. În 2022, rata a fost mai scăzută în rândul femeilor în majoritatea statelor membre²⁶³.

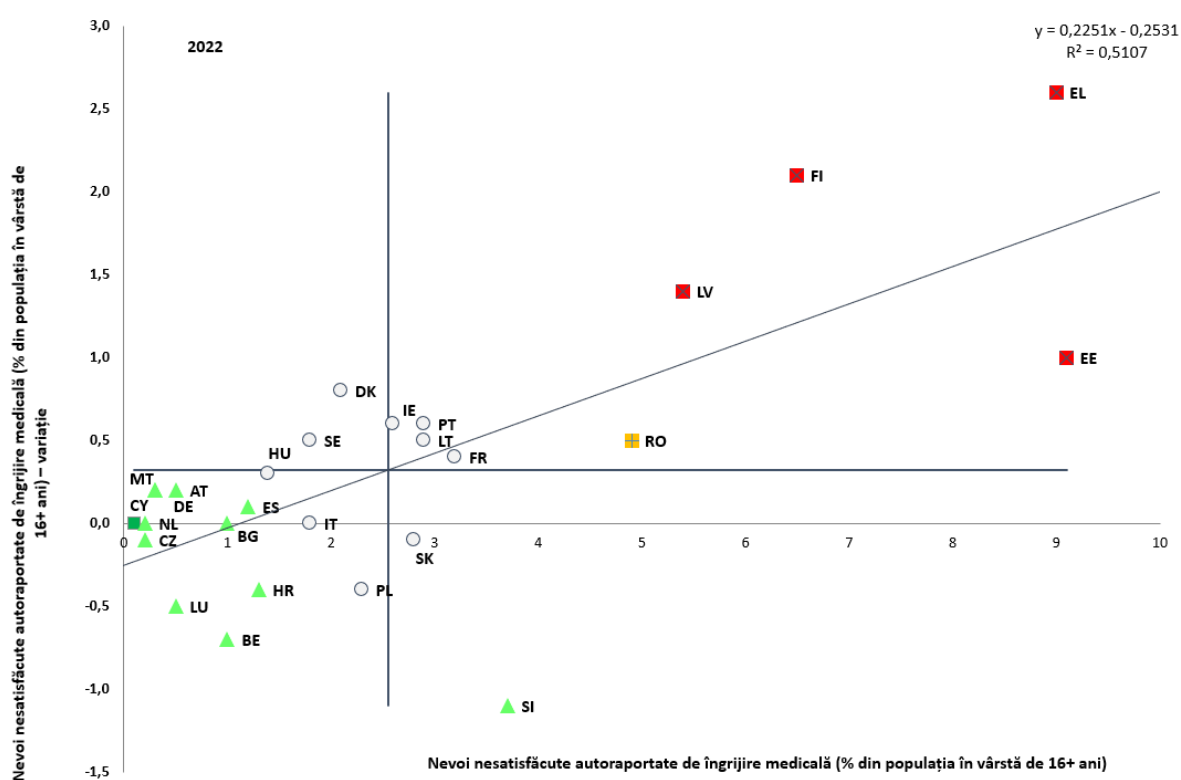
În 2022, nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au rămas, în general, stabile în medie, dar cu variații mari de la un stat membru la altul. În timp ce media UE a crescut doar moderat, de la 2 % în 2021 la 2,2 % în 2022, există în continuare o variație mare de la o țară la alta, de la 0,1 % în Cipru la 9,1 % în Estonia (a se vedea figura 2.4.13), cu un model divergent evident. Cele mai ridicate niveluri de nevoi nesatisfăcute de îngrijire medicală au fost raportate în Estonia, Grecia, Finlanda și Letonia, toate aflate în „situații critice”, precum și în România, care este „de supravegheat”. După ce nivelurile au scăzut în general în ultimii zece ani, cifrele sunt din nou în creștere pentru aceste țări. În special, Grecia (în principal din cauza faptului că îngrijirea medicală este „prea costisitoare”) și Finlanda (în principal din motive legate de „lista de așteptare”) au raportat creșteri de peste 2 puncte procentuale în 2022. Cele mai scăzute niveluri ale nevoilor nesatisfăcute (cu valori sub 1 %) au fost raportate pentru Cipru, țară cu „cele mai bune performanțe” în acest domeniu, precum și pentru Țările de Jos, Cehia, Germania, Malta, Luxemburg și Austria, toate înregistrând o „performanță peste medie” (alături de Belgia, Bulgaria, Spania și Croația). Persoanele din gospodării cu venituri mici sunt mai susceptibile să declare nevoi medicale nesatisfăcute, dar amploarea decalajului față de populația generală diferă de la un stat membru la altul. Cele mai mari diferențe dintre chintila inferioară și chintila superioară au fost raportate pentru Grecia (11 puncte procentuale), Letonia, România (ambele cu 8,4 puncte procentuale), Finlanda (7,6 puncte procentuale) și Portugalia (6,1 puncte procentuale). Se observă, de asemenea, diferențe regionale în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute raportate, cum ar fi în cazul Ungariei, al României și al Poloniei (a se vedea figura 10 din anexa 5).

²⁶² Astfel cum reiese din rata de înlocuire agregată, Eurostat [[ilc_pnp3](#)], EU-SILC, definită ca raportul între mediana pensiilor brute individuale ale categoriei de vârstă 65-74 de ani și mediana veniturilor brute individuale ale categoriei de vârstă 50-59 de ani, excluzând alte prestații sociale.

²⁶³ Informații suplimentare privind principalele caracteristici ale sistemelor de pensii sunt furnizate în [cadrul de evaluare comparativă](#) privind adecvarea pensiilor, elaborat în comun de Comitetul pentru protecție socială și de Comisia Europeană. Cadrul urmează să fie aplicat în contextul analizei mai complete din Raportul privind caracterul adecvat al pensiilor.

Figura 2.4.13: Diferențe mari între statele membre în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală

Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, nivelurile din 2022 și variațiile față de anul precedent (% indicator principal în tabloul de bord social)



Notă: Axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere a seriei pentru FR și LU.
Sursa: Eurostat, [tespm_110], EU-SILC.

Evoluțiile demografice, în special creșterea preconizată a speranței de viață în viitor, sporesc nevoia potențială de îngrijire pe termen lung în viitor. Se estimează că numărul persoanelor care ar putea avea nevoie de îngrijire pe termen lung va crește în UE de la 30,8 milioane în 2019 la 33,7 milioane în 2030 și la 38,1 milioane în 2050²⁶⁴. Potrivit datelor din 2019, 26,6 % dintre persoanele cu vârsta de cel puțin 65 de ani care locuiau în gospodării private aveau nevoie de îngrijire pe termen lung în UE, cu diferențe semnificative în funcție de gen (32,1 % dintre femei și 19,2 % dintre bărbați)²⁶⁵. În cele mai recente microsimulări realizate de JRC se constată că, pe lângă factorii demografici, educația și eforturile în materie de promovare a sănătății și de prevenire a bolilor sunt factori-cheie care afectează nevoia preconizată de îngrijire pe termen lung²⁶⁶.

Persoanele care au nevoie de îngrijire pe termen lung au adesea acces limitat la servicii formale de îngrijire la domiciliu, deoarece acestea nu sunt accesibile ca preț, nu sunt disponibile sau au o calitate insuficientă. În 2019, 46,5 % dintre persoanele din UE cu vârsta de 65 de ani sau mai mult care se confruntă cu dificultăți grave în ceea ce privește îngrijirea personală sau activitățile casnice au raportat că au o nevoie nesatisfăcută de ajutor în astfel de activități. Această nevoie a fost semnificativ mai pronunțată pentru persoanele din chintila cu cele mai mici venituri (51,2 %) în comparație cu cele din chintila cu cel mai ridicat nivel al veniturilor (39,9 %). Lipsa accesului la îngrijire formală se poate traduce prin nevoi de îngrijire nesatisfăcute sau printr-o povară asupra îngrijitorilor informali. Provocările legate de acces sunt exacerbate de deficitul semnificativ de forță de muncă și de competențe din sectorul serviciilor de îngrijire. Se estimează că, pentru a face față creșterii preconizate a cererii, ponderea serviciilor de îngrijire pe termen lung din totalul ocupării forței de muncă ar trebui să crească cu 32 %, sau cu 0,6 puncte procentuale, în medie, în țările OCDE în următorul deceniu²⁶⁷. Sectorul trebuie, de asemenea, să îmbunătățească condițiile de muncă pentru a păstra personalul și pentru a atrage lucrători cu competențele adecvate. Condițiile de muncă mai bune, alături de un nivel mai bun de educație și formare care să pregătească pentru profesiile din acest sector, ar îmbunătăți, de asemenea, calitatea îngrijirii oferite. Pentru a măsura nivelul protecției sociale pentru îngrijirea pe termen lung la bătrânețe și pentru a face comparații între țări, OCDE a elaborat, cu sprijinul Comisiei Europene, un set de cazuri tipice de nevoi de îngrijire pe termen lung²⁶⁸. Analiza sugerează că, chiar și după primirea prestațiilor pentru îngrijirea pe termen lung, costurile directe ale îngrijirii pot fi foarte ridicate în unele state membre, în special pentru persoanele în vârstă cu nevoi severe de îngrijire pe termen lung care sunt îngrijite la domiciliu (a se vedea figura 2.4.14).

²⁶⁴ Comisia Europeană și Comitetul pentru politică economică, *The 2021 Ageing Report – Economic and budgetary projections for the EU Member States* (2019-2070) [Raportul din 2021 privind îmbătrânirea populației – Proiecții economice și bugetare pentru statele membre ale UE (2019-2070)], Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021.

²⁶⁵ Eurostat [hlth_ehis_tadle], EHIS. Această măsură bazată pe anchete include doar persoanele din gospodării private, nu și pe cele care beneficiază de îngrijire rezidențială.

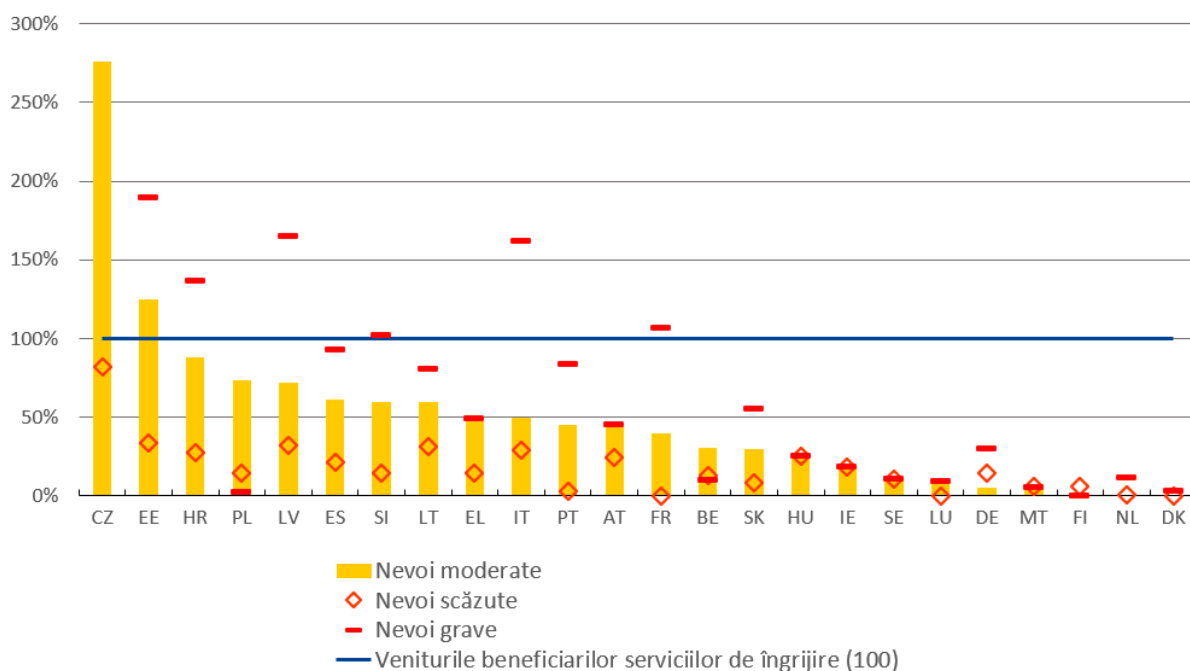
²⁶⁶ Centrul Comun de Cercetare, *Demographic microsimulation of long-term care needs in the European Union* (Microsimularea demografică a nevoilor de îngrijire pe termen lung în Uniunea Europeană), 2023.

²⁶⁷ OCDE, *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care* (Dincolo de aplauze? Îmbunătățirea condițiilor de muncă în îngrijirea pe termen lung), 2023.

²⁶⁸ Cravo Oliveira Hashiguchi, T. și Llana-Nozal, A., *The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?* (Eficacitatea protecției sociale pentru îngrijirea pe termen lung la bătrânețe: reduce protecția socială riscul de sărăcie asociat cu nevoile de îngrijire?), Documentele de lucru ale OCDE în domeniul sănătății nr. 117, OECD Publishing, Paris, 2021.

Figura 2.4.14: Costurile directe ale îngrijirii pot fi foarte ridicate, în special în cazul persoanelor în vârstă cu nevoi severe de îngrijire pe termen lung care beneficiază de îngrijire la domiciliu

Costurile directe ale îngrijirii la domiciliu ca procent din prestațiile de bătrânețe (după sprijinul public), pentru beneficiarii de servicii de îngrijire cu venit median și fără avere netă, în funcție de gravitate, 2022



Notă: EE se referă la Tallinn în Estonia, IT se referă la Alto Adige (Tirolul de Sud) în Italia, AT se referă la Viena în Austria, BE se referă la Flandra în Belgia.

Sursa: analize OCDE bazate pe chestionarul OCDE privind protecția socială în contextul îngrijirii pe termen lung, baza de date a OCDE privind distribuția veniturilor și baza de date a OCDE privind distribuția bogăției

2.4.2 Măsurile luate de statele membre

Aproape toate statele membre au pus în aplicare măsuri de sprijin pentru a ajuta populația să facă față creșterii costului vieții. Majoritatea statelor membre (**Belgia, Cipru, Spania, Finlanda, Lituania, Țările de Jos, Portugalia, România, Slovenia**) au majorat prestațiile, cum ar fi venitul minim, prestațiile familiale și alocațiile pentru copii, indemnizațiile de șomaj și pensiile. **Slovenia** este una dintre puținele țări care au ajustat, de asemenea, ajutoarele pentru locuință. **Grecia** și **Slovacia** au optat pentru plăți unice suplimentare și rate suplimentare pentru venitul minim și pentru prestațiile familiale/alocațiile pentru copii pe tot parcursul anului 2022. În sfârșit, **Suedia** a acordat, de la pandemie, o sumă suplimentară în ceea ce privește ajutoarele pentru locuință familiilor cu copii și a majorat și mai mult această sumă în iunie 2023, ca răspuns la costurile ridicate ale vieții²⁶⁹.

²⁶⁹ O cartografiere mai cuprinzătoare a măsurilor puse în aplicare de statele membre pentru a face față creșterii prețurilor energiei și costului ridicat al vieții poate fi găsită în [Raportul anual pe 2023 al Comitetului pentru protecție socială](#).

Pentru a sprijini accesul la serviciile esențiale, în special la energie, în contextul creșterii prețurilor, statele membre au adoptat măsuri de urgență substanțiale, care au fost temporare, dar care, adesea, nu au fost orientate²⁷⁰. De exemplu, **Belgia** a pus în aplicare două pachete de contribuții în iarna 2022/2023, oferind sprijin tuturor gospodăriilor sub forma unor deduceri automate din facturile la energie electrică și gaze. **Irlanda** a alocat 1,2 miliarde EUR pentru sprijin energetic prin plata unui credit pentru a-i ajuta pe consumatori să își reducă facturile la energie electrică. **Franța** a introdus un cupon valoric excepțional pentru energie ca sprijin suplimentar unic pentru gospodăriile cele mai vulnerabile, iar **Cehia** a adoptat un plafon temporar al prețurilor energiei. **Portugalia** a introdus un cupon valoric pentru gospodăriile vulnerabile pentru a atenua sărăcia energetică în locuințe („Vale Eficiența”) și a redus TVA-ul aferent energiei electrice la 6 % pentru clienții casnici și/sau pentru cei racordați la joasă tensiune cu o putere contractuală de până la 6,9 kVA. **Bulgaria** și **România** au oferit sprijin temporar, prin intermediul unei scheme de cupoane valorice, gospodăriilor celor mai vulnerabile, utilizând finanțarea FSE – REACT-EU, ca parte a inițiativei SAFE. **Spania** a prelungit până la 31 decembrie 2023 o măsură care garantează aprovizionarea de bază cu apă, gaz, energie electrică și telecomunicații. **Italia** a introdus un fond de 112 milioane EUR pentru a finanța un cupon valoric specific în vederea acoperirii cheltuielilor de transport pentru persoanele cu venituri mici. **Malta** a făcut transportul public gratuit pentru toți rezidenții care dețin un card de transport personal începând din octombrie 2022. **Slovenia** a plafonat prețurile la energia electrică și la gaze pentru consumatorii casnici. Aceasta a redus temporar cota de TVA (de la 22 % la 9,5 %) și a redus la jumătate accizele la energie electrică și gaze. **Slovacia** a introdus plafoane tarifare pentru gaze, încălzire și energie electrică pentru gospodării și întreprinderi. De asemenea, au fost adoptate unele plăți unice către persoanele cele mai afectate de prețurile ridicate ale energiei.

²⁷⁰

Și pentru aceste măsuri, a se vedea [Raportul anual pe 2023 al Comitetului pentru protecție socială](#).

Mai multe state membre s-au axat pe abordarea și prevenirea provocărilor legate de sărăcie prin îmbunătățirea adecvării și a acoperirii venitului minim și a asistenței sociale. Letonia a adoptat o reformă a venitului minim care a condus, pentru 2023 și 2024, la o creștere a tuturor transferurilor legate de venitul minim și care corelează viitoare praguri ale venitului minim, ale pensiilor și ale diferitelor măsuri de sprijin social cu venitul median, prevăzând astfel o indexare anuală. Polonia și Ungaria au introdus măsuri care vizează anumite grupe de vârstă sau zone. În conformitate cu reforma venitului minim, Bulgaria a introdus modificări legislative pentru alocația pentru încălzire pentru a raționaliza grupurile-țintă, pentru a crește pragul de venit și pentru a extinde acoperirea alocației. Cehia a majorat valoarea „minimului de trai” și a „minimului de subzistență” cu aproximativ 5 %, ambele fiind utilizate pentru calcularea altor alocații.

În mai multe state membre s-au luat măsuri în vederea modernizării venitului minim și a asistenței sociale. Germania a introdus o reformă majoră a dispoziției sale privind venitul minim prin Legea privind prestațiile pentru cetățeni (*Bürgergeld-Gesetz*). Sprijinul de bază pentru venit pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă a fost reformat în consecință. Dincolo de ajustarea ratelor nevoilor standard (nivelul prestațiilor), legea urmărește să ofere sprijin solicitanților care sunt capabili să lucreze pentru a profita de noi oportunități. Legea stimulează dezvoltarea competențelor, prin intermediul unei prestații pentru educație și formare continuă (*Weiterbildungsgeld*), al unui bonus pentru prestația pentru cetățeni (*Bürgergeldbonus*) și al unui bonus pentru educație și formare permanentă (*Weiterbildungsprämie*). Prioritatea acordată plasamentelor profesionale din cartea a II-a din Codul social a fost eliminată, ceea ce deschide calea pentru ca un număr mai mare de persoane să se angajeze în formarea inițială și continuă. În **Finlanda**, Comisia parlamentară pentru securitate socială, cu un mandat de 7 ani (2020-2027), are sarcina de a reforma sistemul finlandez de securitate socială, reducând complexitatea acestuia. Un raport intermediar prezintă modalități alternative de organizare a securității sociale și propuneri de reforme, inclusiv orientări de politică pentru indicatori și instrumente de evaluare a progreselor. În **Portugalia**, au fost depuse eforturi vizând modernizarea și simplificarea sistemului de protecție socială și creșterea gradului de utilizare a prestațiilor prin intermediul „tranziției digitale în domeniul securității sociale”. Deși se află încă într-o etapă preliminară, în planul de redresare și reziliență recent revizuit s-au luat măsuri în direcția creării unei prestații sociale unice, menite să înlocuiască un set de prestații necontributive. **Spania** își continuă eforturile de implementare a reformei venitului minim, în special prin dezvoltarea unui centru pentru crearea unor căi de integrare pentru beneficiarii venitului minim. După finalizarea proiectelor-pilot sprijinite de MRR, o evaluare va analiza gradul de acoperire, eficacitatea și factorii de succes. În plus, începând cu 1 ianuarie 2023, beneficiarii venitului minim pot avea parte de un stimulent pentru muncă: în cazul în care își găsesc un loc de muncă sau își măresc programul de lucru, cuantumul prestației nu va fi redus în același ritm cu creșterea veniturilor din muncă. **România** și-a revizuit legislația privind venitul minim pentru a îmbunătăți asistența socială. Reforma vizează reducerea sărăciei, stimularea ocupării forței de muncă prin măsuri de activare și creșterea nivelului de instruire, reducând în același timp sarcina administrativă pentru administrație și beneficiari. **Slovacia** a acordat o alocație de stabilizare lucrătorilor din domeniul sănătății și altor angajați din unitățile de protecție socială pentru copii.

Serviciile sociale reziliente sunt esențiale, după cum o demonstrează pandemia de COVID-19. **Cipru** a adoptat o reformă care vizează restructurarea și modernizarea serviciilor sociale pentru a răspunde prompt nevoilor persoanelor vulnerabile. În **Letonia**, noua declarație a guvernului stabilește obiectivul introducerii unui pachet minim de servicii sociale care să fie furnizate în mod obligatoriu la nivel local. În mod similar, **Spania** va adopta, în cadrul planului său de redresare și reziliență, o reformă care va garanta un portofoliu comun minim de servicii și standarde comune pentru furnizarea de servicii sociale în întreaga țară. **Bulgaria** intenționează să elaboreze, până la sfârșitul anului 2023, în cadrul planului său de redresare și reziliență, o cartografiere națională a serviciilor sociale, care va identifica lacunele în materie de furnizare și va contribui la determinarea nevoilor de investiții.

În perioada 2022-2023, au fost introduse mai multe reforme în ceea ce privește sistemele de indemnizații de șomaj²⁷¹. Având în vedere situația economică incertă, în iunie 2023, **Suedia** a decis să mențină un acces mai ușor la indemnizațiile de șomaj, în special în ceea ce privește stagiul de cotizare, istoricul profesional și accesul potențial al antreprenorilor (în cazul unor întreruperi repetate ale activităților economice). **Estonia**, ca parte a planului său de redresare și reziliență, a adoptat, în decembrie 2022, o reformă a indemnizațiilor asociate asigurării pentru șomaj care face ca perioada de acordare a indemnizațiilor să depindă de ciclul economic de la sfârșitul lunii iunie 2023. Scopul este de a îmbunătăți protecția socială a șomerilor aflați în condiții mai dificile pe piața muncii, sprijinind în același timp o revenire mai rapidă la un loc de muncă atunci când situația se îmbunătățește. În **Franța**, reforma asigurării pentru șomaj, adoptată în decembrie 2022, a redus durata indemnizațiilor de șomaj și a eliminat accesul la indemnizațiile de șomaj în cazul abandonării locului de muncă. **Finlanda** a anunțat o reformă pentru a oferi mai multe stimulente pentru muncă, reformă care va prelungi durata muncii anterioare și va face ca cuantumul indemnizațiilor să depindă de câștigurile salariale anterioare, în timp ce rata de înlocuire va scădea în timp.

²⁷¹ A se vedea, de asemenea, raportul Comisiei referitor la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind accesul la protecție socială, [COM/2023/43 final](#), adoptat în ianuarie 2023.

Măsurile luate de unele state membre au vizat consolidarea accesului la protecție socială pentru anumite grupuri, cum ar fi lucrătorii independenți. În **Lituania**, guvernul a propus, în iunie 2023, ca parte a planului său de redresare și reziliență, o reformă a asigurării pentru șomaj pentru a reduce durata contribuțiilor minime necesare (de la 12 la 9 luni, în ultimele 30 de luni), precum și pentru a include lucrătorii independenți. În **Spania**, reforma din iulie 2022 a instituit un nou sistem de contribuții pentru lucrătorii independenți și a îmbunătățit protecția în caz de încetare a activității. Spania a reglementat, de asemenea, o nouă prestație pentru lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea într-un sector afectat de concedieri temporare din cadrul „mecanismului ciclic RED” pentru flexibilitatea și stabilizarea ocupării forței de muncă. De asemenea, reforma statutului artiștilor a introdus indemnizații speciale de șomaj pentru aceștia începând din iulie 2023. În septembrie 2023, **Cehia** a introdus unele modificări pentru lucrătorii cu „*acorduri de a presta muncă*”, pentru a avea condiții de concurență echitabile, cel puțin parțial, cu contractele de muncă clasice (introducerea concediului plătit și a remunerației suplimentare pentru sfârșit de săptămână, nopți sau sărbători). În **Belgia**, noile reglementări aprobate în decembrie 2022 au adaptat legea privind protecția socială la situația specifică a ocupării forței de muncă și a raporturilor de muncă ale artiștilor și tehnicienilor, creând un nou statut al „lucrătorilor din domeniul artei”. De asemenea, noua „prestație pentru lucrări de artă” (din octombrie 2022) a extins categoriile de lucrători din domeniul artei acoperite și a îmbunătățit accesul acestora la un tip special de indemnizații de șomaj.

Accesul la prestațiile de boală a fost facilitat prin diverse măsuri. În **Irlanda**, Legea privind concediul medical din 2022 a introdus, începând cu ianuarie 2023, un drept legal la prestația de boală, oferind angajaților (în special celor cu salarii mici și care nu au dreptul la prestație de boală conform sistemului din cadrul întreprinderii) dreptul la o perioadă minimă de concediu plătit în cazul în care se îmbolnăvesc sau suferă o vătămare care îi face inapți de muncă. Durata concediului medical plătit va fi extinsă treptat în următorii trei ani, pentru a se evita impunerea unei sarcini financiare excesive asupra angajatorilor. Începând din iunie 2023, **Spania** a introdus trei situații non-profesionale ca noi motive de concediu medical, fără a fi necesar o perioadă minimă de cotizare. **Cipru**, ca parte a politicii sale de digitalizare și modernizare a comunicării cetățenilor cu sistemul de asigurări sociale, a lansat, în februarie 2023, platforma electronică pentru depunerea cererilor de prestații de boală.

Mai multe state membre au consolidat prestațiile familiale și îngrijirea copiilor, inclusiv ca răspuns la costul mai ridicat al vieții. În **Austria**, o sumă totală de 200 de milioane EUR pe an sub formă de subvenții cu destinație specială din partea guvernului federal către statele federale în anii școlari 2022/2023-2026/2027 a fost alocată pentru a promova extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor din învățământul elementar. În **Bulgaria**, prestațiile de școlarizare în valoare de 300 BGN (154 EUR), acordate inițial elevilor care încep clasele 1 și 8, au fost extinse și la cei care încep clasele 2, 3 și 4. În **Cipru**, serviciile de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 4 ani sunt subvenționate prin plăți directe către grădinițe. Subvenția poate ajunge până la 80 % din costul lunar al îngrijirii copiilor, cu o sumă maximă în funcție de nivelul veniturilor. În **Cehia**, o alocație unică de 5 000 CZK (200 EUR) a fost acordată părinților cu un venit anual mai mic de 1 milion CZK (40 000 EUR). În **Estonia**, alocațiile familiale au fost majorate pentru familiile cu trei sau mai mulți copii. În **Germania**, începând din ianuarie 2023, alocația pentru copii a fost stabilită la 250 EUR pe copil pe lună, cu o majorare pentru primul și al doilea copil și un cuantum ușor mai scăzut pentru al treilea copil. Familiile cu venituri mici beneficiază de alocații suplimentare pentru copii. În **Grecia**, 50 de întreprinderi mijlocii și 70 de întreprinderi mari au beneficiat de sprijin financiar pentru a crea structuri de îngrijire a copiilor cu vârste cuprinse între 6 luni și 2,5 ani. În cadrul unui proiect-pilot, se distribuie cupoane valorice părinților cu copii de până la 2,5 ani pentru a acoperi o parte din serviciile de îngrijire a copiilor de către îngrijitori certificați. În **Irlanda**, o sumă suplimentară de 121 de milioane EUR a fost alocată sistemului național de îngrijire a copiilor. În **Țările de Jos**, rambursarea parțială și în funcție de venit a costurilor de îngrijire a copiilor nu mai depinde de numărul de ore pe care părinții le lucrează efectiv. În **Polonia**, aproape 704 milioane EUR din FSE+ și 380 de milioane EUR din MRR au fost alocate pentru a crea peste 100 000 de noi locuri de îngrijire a copiilor între 2022 și 2029, inclusiv locuri adaptate la nevoile copiilor cu handicap sau care necesită îngrijire specială. În **Portugalia**, a fost introdusă o nouă prestație acordată în funcție de mijloacele de trai, în cadrul Garanției europene pentru copii, care este plătită în plus față de alocația familială. Sumele alocațiilor familiale și ale altor prestații familiale au fost, de asemenea, actualizate și, începând din ianuarie 2023, copiii născuți începând cu 1 septembrie 2021 (inclusiv) au dreptul de a frecventa unități de îngrijire a copiilor cu titlu gratuit. În **Slovacia**, alocația parentală a fost majorată. Părinții salariați pot utiliza această alocație pentru cheltuielile legate de îngrijirea copiilor cu vârsta de până la 3 ani sau cu vârsta de până la 6 ani în cazul unei afecțiuni pe termen lung a copilului.

În **Slovenia**, beneficiarii de asistență socială financiară și de sprijin pentru venit au primit o alocație suplimentară unică pentru energie, având un cuantum în funcție de dimensiunea familiei, începând de la 200 EUR. În plus, în octombrie, noiembrie și decembrie 2022, familiile au primit un supliment la alocațiile pentru copii existente, variind între 21 EUR și 123 EUR. În **Spania**, prestațiile pentru îngrijirea copiilor în valoare de 100 EUR pe lună pentru fiecare copil cu vârsta sub 3 ani au fost extinse pentru a acoperi, pe lângă mamele care lucrează, și femeile care primesc indemnizații de șomaj cu caracter contributiv sau necontributiv.

Statele membre au luat măsuri în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii. În timp ce unele state membre lucrează încă la planurile lor de acțiune pentru punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii, au fost luate o serie de măsuri de politică, de exemplu măsuri menite să îmbunătățească incluziunea socială a copiilor vulnerabili, cum ar fi dezinstituționalizarea îngrijirii alternative în **Grecia** și mesele gratuite în școli în **Croația** și **Luxemburg**. În **Spania**, punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii a determinat un set mai amplu de reforme, 11 acte legislative urmând să fie adoptate între 2021 și 2023, inclusiv, în cadrul planului de redresare și reziliență, modernizarea serviciilor sociale și consolidarea sistemului de învățământ în vederea garantării unei educații favorabile incluziunii pentru copiii cu nevoi speciale. De asemenea, a fost instituit un sistem de guvernanță pe mai multe niveluri pentru punerea în aplicare a garanției, împreună cu coordonatorii la nivel regional.

Mai multe state membre au adoptat măsuri de consolidare a prestațiilor de invaliditate sau a sprijinului financiar pentru familiile și îngrijitorii unui membru al familiei aflat în întreținere cu handicap. Unele țări au introdus modificări legislative care oferă o mai bună protecție și sprijin financiar persoanelor cu responsabilități de îngrijire, de exemplu, prin acordarea de noi drepturi părinților unui copil cu handicap (**Franța**), de noi prestații pentru membrii familiei care îngrijesc o rudă cu handicap (**Slovacia**), prin reducerea barierelor în calea accesului la alocațiile pentru îngrijitori pentru persoanele care locuiesc împreună sau prin credite fiscale pentru părinții copiilor cu handicap (**Malta**). **Malta** și **Croația** dezvoltă, de asemenea, sisteme de asistență personală cu scopul de a sprijini viața independentă a persoanelor cu handicap și de a îmbunătăți participarea acestora la educație, la ocuparea forței de muncă și în societate. Mai multe state membre investesc în continuare în îmbunătățirea serviciilor sociale și a îngrijirii la domiciliu pentru a sprijini persoanele cu handicap să continue să locuiască acasă, inclusiv în contextul reformelor sistemelor lor de îngrijire pe termen lung (de exemplu, **Bulgaria**, **Slovenia**).

Accesul la locuințe sociale și la prețuri accesibile este o prioritate pe agenda politică, legislativă și financiară a numeroase state membre. De exemplu, ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Letonia** a inițiat elaborarea Strategiei pentru locuințe la prețuri accesibile pentru a stabili un sprijin adecvat, inclusiv pentru gospodăriile vulnerabile, prin intermediul locuințelor sociale și al locuințelor municipale cu chirie redusă. **Franța** a luat măsuri specifice de reglementare a chiriilor, în timp ce **Portugalia** a instituit un sistem de alocații pentru a sprijini familiile să plătească chirii și ipoteci (parte din pachetul legislativ *Mais Habitação*), împreună cu măsuri suplimentare de atenuare a impactului creșterii ratelor dobânzii asupra împrumuturilor pentru locuințe. **Grecia** a decis să se concentreze asupra studenților, oferind o alocație mai mare de sprijin pentru locuință. Pentru a aborda impactul creșterii prețurilor energiei, **Italia** și **Letonia** au instituit alocații specifice. Pentru a facilita accesul la locuințe și accesibilitatea financiară a locuințelor, **Grecia** a introdus un program de împrumut și de asistență pentru locuințe în context local, în timp ce **Malta** a elaborat un program de sprijin pentru cumpărătorii aflați la prima achiziție. **Polonia** a adoptat un proiect de lege privind societățile cooperative de locuințe.

Au fost luate măsuri în ceea ce privește pensiile, cu scopul de a face sistemele mai reziliente și mai echitabile. Printre acestea se numără, în special, actualizarea pensiilor (**Bulgaria**), revizuirea mecanismelor de indexare a pensiilor (**Estonia** și **Italia**) și a ratelor de acumulare, cu accent pe promovarea accesului la indemnizațiile de bază pentru limită de vârstă, creșterea nivelului pensiilor minime (**Belgia, Croația, Letonia**), precum și reducerea sarcinii fiscale pentru persoanele cu pensii mici (**Germania, Malta, Estonia, Italia**). Ca parte a planului său de redresare și reziliență, **Spania** a decis o majorare treptată a bazelor maxime de contribuție la sistemul de pensii și a pensiilor maxime și a introdus o nouă traiectorie de acumulare pentru pensiile minime și cu caracter necontributiv, care să crească în funcție de evoluția salariului minim. De asemenea, în martie 2023 s-au adoptat diverse măsuri pentru a reduce decalajele de pensii între bărbați și femei, inclusiv o mai bună acoperire a carierei și o majorare a suplimentului pentru decalajele de pensii între bărbați și femei. În cele din urmă, reforma spaniolă din 2023 a sistemului de pensii asigură egalitatea de tratament între lucrătorii cu fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă la calcularea perioadelor de cotizare pentru eligibilitatea la pensiile pentru limită de vârstă; de asemenea, s-a decis egalizarea treptată a contribuțiilor de asigurări sociale ale lucrătorilor independenți cu sistemul salariaților. În **Franța, Portugalia** și **Danemarca** au fost introduse majorări excepționale ale pensiilor și sprijin pentru pensiile mici, iar pensiile publice au fost majorate în **Țările de Jos** și **Lituania**.

Generozitatea și condițiile de acces la pensiile de urmaș au fost relaxate în **Croația** și **Malta**, în timp ce, în **Spania**, **Franța**, **Germania** și **Malta**, au fost luate măsuri pentru a îmbunătăți situația persoanelor cu capacitate de muncă redusă. În **Belgia**, reforma din iulie 2023 a inclus statutul de părinte, concediile pentru îngrijire și șomajul temporar în perioadele de cotizare pentru accesarea pensiei minime. În **Cehia** și **Malta**, s-au luat, de asemenea, hotărâri privind majorarea pensiilor și introducerea de credite de contribuție pentru creșterea copiilor. În cele din urmă, **Italia** a decis să prelungească temporar în 2023 avansul pensiei pentru limită de vârstă de tip necontributiv (*APE Sociale*) pentru persoanele în vârstă de cel puțin 63 de ani, care nu au dreptul la pensie, care au efectuat sarcini grele sau care au un handicap de cel puțin 74 %, șomerii care și-au epuizat indemnizațiile de șomaj și îngrijitorii. Majorarea suplimentară a pensiilor în **Slovacia** a intrat în vigoare din iulie 2023, în timp ce criteriile de acordare a pensiei de invaliditate au fost relaxate, iar cuantumul acesteia a crescut. Pensiile minime au crescut din octombrie 2023 până la un nivel de pornire de 145 % din minimul de subzistență (389,90 EUR).

Reformele legate de vârsta de pensionare și de prelungirea vieții profesionale au fost determinate atât de considerente de sustenabilitate, cât și de adecvare a finanțelor publice.

Accentul a fost pus pe promovarea prelungirii vieții profesionale în **Belgia**, **Cehia** și **Finlanda** și pe combinarea muncii cu pensionarea prin stimulente pozitive și o mai mare flexibilitate, ca în **Danemarca**, **Germania** și **Croația**. Puține măsuri au vizat creșterea vârstei de pensionare, ca în **Franța** și **Cehia**, iar în cazul celei din urmă, înăsprirea pensionării anticipate. Reforma pensiilor adoptată în **Irlanda** în septembrie 2022 a oferit posibilitatea de a lucra până la 70 de ani în schimbul unor pensii mai mari, precum și o tranziție etapizată pe parcursul mai multor ani către o „abordare bazată pe contribuții totale”, prin care ratele pensiilor vor fi legate de contribuțiile de asigurări sociale pe toată durata vieții profesionale a unei persoane. De asemenea, îngrijitorilor pe termen lung li se va recunoaște, în sistemul de pensii, timpul petrecut în acordarea serviciilor de îngrijire. **Italia** a extins și mai mult dispozițiile privind pensionarea anticipată pentru persoanele cu o carieră îndelungată sau cu un statut profesional special, înăspriind totodată criteriile de eligibilitate.

În cele din urmă, tendința de consolidare a rolului regimurilor de pensii finanțate prin capitalizare și de promovare a drepturilor individuale a devenit mai importantă. În unele cazuri, acest lucru a presupus consolidarea drepturilor colective la pensii ocupaționale, cum este cazul **Danemarcei**, în timp ce în altele au fost consolidate drepturile individuale, în special în cadrul regimurilor legale de pensii finanțate prin capitalizare. În **Țările de Jos**, în special, reforma amplă din iunie 2023 a urmărit să sporească transparența, echitatea, rezistența la șocuri și adecvarea celui de al doilea pilon pentru o piață a muncii dinamică. În **România**, au fost adoptate măsuri pentru a asigura sustenabilitatea celui de al doilea pilon. În cadrul MRR, **Slovacia** a adoptat, în 2022, o reformă a pensiilor care corelează vârsta de pensionare cu speranța de viață.

Statele membre au luat măsuri pentru a consolida integrarea asistenței medicale primare și a îngrijirii în familie, precum și accesul. În iunie 2022, **Italia** a adoptat o lege pentru a sprijini noi modele și standarde pentru asistența medicală primară. În **Lituania**, în iulie 2022, Parlamentul a aprobat reforma rețelei instituțiilor de asistență medicală, cu scopul de a crea centre de asistență medicală pentru a consolida asistența medicală primară. De asemenea, începând cu jumătatea anului 2023, țara a restrâns costurile directe anuale maxime din buzunar pentru produsele farmaceutice în ambulatoriu. În **Ungaria**, o reformă adoptată în decembrie 2022 vizează sprijinirea practicilor grupurilor multidisciplinare. În martie 2023, **Croația** și-a modificat Legea privind asistența medicală pentru a încuraja practicile de îngrijire integrată, cu accent pe asistența medicală primară. În **Belgia**, un nou plan interfederal privind îngrijirea integrată este pregătit pentru 2024, în timp ce un „nou acord pentru medicii generaliști și pentru cabinetele de medicină generală” prevede dezvoltarea unui nou model de finanțare pentru a promova practici de îngrijire integrată mai bune. **România** a extins serviciile acoperite de medicii generaliști contractați public pentru anul 2023. În mod similar, **Portugalia** intenționează să creeze, în 2023, noi unități sanitare locale pentru a îmbunătăți integrarea asistenței. De asemenea, această țară a eliminat majoritatea taxelor pentru pacienții din sistemul public național de sănătate începând din iunie 2022. În ianuarie 2023, **Slovacia** a adoptat o strategie generală de asistență medicală ambulatorie pentru a consolida asistența medicală primară. În iunie 2023, **Slovenia** a convenit asupra unei creșteri semnificative a resurselor pentru digitalizarea asistenței medicale, care se preconizează că va stimula practicile de îngrijire integrată. În aprilie 2023, **Irlanda** a eliminat taxele publice pentru serviciile spitalicești. În noiembrie 2022, **Finlanda** și-a modificat legea privind asistența medicală pentru a reduce timpul maxim de așteptare pentru asistența medicală ambulatorie care nu este urgentă în cadrul asistenței medicale primare publice.

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a aborda deficitul de forță de muncă în domeniul asistenței medicale și pentru a asigura păstrarea personalului medical, precum și pentru a îmbunătăți guvernanta în acest sector. La sfârșitul anului 2022, **Malta** a adoptat un cadru strategic mai amplu privind forța de muncă din domeniul sănătății, în timp ce, în 2023, **România** a adoptat un cadru legislativ în strategia sa națională. În decembrie 2022, **Luxemburg** a lansat o campanie de atragere de noi studenți către profesiile medicale și a luat măsuri pentru modernizarea educației în domeniul medical. **Franța** a adoptat o nouă lege în aprilie 2023, în vederea promovării profesiei de asistent medical prin partajarea sarcinilor. În cadrul modificării Legii privind asistența medicală (din aprilie 2023), **Croația** a urmărit să consolideze gestionarea spitalelor generale prin transferul dreptului de proprietate de la nivel municipal la stat. În decembrie 2022, **Ungaria** a adoptat măsuri de reorganizare a sistemului de sănătate și de centralizare a guvernantei pentru funcții precum asistența medicală primară și integrarea cu îngrijirea pe termen lung. **Finlanda** a adoptat o reformă implementată începând din ianuarie 2023 pentru a reorganiza asistența medicală primară și de specialitate prin crearea a 22 de regiuni de servicii de asigurare a bunăstării. **Suedia**, cu sprijinul MRR, și-a continuat inițiativa privind îngrijirea persoanelor în vârstă pentru formarea personalului de îngrijire și de conducere în îngrijirea persoanelor în vârstă și a protejat din punct de vedere juridic funcția de asistent medical pentru ca profesia să devină mai atractivă. **Slovenia** a adoptat modificări legislative care permit angajarea mai rapidă a resortisanților țărilor terțe în domeniul asistenței medicale și al asistenței sociale. În **Germania**, începând cu 2024 vor fi introduse alocații pentru studii de asistență medicală, iar formarea profesională va fi modernizată și mai mult.

S-au luat măsuri pentru promovarea sănătății publice, în special prin prevenirea bolilor și promovarea sănătății, și s-au intensificat acțiunile în domenii terapeutice specifice, în special cancerul și sănătatea mintală. Franța a adoptat strategia națională de prevenire pentru perioada 2023-2027, care vizează îmbunătățirea accesului la asistență medicală preventivă. În august 2022, **Spania** a adoptat o nouă strategie de sănătate publică drept instrument de încurajare a tuturor politicilor publice să ia în considerare sănătatea și echitatea în materie de sănătate. **Slovacia** a aprobat un plan de acțiune național pentru controlul tutunului pentru perioada 2023-2030. În noiembrie 2022, **România** a adoptat Planul național de combatere a cancerului pentru a pune în aplicare, începând din 2023, o abordare integrată și multidisciplinară a tratamentului, în timp ce **Italia** a adoptat Planul național de oncologie pentru perioada 2023-2027, în special pentru a finaliza Registrul național privind cancerul și Rețeaua regională a registrelor privind cancerul, iar **Bulgaria** a adoptat, în ianuarie 2023, un plan național de combatere a cancerului. **Franța** a adoptat, începând din septembrie 2022, măsuri de îmbunătățire a accesului la îngrijire psihiatrică, iar **Spania**, începând cu jumătatea anului 2022, a lansat Strategia în domeniul sănătății mintale pentru perioada 2022-2026 pentru a îmbunătăți serviciile și sprijinul pentru familii și pentru a promova un model de asistență medicală comunitară cuprinzătoare. În **Portugalia**, o nouă lege privind sănătatea mintală este preconizată a intra în vigoare în 2023, consolidând reformele recente menite să promoveze dezinstituționalizarea. **Germania** a adoptat Pactul privind serviciile de sănătate publică pentru perioada 2021-2026, care vizează îmbunătățirea ocupării forței de muncă, a proceselor digitale și a structurilor moderne din cadrul serviciului public de sănătate.

Mai multe state membre întreprind reforme și investiții în îngrijirea pe termen lung, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar. Printre acestea se numără măsuri de îmbunătățire a disponibilității serviciilor în **Bulgaria, Estonia, Spania, Italia, Lituania, Portugalia, România, Slovenia**, accesibilitatea financiară a acestora în **Estonia, Germania, Italia și Slovenia**, calitatea acestora în **Estonia, Spania, Lituania și Slovenia**, precum și sprijin pentru forța de muncă în **Bulgaria, Germania și Lituania**. **Bulgaria** utilizează FSE și FSE+ pentru a extinde îngrijirea la domiciliu, inclusiv formarea personalului în acest scop. **Estonia** întreprinde o reformă pentru a reduce plățile directe în domeniul îngrijirii generale, pentru a extinde serviciile de asistență socială care să permită o viață independentă la domiciliu și pentru a stabili standarde de calitate pentru îngrijirea la domiciliu și îngrijirea generală. **Spania** utilizează finanțarea MRR pentru a îmbunătăți accesibilitatea serviciilor de îngrijire pentru persoanele cu handicap, pentru a testa dezinstituționalizarea și pentru a dezvolta serviciile de teleîngrijire și se pregătește să modernizeze infrastructura de îngrijire în conformitate cu un model de îngrijire pe termen lung orientat către îngrijirea în comunitate. **Italia** a instituit un plan de definire a nivelului minim de servicii sociale pentru persoanele în vârstă care nu sunt independente și a instituit un fond pentru a investi în viața independentă și în angajarea de personal din serviciile sociale pentru implementarea punctelor de acces unice. **Lituania** elaborează un nou model de îngrijire pe termen lung pentru a raționaliza cadrul administrativ și financiar, pentru a stabili cerințe minime pentru furnizorii de servicii de îngrijire pe termen lung și pentru a extinde îngrijirea în comunitate și intenționează să utilizeze MRR și fondurile de coeziune ale UE pentru consolidarea capacităților și îmbunătățirea resurselor umane și a infrastructurii pentru îngrijirea pe termen lung. **România** a adoptat Strategia națională privind îngrijirea de lungă durată și îmbătrânirea activă pentru perioada 2023-2030, care include măsuri de abordare a nevoilor medicale legate de îngrijirea pe termen lung și de îmbunătățire a îngrijirii în comunitate pentru persoanele în vârstă. **Slovenia** lucrează la o nouă reformă care vizează extinderea opțiunilor de îngrijire nerezidențială, stabilirea unor standarde de calitate și îmbunătățirea viabilității financiare a sistemului de îngrijire pe termen lung prin instituirea îngrijirii pe termen lung ca un nou pilon al securității sociale.

CAPITOLUL 3. ANALIZA PE ȚĂRI DIN PRIMA ETAPĂ

Prezentul capitol prezintă fișele de țară ca parte a analizei pe țări din prima etapă, pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al Grupului de lucru comun EMCO-CPS²⁷², sprijinind, de asemenea, principalele constatări orizontale prezentate în secțiunea 1.5 din capitolul 1. Acesta ar trebui considerat drept un proiect-pilot care va fi evaluat. Deși toate fișele se bazează pe lectura tabloului de bord social și pe clasificările RCOFM, astfel cum sunt descrise în caseta din secțiunea 1.5 și în anexa 6, structura lor depinde de situația specifică fiecărei țări: ordinea celor trei domenii de politică acoperite de fișe (ocuparea forței de muncă; educație și competențe; protecție și incluziune socială) este ghidată de evoluțiile din țara în cauză, astfel cum rezultă din tabelele tabloului de bord social din anexa 9. În mod similar, graficul pentru fiecare țară ilustrează cea mai relevantă problemă sau o evoluție-cheie pentru țara în cauză.

Analiza pe țări din prima etapă se bazează pe întregul set de indicatori principali din tabloul de bord social. Fiecare dintre indicatori²⁷³ este examinat pe baza metodologiei RCOFM, care determină poziția relativă a statelor membre. Această poziție relativă este exprimată ca abateri standard de la media atât a nivelului absolut al valorii indicatorului, cât și a variației acestuia față de anul precedent (pentru mai multe detalii tehnice, a se vedea anexa 4). Rezultatele sunt rezumate în una din cele șapte categorii posibile pentru fiecare indicator pentru țara în cauză („cele mai bune performanțe”, „performanță peste medie”, „performanță bună, dar de monitorizat”, „performanță medie”, „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, „de supravegheat”, „situație critică”). Acestea corespund scării culorilor, de la verde la roșu. O scurtă prezentare generală a indicatorilor și a evaluării acestora pentru fiecare stat membru poate fi găsită în tabelele din anexa 9.

²⁷² Un grup de lucru comun EMCO-CPS a fost înființat pentru a discuta inițiativa și a desfășurat lucrări în perioada octombrie 2022-mai 2023. El a alimentat EMCO și CPS, care au pregătit discuția ministerială din cadrul reuniunii EPSCO din iunie 2023. Lucrările și rezultatele acestora sunt documentate în [mesajele principale din partea EMCO și a CPS privind introducerea în semestrul european a unui cadru de convergență socială](#) și în [Raportul conex al Grupului de lucru comun EMCO-CPS](#).

²⁷³ Pentru detalii tehnice privind indicatorii principali din tabloul de bord, inclusiv diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă pe baza conceptului GALI, a se vedea anexa 2.

Fiecare indicator principal din tabloul de bord social este evaluat cu ajutorul metodologiei explicate mai sus, pentru a identifica dacă este necesară o analiză suplimentară într-o a doua etapă. Calificarea „situație critică” se referă la statele membre care obțin punctaje mult mai slabe decât media UE pentru un anumit indicator și în care situația se deteriorează sau nu se îmbunătățește suficient în comparație cu anul precedent. O situație este marcată ca fiind „de supravegheat” în două cazuri: (a) atunci când statul membru obține un punctaj mai slab decât media UE pentru un anumit indicator, iar situația din țară se deteriorează sau nu se îmbunătățește suficient de rapid și (b) atunci când punctajul în ceea ce privește nivelurile este în concordanță cu media UE, dar situația se deteriorează mult mai rapid decât media UE.

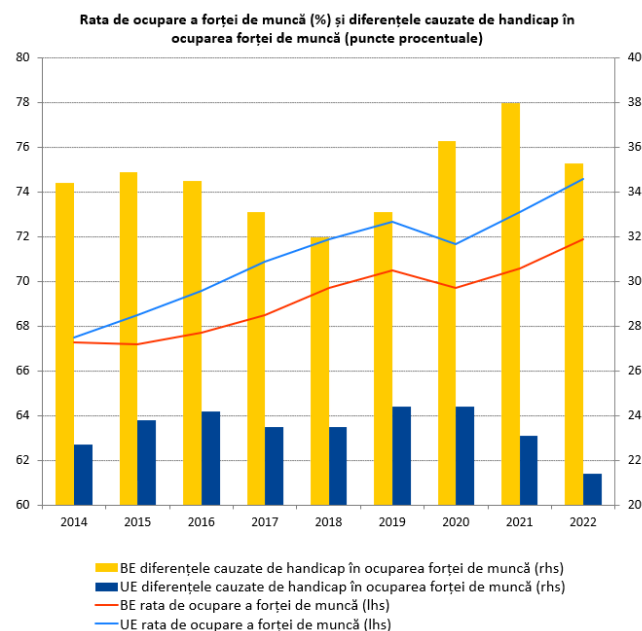
O analiză suplimentară într-o a doua etapă este considerată justificată în cazul statelor membre pentru care cel puțin șase indicatori principali din tabloul de bord social sunt marcați cu roșu („situație critică”) sau cu portocaliu („de supravegheat”). Un motiv suplimentar pentru a considera că situația necesită o analiză suplimentară într-o a doua etapă apare atunci când un indicator marcat cu roșu sau cu portocaliu prezintă două deteriorări consecutive în clasificarea sa RCOFM. Un exemplu îl reprezintă o modificare de la „performanță medie” la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” în ediția din 2023 a RCOFM, urmată de o nouă deteriorare la „situație critică” în ediția din 2024. Acest lucru ar fi contabilizat ca un „semnal de alertă” suplimentar pentru atingerea pragului minim de șase semnale de alertă în total. De exemplu, dacă, într-un anumit an n , o țară are 5 indicatori principali din tabloul de bord social marcați cu roșu sau portocaliu, iar unul dintre aceștia prezintă doi ani consecutivi de deteriorări în anii n și $n-1$, se consideră că țara are în total 6 semnale de alertă în anul n respectiv (5 semnale de alertă roșii/portocalii la indicatorii din anul respectiv + 1 dintre aceștia cu două deteriorări consecutive). Prin urmare, ar fi necesară și o analiză suplimentară. Orice întrerupere a seriei și problemele legate de calitatea și interpretarea datelor sunt luate în considerare în evaluarea numărului total de semnale de alertă pentru atingerea pragului.

Belgia

Piața muncii din Belgia s-a redresat rapid în urma crizei COVID-19, dar continuă să

funcționeze sub medie. Rata șomajului și rata șomajului de lungă durată înregistrează o „performanță medie”. Deși rata de ocupare a forței de muncă a crescut, în linii mari, în concordanță cu media UE începând din 2017, până la un nou nivel record de 71,9 %, aceasta rămâne în continuare în urma altor state membre și a fost „de supravegheat” timp de trei ani consecutivi. Acest lucru se datorează în mare parte ratei de activitate mai scăzute decât media din Belgia. Deși disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă are o „performanță medie”, de 7,6 puncte procentuale, persoanele cu handicap se confruntă cu

provocări persistente în ceea ce privește accesul pe piața muncii, situație care a fost înregistrată ca „situație critică” în ultimii trei ani. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au crescut constant între 2018 și 2021 (de la 32 la 38 de puncte procentuale) și, în pofida scăderii la 35,3 puncte procentuale în 2022, Belgia continuă să se situeze printre statele membre cu cele mai slabe performanțe în această privință (față de media UE de 21,4 puncte procentuale). În cele din urmă, creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor nu a ținut pasul cu media UE și rămâne „de supravegheat”.



Notă: Întrerupere a seriei cronologice a BE în 2017.

Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], AFM-UE [[tepsr_sp200](#)], EU-SILC

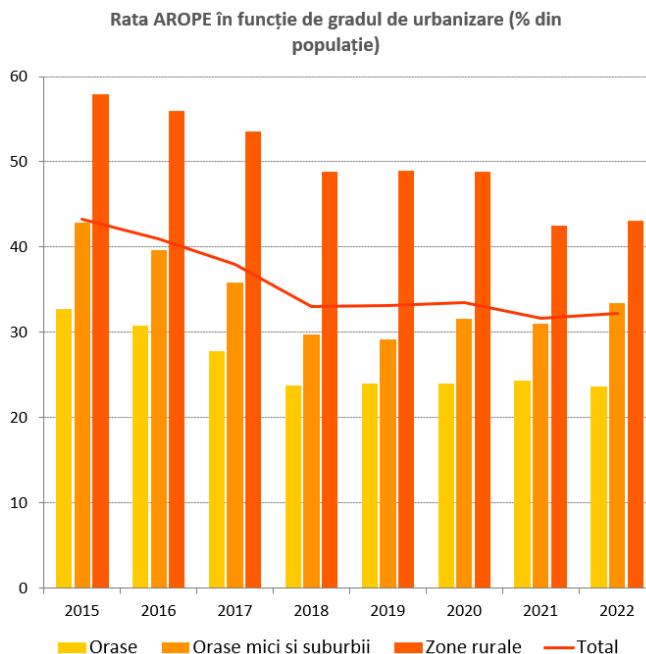
Belgia are performanțe ușor mai bune decât media în domeniul educației și al competențelor. Cu mai mult de jumătate (52,7 %) din totalul copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire, Belgia are o „performanță peste medie”. În plus, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare este relativ scăzută (6,4 %) și are o „performanță peste medie”, înregistrând o îmbunătățire față de anul precedent, în timp ce ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) are o „performanță medie”, de 9,2 %. Proporția populației cu cel puțin competențe digitale de bază, care sprijină tranziția verde și cea digitală, are, de asemenea, o „performanță medie” de 54,2 % (față de 53,9 % în UE).

Politicile sociale sunt, în general, eficace în prevenirea și atenuarea riscurilor de sărăcie și de excluziune socială, precum și a inegalităților veniturilor. Ponderea populației totale și cea a copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială se află în scădere din 2017 și sunt, în linii mari, în concordanță cu mediile UE. În plus, Belgia înregistrează „cele mai bune performanțe” în două dimensiuni suplimentare din domeniul social: impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei, care este cu mult peste media UE (48,8 % față de 35,3 % în 2022), și nivelurile scăzute ale inegalității, măsurate prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară. Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, doar 1 % din populația belgiană fiind într-o astfel de situație în 2022, înregistrează o „performanță peste medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Belgia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Bulgaria

Bulgaria se confruntă cu provocări semnificative legate de sărăcie și incluziune socială. În pofida scăderilor recente, ponderea totală a persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) este de 32,2 % și este una dintre cele mai ridicate din UE (media UE este de 21,6 %), indicând o „situație critică”. În mod similar, rata AROE pentru copii a crescut cu 0,9 puncte procentuale între 2021 și 2022 și a fost de 33,9 % în 2022 (cu mult peste media UE de 24,7 %) și este, de asemenea, „critică”. Riscul de sărăcie este deosebit de ridicat în rândul persoanelor cu handicap, al persoanelor care locuiesc în zone rurale și îndepărtate, precum și în rândul populației rome. În acest context, transferurile sociale (cu excepția pensiilor) au avut un impact limitat în Bulgaria, reducând sărăcia cu doar 24,4 % (față de 35,3 % în UE), ceea ce este „de supravegheat”. În



Sursa: Eurostat [[ilc_peps13n](#)], EU-SILC.

plus, inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, este printre cele mai ridicate din UE (7,3 față de 4,7 în UE) și „critică”, în pofida unor ușoare scăderi în ultimii trei ani. Situația este exacerbată de numărul mare de persoane care locuiesc în gospodării care sunt împovărate excesiv de costurile cu locuința (15,1 % din populația generală), situație care este, de asemenea, „critică”.

În pofida îmbunătățirilor recente, Bulgaria se confruntă în continuare cu provocări legate de formarea competențelor. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază rămâne scăzută (31,2 % față de 53,9 % în UE în 2021) și constituie o „situație critică”. Consolidarea dobândirii de competențe de către adulți, inclusiv în domeniul digital, pare un aspect important pentru sprijinirea tranziției verzi și a celei digitale. În același timp, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut, situându-se în prezent la 10,5 %, peste media UE de 9,6 %, dar aproape de aceasta. Cu toate acestea, ponderea rămâne deosebit de ridicată în zonele rurale (19,1 %). În cele din urmă, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a fost de numai 17,4 % în 2022 (față de 35,7 % în UE). Pe lângă provocările legate de calitatea serviciilor de îngrijire a copiilor, această rată scăzută este „de supravegheat”, deoarece poate dăuna perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor.

Piața muncii din Bulgaria s-a îmbunătățit recent, dar există în continuare provocări în special pentru persoanele cu handicap și pentru tineri. Țara a înregistrat o redresare puternică a pieței muncii, cu o rată de ocupare a forței de muncă record (75,7 % în 2022) și o scădere constantă a ratei șomajului (până la 4,3 % în același an). Șomajul de lungă durată înregistrează, de asemenea, o tendință descendentă, în timp ce disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a redus (la 7,7 puncte procentuale în 2022, de la 8,4 puncte procentuale în anul precedent). Cu toate acestea, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă se aflau în continuare la un nivel cu mult peste media UE în 2022 (29,5 puncte procentuale față de 21,4 puncte procentuale) și, prin urmare, sunt „de supravegheat”. De asemenea, deși a scăzut în ultimii ani, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a fost de 15,1 % în 2022, situându-se în continuare peste media UE (11,7 %), ceea ce a dus la o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”.

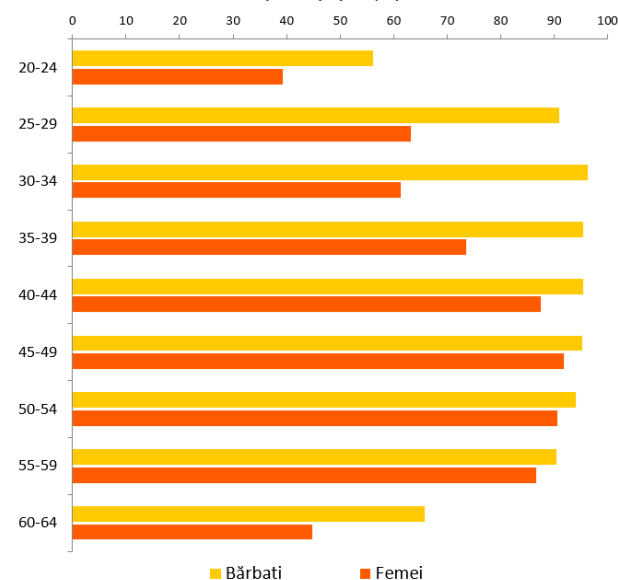
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, opt indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Bulgaria se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Cehia

Economia cehă s-a redresat în urma pandemiei de COVID-19 și a crizelor energetice într-un ritm moderat, în timp ce rezultatele generale pozitive pe piața muncii sunt însoțite de creșterea deficitului de forță de muncă și de condiții mai dificile pentru anumite grupuri, în special pentru femei. În 2022, Cehia se numără printre

țările cu cele mai bune performanțe în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă și rata șomajului (81,3 % și, respectiv, 2,2 %). Rata scăzută a șomajului de lungă durată (0,6 % în 2022) are, de asemenea, o „performanță peste medie”. Cu toate acestea, rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor este în continuare cu mult sub cea a bărbaților (o diferență de 14,9 puncte procentuale în 2022), prezentând o „situație critică”. Deși rata de participare a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (6,8 % în 2022) s-a îmbunătățit cu 1,9 puncte procentuale față de 2021, aceasta rămâne cu mult sub media UE (de Acest lucru indică o „situație critică” persistentă

Ratele de ocupare a forței de muncă în funcție de gen și vârstă, 2022 (% din populație)



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

35,9 %).
care,

combinată cu provocări în ceea ce privește calitatea serviciilor de îngrijire a copiilor, poate dăuna perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor și poate fi, de asemenea, un factor pentru participarea mai scăzută a femeilor pe piața muncii. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a fost de 11,4 % în 2022, ceea ce este „de supravegheat”²⁷⁴. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, de 22,7 puncte procentuale în 2022, rămân la o „performanță medie”. Consolidarea participării femeilor și a tinerilor pe piața muncii ar putea contribui la atenuarea deficitului de forță de muncă.

Performanța Cehiei în ceea ce privește competențele are o performanță medie, însă există posibilitatea de a sprijini mai bine capacitatea de inovare și de a facilita tranziția verde și cea digitală. Rata persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare s-a îmbunătățit la „performanță peste medie” în 2022. În 2021, ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a avut o „performanță medie” de 59,7 %, comparativ cu 53,9 % în UE. Promovarea învățării în rândul adulților și a dezvoltării competențelor, în special în ceea ce privește competențele digitale, poate contribui la sprijinirea tendințelor actuale în direcția automatizării industriale și a robotizării.

²⁷⁴ Întrerupere a seriei cronologice în 2021 și 2022.

Cehia are un sistem de protecție socială funcțional, care se dovedește eficace în reducerea riscurilor de sărăcie și a inegalităților. Riscul general de sărăcie sau de excluziune socială a fost de 11,8 % în 2022, cel mai scăzut din UE, ceea ce face ca Cehia să aibă „cele mai bune performanțe”, în pofida unei creșteri de 1 punct procentual în 2022. Situația rămâne, în linii mari, stabilă în cazul copiilor. Cehia prezintă o performanță notabilă în ceea ce privește raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (3,5 în 2022). Venitul brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a scăzut de la 125,8 în 2021 la 121,2 în 2022 și este „de supravegheat”. Costurile suplimentare totale pentru locuințe au crescut ușor, ajungând la 6,9 % în 2022, rămânând la „performanță medie”. Cu toate acestea, accesibilitatea financiară a locuințelor în orașele cehice necesită o monitorizare atentă, cu o rată mai ridicată (10,6 %) a costurilor suplimentare pentru locuințe în 2022 (în creștere cu 0,3 puncte procentuale față de 2021) în comparație cu zonele rurale (4,0 %). Cehia are o „performanță peste medie” în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală. Îmbătrânirea rapidă a populației exercită totuși presiune asupra sistemelor de asistență medicală și de îngrijire pe termen lung, necesitând o monitorizare atentă.

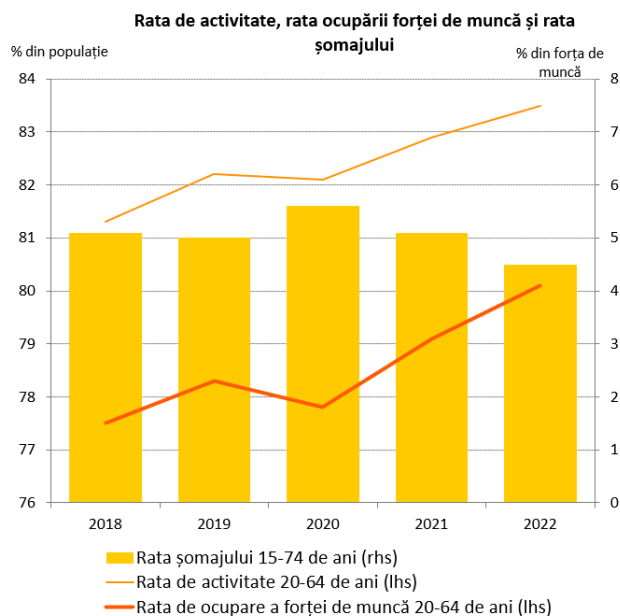
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, patru indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Cehia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Danemarca

Piața muncii din Danemarca s-a redresat rapid în urma crizei COVID-19 și rămâne rezilientă în pofida unei încetiniri a activității economice în 2023 și a unor deficite tot mai mari. În

domeniul „condiții de muncă echitabile” se înregistrează o performanță generală bună. Rata ridicată a ocupării forței de muncă și rata scăzută a șomajului în 2022, de 80,1 % și, respectiv, 4,5 %, înregistrează o „performanță peste medie”. Danemarca are „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește rata șomajului de lungă durată (înregistrând o scădere de la 1 % în 2021 la 0,5 % în 2022). Cu toate acestea, țara se confruntă cu deficite de forță de muncă în mai multe sectoare, în special în cele legate de

economia verde și digitală. Rata recrutărilor



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

nereușite pentru întreprinderi a fost de 29 % între februarie 2021 și 2022²⁷⁵. În ceea ce privește anumite grupuri de populație, situația tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) are o „performanță peste medie”, similară cu disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, care a scăzut semnificativ în 2022, ajungând la 5,4 puncte procentuale. În pofida unei creșteri cu 2 puncte procentuale, ajungând la 9,9 puncte procentuale în 2022, Danemarca are în continuare „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă.

²⁷⁵

Agencia daneză pentru piața muncii și recrutare (iunie 2022), *Raport privind ancheta în materie de recrutare*.

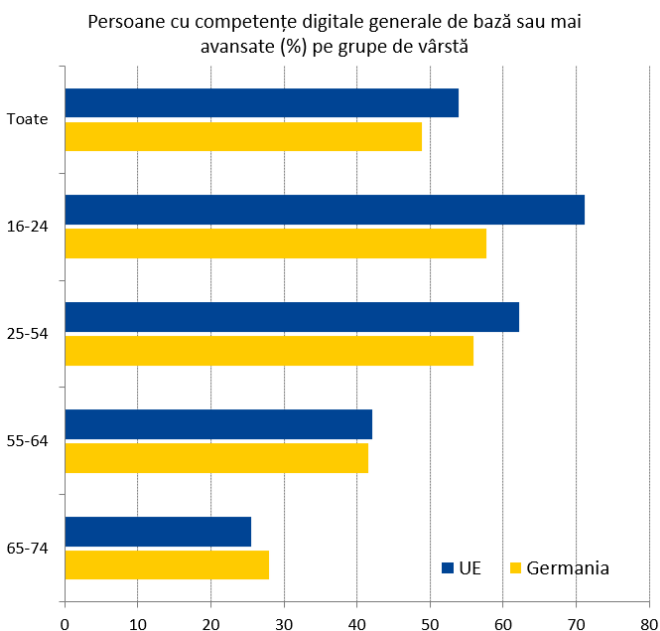
Danemarca înregistrează, în general, performanțe solide în domeniul educației și al competențelor, dar ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare continuă să crească. Deși a scăzut într-o serie de state membre, această pondere a crescut în Danemarca la 10 % în 2022, depășind ușor media UE de 9,6 % și este acum „de supravegheat”. Acest lucru merită atenție, având în vedere înăsprirea condițiilor de pe piața muncii și deficitul de lucrători calificați. În ceea ce privește aspectele pozitive, Danemarca se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire și ponderea adulților care dețin cel puțin competențe digitale de bază, care sprijină dubla tranziție verde și digitală echitabilă.

Danemarca are un sistem de protecție socială funcțional, dar costurile cu locuința continuă să reprezinte o provocare. În domeniul „protecției și incluziunii sociale”, Danemarca are o „performanță peste medie” sau cele mai bune performanțe, inclusiv în ceea ce privește riscul de sărăcie sau de excluziune socială atât în rândul populației generale, cât și al copiilor și impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei. Cu toate acestea, la 14,7 %, ponderea mare a gospodăriilor împovărate excesiv de costurile cu locuința în ultimii trei ani este considerată „critică” în 2022, ceea ce reflectă oferta limitată de locuințe la prețuri accesibile în orașele mai mari.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, doi indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Danemarca nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Germania

Germania se confruntă cu provocări în domeniul educației și al competențelor care trebuie abordate în special având în vedere transformarea verde și cea digitală. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare (18-24 de ani) a fost ridicată, situându-se la 12,2 % în 2022 (față de 12,5 % în 2021 și 9,6 % în UE), prezentând o „situație critică” în ultimii doi ani. De asemenea, ponderea populației cu cel puțin competențe digitale de bază a fost de 48,9 % în 2021 (comparativ cu media UE de 53,9 %) și este considerată „de supravegheat”. Decalajul față de media UE a fost semnificativ mai mare în cazul coortei mai tinere (16-24 de ani), și anume 13,5 puncte procentuale.



Piața muncii din Germania s-a redresat după criza COVID-19 și are rezultate bune în general, deși angajarea cu fracțiuni de normă în rândul femeilor rămâne foarte ridicată, iar ratele de participare la educația și îngrijirea timpurie a copiilor sunt relativ scăzute. Evoluțiile din domeniul „condiții de muncă echitabile” sunt, în general, pozitive în cazul Germaniei. Rata de ocupare a forței de muncă este ridicată, situându-se la 80,7 % în 2022, și a continuat să crească, deși într-un ritm mai lent. Rata globală a șomajului și rata componentei sale de lungă durată au atins noi niveluri scăzute (3,1 % și, respectiv, 1,0 %), prima făcând ca Germania să înregistreze „cele mai bune performanțe” pentru al treilea an consecutiv. În conformitate cu aceste tendințe generale pozitive, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut, de asemenea, de la 9,5 % în 2021 la 8,6 % în 2022, ceea ce constituie o „performanță peste medie”.

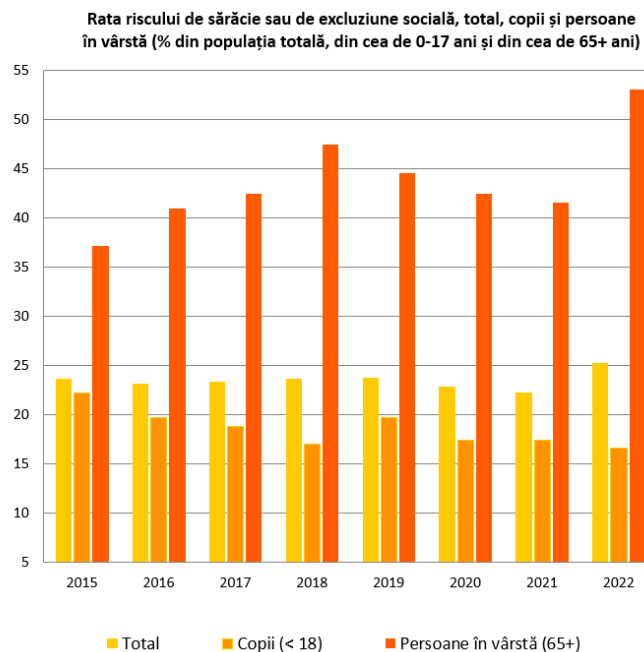
Același lucru este valabil și în cazul diferențelor cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, care au scăzut de la 30,5 puncte procentuale în 2021 la 24 de puncte procentuale în 2022. Pe de altă parte, în timp ce disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a rămas cu o „performanță medie” la aproximativ 7 puncte procentuale în 2022, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă a rămas una dintre cele mai ridicate din UE, situându-se la 36,7 puncte procentuale (față de 20,2 puncte procentuale în UE). Acest lucru ar putea fi legat, printre altele, de stimulentele acordate prin intermediul sistemului fiscal și de ponderea relativ scăzută a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (23,9 % în 2022 față de 35,7 % în UE), care, împreună cu provocările legate de calitatea serviciilor de îngrijire a copiilor, este considerată a fi „de supravegheat”. În cele din urmă, venitul brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor a rămas, în linii mari, stabil (113,6 în 2022) și a fost marcat ca având o „performanță medie” în ultimii doi ani.

Din punct de vedere social, costurile suplimentare pentru locuințe reprezintă o provocare pentru numeroase gospodării. În ultimii doi ani, această rată a crescut și în prezent este considerată „de supravegheat”, ajungând la 11,8 % în 2022, comparativ cu 9,1 % în UE. Acest lucru reflectă parțial nevoile nesatisfăcute de construcții noi. În ceea ce privește aspectele pozitive, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, care măsoară performanța în ceea ce privește inegalitățile, a continuat să scadă în 2022 și are în prezent o „performanță peste medie”. Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei și ponderea populației care raportează nevoi nesatisfăcute de îngrijire medicală înregistrează ambele o „performanță peste medie”, în timp ce ponderea populației generale și ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, de 20,9 % și, respectiv, 24 % (21,6 % și, respectiv, 24,7 % în UE), au o „performanță medie”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, patru indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Germania nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Estonia

Estonia se confruntă cu provocări în domeniul protecției și incluziunii sociale. Mai mulți indicatori din tabloul de bord social din acest domeniu prezintă situații „critice” sau „de supravegheat”. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a crescut cu 3 puncte procentuale, ajungând la 25,2 % în 2022, peste media UE de 21,6 %, și este „de supravegheat”. În plus, riscurile de sărăcie sau de excluziune socială în rândul persoanelor în vârstă și al persoanelor cu handicap sunt printre cele mai ridicate din UE (53,1 % și, respectiv, 47,8 % față de 20,2 % și, respectiv, 28,8 % în UE), în timp ce situația în rândul copiilor înregistrează o „performanță peste medie”. În acest context, trebuie remarcat faptul că impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a scăzut de la 31,7 % în 2020 la 28,1 % în 2022, ceea ce este cu mult sub media UE de 35,3 % și, prin urmare, este „de supravegheat”. Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a crescut de la 5 în 2021 la 5,4 în 2022 (de asemenea, „de supravegheat”) față de media UE de 4,7 în 2022, întrerupând o scădere puternică și constantă din 2014. Estonia are unul dintre cele mai ridicate niveluri de nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală din UE (9,1 % față de 2,2 % în 2022), ceea ce reprezintă o situație „critică”. Accesul la asistență medicală rămâne o provocare în contextul creșterii deficitului de personal medical, al plăților directe ridicate și al îmbătrânirii rapide a populației.



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

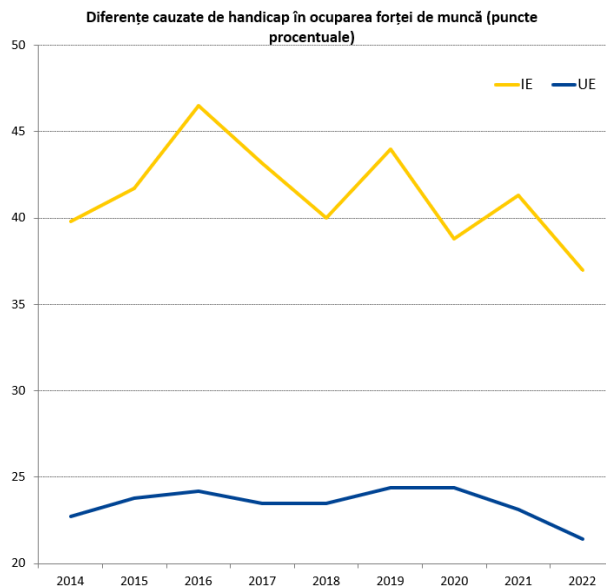
În domeniul educației și al competențelor, Estonia are mai multe posibilități de reducere a părăsirii timpurii a școlii. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a crescut cu 1 punct procentual, ajungând la 10,8 % în 2022, și este „de supravegheat”. Îmbunătățirea acestei dimensiuni este importantă pentru a înzestra forța de muncă a viitorului cu aptitudini și competențe transversale esențiale. Participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire are „performanță peste medie”, după ce a crescut semnificativ cu 8 puncte procentuale, de la 25,7 % în 2021 la 33,7 % în 2022 (35,7 % în UE). Ponderea populației cu cel puțin competențe digitale de bază, care sprijină atâta tranziția verde, cât și cea digitală, are o „performanță medie”, de 56,4 %.

Piața muncii din Estonia a continuat să înregistreze rezultate foarte bune în 2022 și 2023. Majoritatea indicatorilor din tabloul de bord social din domeniul „condiții de muncă echitabile” prezintă evoluții pozitive. Rata de ocupare a forței de muncă a atins 81,9 % în 2022, iar rata șomajului a scăzut de la 6,9 % în 2020 la 5,6 % în 2022, în pofida unei încetiniri economice în a doua parte a anului 2022. Estonia are una dintre cele mai scăzute disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă din UE, aflându-se printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ultimii trei ani. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a rămas, de asemenea, sub media UE și a scăzut în 2022. În același timp, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au crescut semnificativ (cu 7,5 puncte procentuale) în comparație cu 2021, depășind media UE pentru prima dată în 2022 (26,2 % față de 21,4 % în UE) și sunt „de supravegheat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Estonia se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Irlanda

Piața muncii din Irlanda înregistrează performanțe bune, însă grupurile vulnerabile rămân în urmă. Situându-se la 78,2 %, rata de ocupare a forței de muncă în Irlanda a atins un nivel record în 2022, iar rata șomajului a atins un nivel minim istoric, de 4,5 %, ceea ce înseamnă „performanță peste medie”. Același lucru este valabil și în cazul ratei șomajului de lungă durată. Cu toate acestea, consolidarea activării și a capacității de inserție profesională a grupurilor subreprezentate, cum ar fi persoanele cu handicap, femeile, părinții singuri și persoanele slab calificate, poate contribui la soluționarea deficitului de forță de muncă și de competențe. În pofida unei îmbunătățiri până în 2022, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă rămân ridicate, de 37 de puncte procentuale, față de media UE de 21,4 puncte procentuale, ceea ce situează Irlanda printre țările cu cele mai slabe rezultate și indică o „situație critică”. Noile metode de lucru și ofițerii de decizie instruiți vizează reducerea acestui decalaj. Persoanele cu handicap tind să aibă rate ridicate de părăsire timpurie a școlii și niveluri de instruire mai scăzute. Deși rata de ocupare a femeilor a crescut în ultimii ani, decalajul în materie de ocupare a forței de muncă a crescut la 11,3 puncte procentuale în 2022 (scăzând apoi la 9,8 puncte procentuale în T2-2023), ca urmare a creșterii mai rapide a ratei de ocupare a bărbaților, și este în prezent „de supravegheat”. Pe de altă parte, situația se încadrează în categoria „performanță peste medie” în ceea ce privește ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), care se situează la 8,7 %, sub media UE de 11,7 %.



Notă: Diferența dintre rata de ocupare a forței de muncă în rândul populației totale și cea în rândul persoanelor cu handicap.

Sursa: Eurostat [[hlth_dlm200](#)], EU-SILC.

Irlanda înregistrează performanțe solide în ceea ce privește educația și competențele. Țara se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, situându-se la 3,7 %, chiar și după o oarecare creștere în 2022. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază este una dintre cele mai ridicate din UE, de 70,5 % (față de media UE de 53,9 %), ceea ce sprijină tranziția verde și cea digitală.

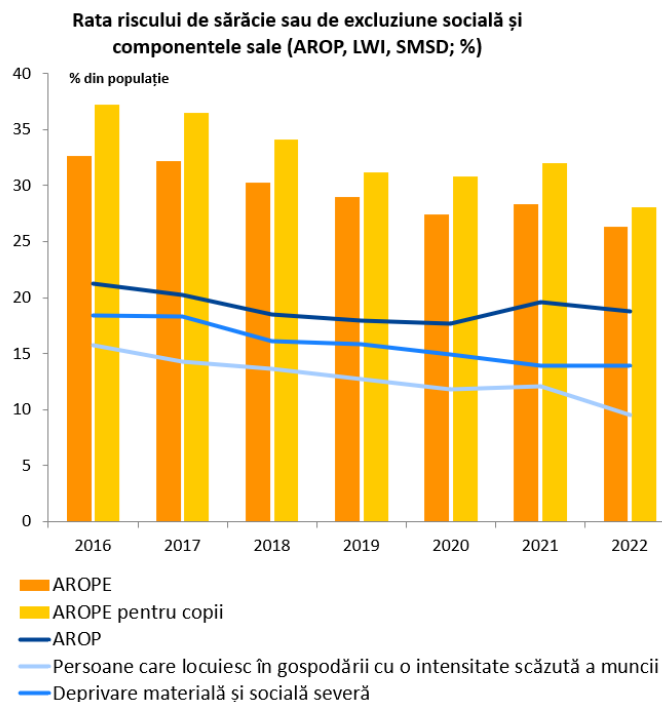
Sistemul irlandez de protecție socială s-a dovedit a fi eficace în reducerea riscurilor de sărăcie în general, deși unele grupuri se confruntă în continuare cu riscuri mai mari, iar în domeniul educației și îngrijirii timpurii a copiilor (ECEC) sunt raportate provocări. Impactul global al transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei (de 56,4 % față de 35,3 % în UE) plasează Irlanda printre țările cu „cele mai bune performanțe”. Riscurile de sărăcie sau de excluziune socială în rândul populației generale și al copiilor se încadrează în categoria „performanță medie”; cu toate acestea, grupurile vulnerabile, în special părinții singuri, nomazii și persoanele cu handicap, precum și persoanele în vârstă (peste 65 de ani), se confruntă cu riscuri mai mari. Participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire rămâne „de supravegheat”, în pofida unei îmbunătățiri de 4 puncte procentuale, ajungând la 19,1 %. Costul accesului la ECEC a fost unul dintre cele mai ridicate din UE pentru majoritatea tipurilor de gospodării în 2022 și a reprezentat un motiv important pentru această performanță, însă recent a înregistrat o scădere. Eforturile în curs de a îmbunătăți accesibilitatea, inclusiv accesibilitatea din punct de vedere financiar, a serviciilor de îngrijire a copiilor pot avea un impact pozitiv asupra participării și, de asemenea, asupra ocupării femeilor. În sfârșit, ponderea gospodăriilor împovărate excesiv de costurile cu locuința se încadrează în categoria „performanță peste medie”, însă furnizarea de locuințe este net insuficientă. Deosebit de critică este lipsa locuințelor sociale și accesibilitatea financiară scăzută, ceea ce a dus la un număr record al persoanelor fără adăpost. Irlanda abordează această problemă prin reforme de reglementare și investiții publice consistente în sectorul locuințelor.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Irlanda nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Grecia

Piața muncii din Grecia s-a îmbunătățit și și-a demonstrat reziliența în timpul pandemiei de COVID-19 și al crizei energetice, deși țara se confruntă în continuare cu provocări semnificative. În Grecia, 66,3 % din totalul populației în vârstă de muncă avea un loc de muncă în 2022, cu 8 puncte procentuale mai mult decât în 2020, deși procentul rămâne cu mult sub media UE de 74,6 %, reflectând provocările legate de capacitatea de inserție profesională în rândul anumitor grupuri de populație. Tabloul de bord social prezintă „situații critice” atât în cazul tinerilor, cât și al femeilor. Deși ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare a scăzut cu 3,2 puncte procentuale între 2020 și 2022, aceasta rămâne ridicată (15,3 % în 2022 față de 11,7 % în UE). În pofida unei creșteri cu 7,2 puncte procentuale între 2020 și 2022, rata de ocupare a femeilor (55,9 %) este una dintre cele mai scăzute din UE, ceea ce duce la cea mai mare disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă din UE (21,0 puncte procentuale). Pe de altă parte, Grecia are o „performanță medie” în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, rata șomajului și rata șomajului de lungă durată în rândul persoanelor cu handicap scăzând la 12,5 % și, respectiv, 7,7 % în 2022. În cele din urmă, venitul brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor, de 79,9 % în 2022, a rămas sub nivelul din 2008 și necesită o monitorizare atentă, având în vedere „situația critică” în care se află și impactul inflației ridicate.

Riscul de sărăcie și de inegalitate a scăzut, deși eficacitatea sistemului de protecție socială și nevoile medicale nesatisfăcute rămân provocări majore. În 2022, transferurile sociale (altele decât pensiile) au redus sărăcia în Grecia cu 20,3 %, cu 15 puncte procentuale sub media UE, ceea ce reprezintă o „situație critică”. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE), precum și rata AROE în rândul copiilor au continuat să scadă de la 28,3 % și, respectiv, 32 % în 2021 la 26,3 % și, respectiv, 28,1 % în 2022. În ambele cazuri, situația s-a îmbunătățit de la „situație critică” la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, deși valorile sunt încă mult peste mediile UE respective (21,6 % și 24,7 %). Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, a scăzut, de asemenea, de la 5,8 în 2021 la 5,3 în 2022, în linii mari la același nivel ca în 2020. Ponderea persoanelor care locuiesc în gospodării împovărate excesiv de costurile cu locuința a scăzut de la 33,3 % în 2020 la 26,7 % în 2022 și, prin urmare, se încadrează în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Având în vedere criza provocată de pandemia de COVID-19, nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au crescut la 9 % (cu 6,8 puncte procentuale peste media UE), ceea ce reprezintă o „situație critică”.



Sursa: Eurostat [[ilc_pecs01](#)], [[tepsr_lm430](#)], [[ilc_li02](#)], [[tespm030](#)], EU-SILC.

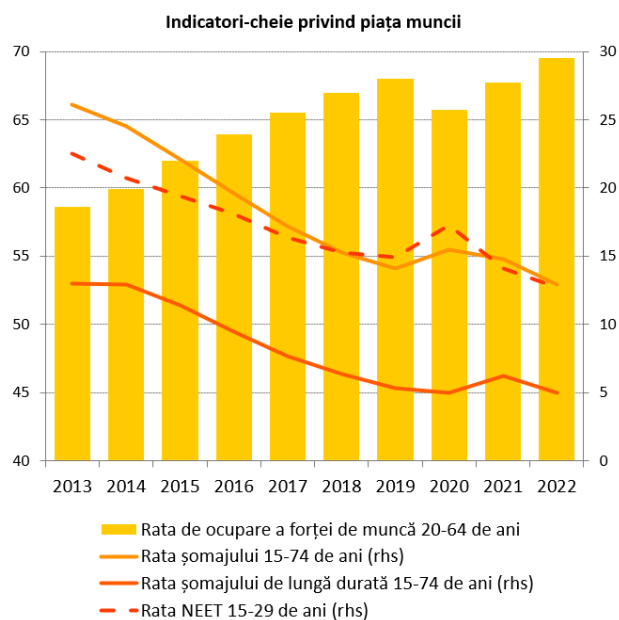
Dobândirea de competențe digitale de către adulți rămâne o prioritate pentru Grecia, având în vedere tranziția digitală și tranziția verde. În 2021, 52,5 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază, cu 1,4 puncte procentuale sub media UE. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a rămas cu mult sub media UE (4,1 % față de 9,6 % în UE), deși a crescut cu 0,9 puncte procentuale în 2022 și intră, prin urmare, în categoria „performanță bună, dar de monitorizat”. Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a scăzut cu 3,2 puncte procentuale, ajungând la 29,1 % în 2022 și are o „performanță medie” (35,7 % în UE).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Grecia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Spania

Piața muncii din Spania se confruntă cu provocări majore, în pofida redresării sale robuste.

Rata de ocupare a forței de muncă a crescut la 69,5 % în 2022, depășind nivelul de 68 % anterior crizei (2019). Totuși, aceasta continuă să fie cu mult sub media UE de 74,6 %, ceea ce reprezintă o „situație critică”²⁷⁶. Ca urmare a tendinței lor descendente, rata șomajului și rata componentei sale de lungă durată au trecut de la „situație critică” la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” în 2022, chiar dacă au rămas cu mult peste media UE (12,9 % față de 6,2 % și, respectiv, 5 % față de 2,4 %)¹. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) s-a îmbunătățit, ajungând la 12,7 % în 2022, dar este încă „de supraviețuire”. Șomajul în rândul tinerilor rămâne ridicat, la 29,8 %, ajungând la 52,4 % în Melilla, 44,4 % în Ceuta și 43,9 % în regiunea ultraperiferică Insulele Canare, cu toate că în ultimii ani s-a înregistrat o îmbunătățire substanțială. Într-o notă mai pozitivă, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă are o „performanță medie”, iar diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă plasează Spania printre țările cu „cele mai bune performanțe”. În același timp, creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor rămâne „critică” și încă sub nivelul de referință din 2008.



Sursa: Eurostat, [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], AFM-UE.

Spania se confruntă cu provocări în ceea ce privește părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare profesională, deși are rezultate relativ bune în ceea ce privește competențele digitale.

Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a crescut ușor în 2022, ajungând la 13,9 % (față de 9,6 % în UE), înregistrându-se o înrăutățire de la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” la „situație critică”. Disparitățile regionale persistă, cu niveluri deosebit de ridicate în est și sud și cu rezultate tot mai slabe în regiunile de est și nord-vest. Pe de altă parte, Spania are o „performanță peste medie” în ceea ce privește competențele digitale, 64,2 % din populația adultă deținând cel puțin competențe digitale de bază în 2021 (față de 53,9 % în UE), ceea ce sprijină tranziția verde și cea digitală, precum și perfecționarea și recalificarea forței de muncă în general.

²⁷⁶ Notă: definiția ratei ocupării forței de muncă și a șomajului în Spania diferă în 2021 și în 2022, deoarece Spania include în definiția sa angajații aflați în șomaj tehnic (a se vedea [metadatele Eurostat](#)).

Spania se confruntă cu provocări în ceea ce privește protecția și incluziunea socială. Atât rata globală a riscului de sărăcie sau de excluziune socială, cât și raportul dintre chintila superioară și cea inferioară se încadrează în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, deși nivelurile sunt încă relativ ridicate, de 26 % și, respectiv, 5,6 în 2022. În plus, ponderea copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a fost de 32,2 % în 2022 (cu 7,5 puncte procentuale peste media UE în 2022) și a rămas într-o „situație critică” în ultimii trei ani. În acest context, impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei (de 27,4 % față de 35,3 % în UE în 2022) este relativ scăzut și „de supravegheat”. În ceea ce privește aspectele pozitive, Spania continuă să aibă o „performanță peste medie” în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală. Ponderea copiilor cu vârsta sub trei ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire înregistrează o „performanță bună, dar de monitorizat” din cauza unei scăderi semnificative în 2022 (de la 55,3 % la 48,6 %), parțial legată de problemele actuale legate de accesibilitatea financiară.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Spania se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Franța

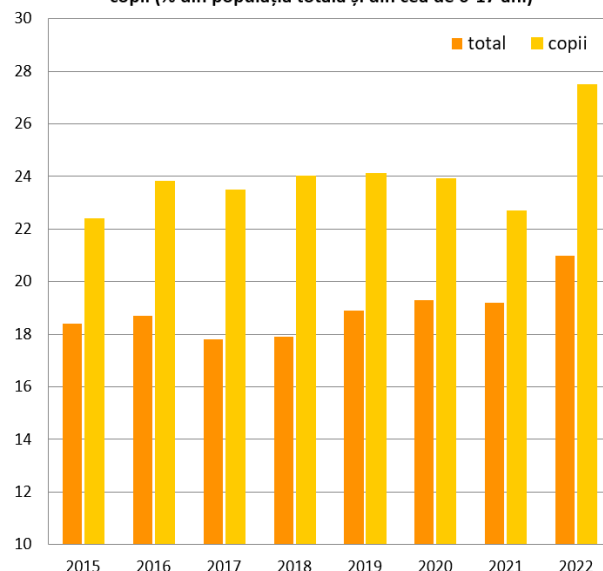
Franța are un sistem de protecție socială puternic, dar se confruntă cu riscuri mai evidente de sărăcie. În ansamblu, Franța înregistrează o „performanță peste medie” în ceea ce privește impactul

transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, iar ponderea populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a rămas în 2022 ușor sub media UE (21,0 % față de 21,6 %). Cu toate acestea, rata AROE a crescut cu 1,8 puncte procentuale de la an la an, abătându-se de la tendința înregistrată de persoanele din UE²⁷⁷. În contextul creșterii inflației, rata AROE a copiilor a crescut considerabil (cu 4,7 puncte procentuale), ajungând la 27,4 % în 2022²⁷⁸, cu mult peste media UE de 24,7 %. Ambele evoluții sunt „de supraviețuire”.

Creșterea venitului intern brut al gospodăriilor a rămas cu 1,1 puncte procentuale sub media UE în

2021. Inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, rămâne la o „performanță medie”, deși în mare parte pe o tendință ascendentă începând din 2018. Regiunile ultraperiferice au rezultate considerabil mai slabe decât Franța metropolitană în toate domeniile tabloului de bord social.

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială, total și copii (% din populația totală și din cea de 0-17 ani)



Sursa: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC; întrerupere a seriei în 2022.

²⁷⁷ Întrerupere a seriei: ancheta FR-SILC include în 2022, pentru prima dată, patru departamente de peste mări (Guyana Franceză, Réunion, Martinica și Guadelupa).

²⁷⁸ Această creștere pare ridicată, în pofida includerii departamentelor de peste mări menționate mai sus.

Performanța pieței muncii din Franța a continuat să se îmbunătățească, în pofida unei încetiniri a economiei în a doua jumătate a anului 2022, a creșterii blocajelor în aprovizionare și a prețurilor ridicate ale energiei. Între 2021 și 2022, rata șomajului a scăzut cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 7,3 % (7,2 % în T2-2023), cel mai scăzut nivel din 2008, dar este totuși „de supravegheat”, întrucât performanța în raport cu media UE s-a deteriorat pentru a doua oară²⁷⁹. Șomajul în rândul tinerilor și ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) s-au îmbunătățit, de asemenea, rămânând totuși ridicate în regiunile ultraperiferice. Integrarea pe piața muncii a unor grupuri vulnerabile continuă să fie dificilă, în special pentru persoanele născute în afara UE și pentru persoanele cu un nivel scăzut de instruire. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă are o „performanță peste medie” (5,8 puncte procentuale în 2022 față de 9,1 puncte procentuale în UE). Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au scăzut din 2021 până în 2022 cu 3,3 puncte procentuale, dar rămân semnificative, situându-se la 20,8 puncte procentuale.

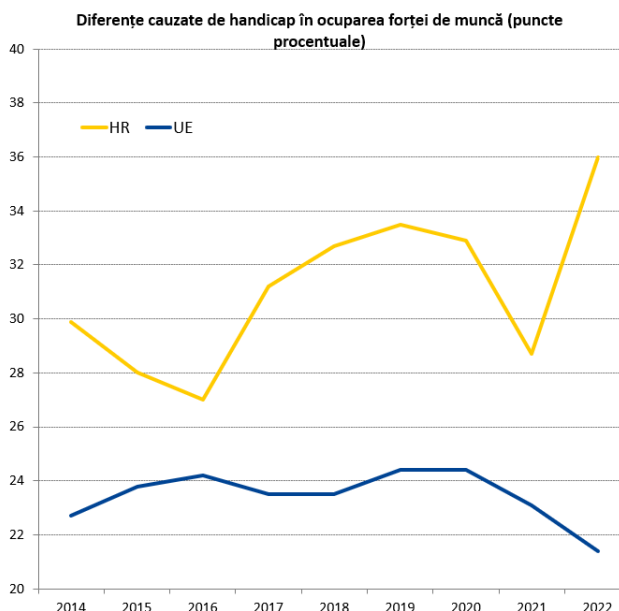
Franța are, în general, rezultate bune în ceea ce privește indicatorii din tabloul de bord social privind egalitatea de șanse. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază, precum și a persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare se încadrează în categoria „performanță medie” (62 % în 2021 și, respectiv, 7,6 % în 2022). Franța are „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire. Cu toate acestea, sistemul de învățământ este marcat de o pondere semnificativă de elevi cu rezultate slabe și de inegalități ridicate.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Franța nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

²⁷⁹ Definiția ratei ocupării forței de muncă și a ratei șomajului în Franța diferă în 2021 și în 2022, deoarece Franța include angajații aflați în șomaj tehnic (a se vedea [metadatele Eurostat](#)).

Croația

Croația a înregistrat o redresare solidă în 2021 și 2022, dar se confruntă în continuare cu provocări substanțiale pe piața muncii. În pofida unor îmbunătățiri înregistrate începând din 2021, rata de ocupare a forței de muncă era în continuare semnificativ mai mică decât media UE în 2022 (69,7 % față de 76,4 %) și a fost „critică” timp de doi ani consecutivi. Deși rata șomajului și rata șomajului de lungă durată se apropie de media UE (7 % și, respectiv, 2,4 % în 2022), procentul tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) rămâne „de supravegheat”, situându-se la 13,3 % în 2022 față de 11,7 % în UE, chiar și



Sursa: Eurostat, [tepsr_sp200], EU-SILC

după o ușoară scădere față de anul precedent.

Diferențele cauzate de handicap în ocuparea

forței de muncă sunt „critice”, înregistrând unul dintre cele mai ridicate niveluri (36 de puncte procentuale față de media de 24,4 puncte procentuale în UE) și o tendință de deteriorare.

Croația se confruntă cu unele provocări în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale.

Deși rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) rămâne sub media UE atât în cazul populației totale (19,9 % față de 21,6 %), cât și al copiilor (18,1 % față de 24,7 %), impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei a fost „critic” din 2020, fiind semnificativ mai scăzut (cu 20,4 %) în 2022 decât media UE (35,3 %). Acest lucru trebuie monitorizat îndeaproape și în ceea ce privește impactul posibil al costului actual ridicat al vieții asupra riscurilor de sărăcie.

Croația are rezultate relativ bune în ceea ce privește părăsirea timpurie a școlii și competențele digitale. Țara rămâne printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare, care s-a situat la 2,3 % în 2022, în comparație cu media UE de 9,6 %. Proporția adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a înregistrat, de asemenea, o „performanță peste medie”, de 63,3 %, în comparație cu media UE de 53,9 % în 2021, ceea ce este important pentru sprijinirea tranziției verzi și a celei

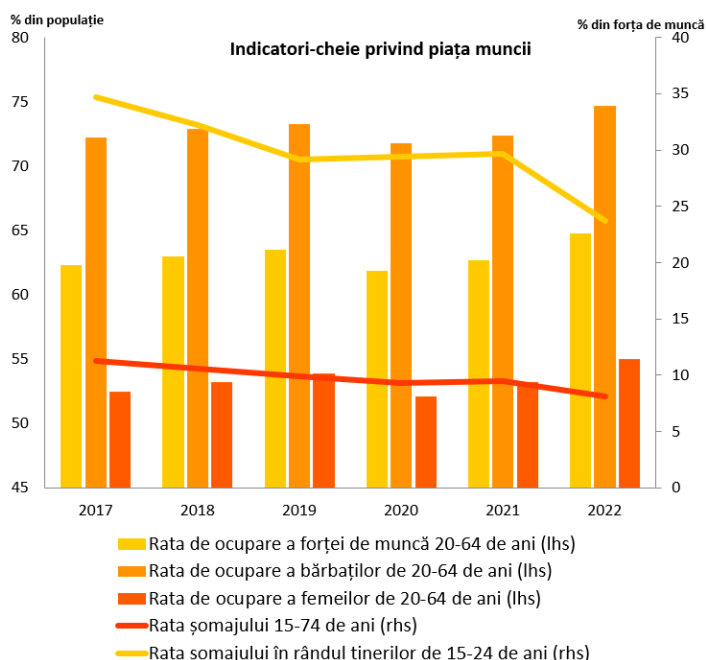
digitale. Pe de altă parte, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire s-a deteriorat recent în mod semnificativ (de la 33,3 % în 2021 la 27,5 % în 2022), ceea ce o situează cu 8,2 puncte procentuale sub media UE, fiind „de supravegheat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Croația nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Italia

În ciuda unei redresări solide a ocupării forței de muncă, Italia se confruntă cu provocări

importante pe piața muncii. Unii indicatori din tabloul de bord social din domeniul „condiții de muncă echitabile” indică o „situație critică”. Deși rata de ocupare a forței de muncă a atins un nivel record de 64,8 % în 2022, aceasta este cu aproape 9,8 puncte procentuale sub media UE, Italia fiind astfel una dintre țările cu cele mai slabe performanțe din UE. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă se ridică la 19,7 puncte procentuale în 2022 și a rămas stabilă din 2020. Comparativ cu media UE, aceasta este aproape de două ori mai mare (10,7 %), ceea ce indică o „situație critică”.



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

De asemenea, incidența muncii involuntare cu fracțiune de normă rămâne ridicată, în special în rândul tinerilor și al bărbaților. În plus, creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor, de 94,6 % în 2021, era în continuare cu mult sub media UE de 109,9 % în comparație cu 2008 și a scăzut la 93,8 % în 2022 ca urmare a unei inflații ridicate, ceea ce indică, de asemenea, o „situație critică”. Pe de altă parte, performanța Italiei s-a îmbunătățit în ceea ce privește șomajul și componenta sa de lungă durată, ambii indicatori înregistrând o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” în 2022. În cele din urmă, în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, Italia se numără în mod constant printre țările cu „cele mai bune performanțe”.

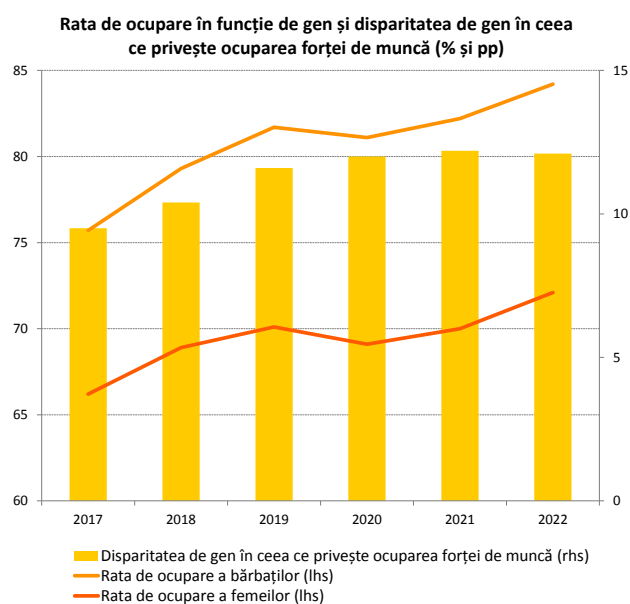
Chiar dacă situația tinerilor prezintă semne de îmbunătățire, sistemul de educație și formare din Italia continuă să se confrunte cu provocări. În special, ponderea adulților care au cel puțin competențe digitale de bază în Italia s-a situat la 45,6 % în 2021 și a fost cu mult sub media UE (53,9 %), rămânând astfel „de supravegheat”, inclusiv în ceea ce privește potențialul său de a sprijini tranziția verde și cea digitală. Situația persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare, precum și situația tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) s-au îmbunătățit ușor în comparație cu anul precedent și se încadrează în prezent în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Cu toate acestea, la 19 %, Italia continuă să înregistreze una dintre cele mai ridicate rate NEET din UE (media UE: 11,7 %).

În ceea ce privește protecția și incluziunea socială, există posibilități de îmbunătățire suplimentară, în ciuda progreselor recente. Trei indicatori din domeniul „protecție și incluziune socială” sunt „de supravegheat” și toți indicatorii, cu excepția nevoilor nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, înregistrează o performanță mai slabă decât media UE. În 2022, ponderea globală a persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a scăzut ușor la 24,4 %, deși rămâne ridicată, iar riscul de sărăcie în sine a rămas neschimbat în comparație cu 2021. În mod similar, rata AROPE în rândul copiilor a scăzut, de asemenea, de la 29,7 % în 2021 la 28,5 % în 2022. În plus, în 2022, transferurile sociale au redus sărăcia cu doar 25,8 % în Italia (comparativ cu 35,3 % în UE), iar eficacitatea lor este „de supravegheat”. În cele din urmă, inegalitățile veniturilor, măsurate prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, prezintă aceeași dinamică precum sărăcia: deși a scăzut ușor în 2022, raportul (5,6 %) este „de supravegheat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, opt indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Italia se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Cipru

Piața muncii din Cipru înregistrează, în general, rezultate în conformitate cu media UE, dar unele grupuri de populație se confruntă în continuare cu provocări. Rata de ocupare a forței de muncă a ajuns la 77,9 % în 2022 și a crescut în continuare la 79,0 %, un nivel aproape record, în al doilea trimestru al anului 2023 (față de 75,4 % în UE). În același timp, șomajul a fost relativ scăzut, de 6,8 % în 2022, deși încă ușor peste media UE de 6,2 %, în timp ce componenta sa de lungă durată, de 2,3 %, a fost în concordanță cu acesta (2,4 % în UE), după o ușoară creștere în 2021. Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă în Cipru se apropie de media UE, situându-se la 25,7 puncte procentuale, și a scăzut în comparație cu anul precedent. În același timp, integrarea tinerilor și a femeilor pe piața muncii rămâne slabă. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează



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

niciun program educațional sau de formare (NEET) este în continuare foarte ridicată, situându-se la 14,7 % (față de 11,7 % în UE), cu o deteriorare în raport cu media UE în comparație cu anul precedent (în pofida scăderii sale în termeni absoluți), trecând astfel de la „de supravegheat” la „situație critică”. Deși ratele de ocupare a forței de muncă au crescut atât în cazul bărbaților, cât și al femeilor, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă rămâne „de supravegheat” pentru al doilea an consecutiv, din cauza nivelului său relativ ridicat și în creștere (12,1 puncte procentuale față de 10,7 puncte procentuale în UE). Ponderea copiilor cu vârsta sub trei ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a fost de 24,4 % în Cipru, cu mult sub media UE (35,7 %), după o scădere substanțială față de anul precedent. Întrucât îngrijirea formală a copiilor este importantă pentru participarea pe piața muncii a persoanelor cu responsabilități de îngrijire, aceasta este o situație „de supravegheat”. În cele din urmă, venitul brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor rămâne în continuare sub nivelul din 2008, după o ușoară deteriorare începând cu 2021, situația fiind „de supravegheat”.

Evoluțiile în materie de competențe prezintă îmbunătățiri, dar persistă unele provocări. Proporția persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a scăzut de la 10,2 % în 2021 la 8,1 % în 2022 și înregistrează în prezent o „performanță peste medie”. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază este destul de scăzută, de 50,2 % în 2021 (față de 53,9 % în UE), și continuă să fie „de supravegheat”, într-un domeniu care sprijină tranziția verde și cea digitală.

Sistemul de protecție socială pare eficace în sprijinirea unor rezultate sociale bune în Cipru.

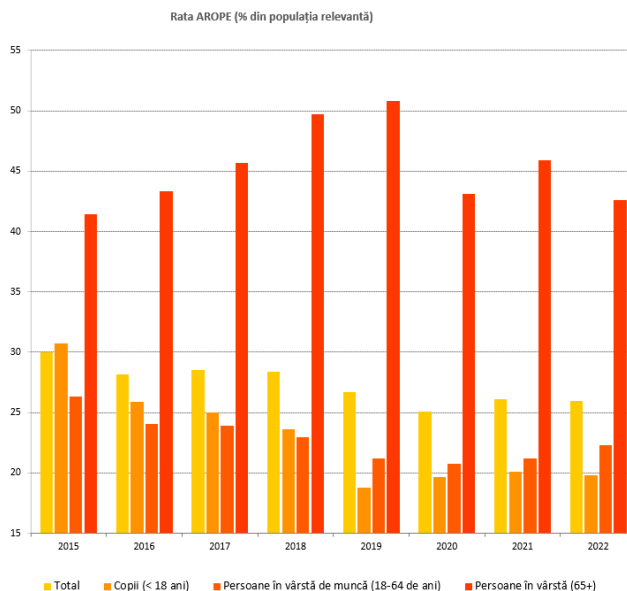
Riscul de sărăcie sau de excluziune socială este de 16,7 % în 2022 (față de 21,6 % în UE), inclusiv în cazul copiilor (18,1 % față de 24,7 % în UE), iar țara are o „performanță peste medie” în cadrul ambelor dimensiuni. Acest lucru reflectă, printre altele, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, care are o „performanță medie” (31,2 % față de 35,3 % în UE) și costurile suplimentare scăzute pentru locuințe, pentru care Cipru înregistrează „cele mai bune performanțe”. Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală, de 0,1 %, sunt printre cele mai scăzute din UE, plasând din nou Cipru printre țările cu „cele mai bune performanțe”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Cipru nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Letonia

Deși înregistrează o performanță medie în unele domenii, Letonia se confruntă, per ansamblu, cu provocări semnificative în domeniul social. Deși înregistrează o performanță medie în ceea ce

privește riscul de sărăcie în rândul copiilor, ponderea globală a persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE), de 26 % în 2022, este una dintre cele mai ridicate din UE, cu mult peste media UE de 21,6 %. După o deteriorare a performanței relative a țării în această privință timp de doi ani consecutivi, aceasta constituie în prezent o „situație critică”. În plus, 42,6 % dintre persoanele în vârstă sunt expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, un procent semnificativ mai mare decât în cazul populației totale. De asemenea, inegalitatea veniturilor a



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

fost în mod constant „critică” în ultimii trei ani, înregistrând unul dintre cele mai mari raporturi dintre chintila superioară și cea inferioară (de 6,3 în 2022 față de 4,7 în UE). Reforma venitului minim²⁸⁰ și creșterea salariului minim (la cel puțin 620 EUR în 2023 și cel puțin 700 EUR începând din 2024) sunt menite să abordeze provocările legate de sărăcie și inegalitate. Cu toate acestea, efectul acestor acțiuni până în prezent a fost afectat de ratele ridicate, deși în prezent în scădere, ale inflației din Letonia în primele luni ale anului 2023 și la sfârșitul anului 2022. Se raportează o deteriorare a nevoilor nesatisfăcute de îngrijire medicală, care afectează 5,4 % din populație în 2022 (față de 2,2 % în UE), ceea ce reprezintă o „situație critică”. Aceasta urmează unei situații caracterizate prin „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” înregistrate în 2021, care a coincis cu investiții temporare suplimentare în asistența medicală pentru a atenua efectele pandemiei de COVID-19. Se preconizează că reforma în curs a sistemului de sănătate va asigura o acoperire mai largă și servicii medicale legale de o calitate mai bună pentru populație în mod mai structural.

²⁸⁰ Reforma corelează pragurile de venit minim pentru venitul minim garantat, prestațiile de asigurări sociale de stat, pensia minimă, sprijinul material pentru orfani și copiii lăsați fără îngrijire părintească după ce au împlinit vârsta majoratului cu venitul minim median per consumator echivalent.

Piața muncii din Letonia s-a redresat rapid în urma crizei COVID-19. În 2022, rata de ocupare a forței de muncă a crescut la 77,0 % (de la 75,3 % în 2021), rămânând doar ușor sub nivelurile anterioare pandemiei, având „performanță medie”. Letonia se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe” referitor la disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și are o „performanță medie” în ceea ce privește tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. Această țară a avut în trecut „cele mai bune performanțe” și în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, dar are în prezent o „performanță medie” din cauza unei creșteri recente, rămânând totuși ușor sub media UE (20,8 puncte procentuale față de 21,4 puncte procentuale în 2022).

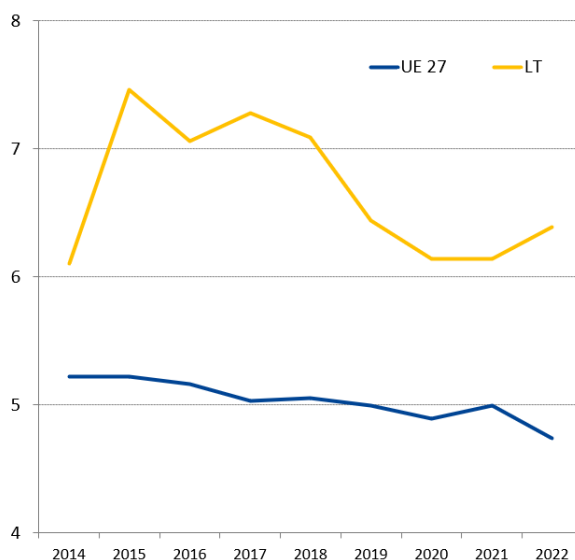
În general, Letonia are o „performanță medie” în ceea ce privește educația și competențele. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a fost de 6,7 % în 2022 (față de 9,6 % în UE), după ce a scăzut și mai mult de la 7,3 % în 2021. Se preconizează că tendința pozitivă înregistrată începând din 2016 va continua cu introducerea recentă a reformelor în domeniul educației și formării profesionale, asigurând o flexibilitate sporită. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a fost de 50,8 % (față de 53,9 % în UE), ceea ce reprezintă, de asemenea, o „performanță medie” într-un domeniu care sprijină tranziția verde și cea digitală.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Letonia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Lituania

Lituania se confruntă cu provocări legate de incluziunea socială și protecția socială. Nivelul de adecvare a plasei de siguranță socială rămâne scăzut. Tendința descendentă observată în ceea ce privește ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE), de 23,5 % în 2021, a revenit recent cu o creștere la 24,6 % în 2022, o situație care este „de supravegheat”. În plus, inegalitatea, măsurată prin raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, este printre cele mai ridicate din UE și a rămas „critică” în ultimii doi ani. În 2022, veniturile celor mai bogați 20 % din populație erau de peste 6 ori mai mari decât cele ale celor mai săraci 20 % și au crescut ușor din 2021, pe fondul unei scăderi în UE. În ceea ce privește aspectele pozitive, Lituania se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe” referitor la creșterea venitului disponibil al gospodăriilor pentru al treilea an consecutiv, ceea ce reprezintă un semn de recuperare continuă a decalajului, iar rata costurilor suplimentare pentru locuințe are o „performanță peste medie”.

Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)



Sursa: Eurostat [[tessi180](#)], AFM-UE.

Există în continuare provocări în ceea ce privește dezvoltarea competențelor. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază (48,8 % în 2021) a fost cu mult sub media UE (53,9 %) și, prin urmare, este „de supravegheat”, inclusiv având în vedere nevoile emergente în materie de competențe pentru a sprijini tranziția verde și cea digitală. Deși între 2020 și 2022 s-a observat o îmbunătățire considerabilă a ponderii copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (de la 16,2 % la 22,8 %), aceasta este în continuare printre cele mai scăzute din UE și sub nivelul anterior pandemiei (2019), de 26,6 %, fiind într-o situație „de supravegheat” în ultimii trei ani. În schimb, performanța Lituaniei în ceea ce privește persoanele care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare s-a îmbunătățit de la „performanță bună, dar de monitorizat” în 2020 la „cele mai bune performanțe” în 2022.

După criza COVID-19, piața muncii în general a înregistrat o redresare puternică, în timp ce situația persoanelor cu handicap s-a înrăutățit, potrivit indicatorului principal din tabloul de bord social. Rata globală de ocupare a forței de muncă a fost de 79,0 % în 2022 (în creștere de la 77,4 % în 2021), ceea ce înseamnă o „performanță peste medie” (76,2 % în UE), la fel ca în anii precedenți. În același timp, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au crescut de la 23,9 puncte procentuale în 2021 la 35 de puncte procentuale (față de 21,4 puncte procentuale în UE), a doua deteriorare în doi ani consecutivi (de la „performanță peste medie” la „situație critică”), nereflectând încă eforturile recente în materie de politici²⁸¹. Atât rata șomajului de lungă durată, cât și ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) s-au îmbunătățit (aceasta din urmă de la 13 % în 2020 la 10,7 % în 2022), trecând de la „de supravegheat” în 2020 la „performanță medie” în 2021 și 2022. În sfârșit, Lituania este în mod tradițional o țară cu „cele mai bune performanțe” referitor la disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, cu o valoare a indicatorului de 0,8 puncte procentuale și o rată de ocupare atât a bărbaților, cât și a femeilor relativ ridicată (79,4 % și, respectiv, 78,6 % în 2022).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, cinci indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Lituania este identificată drept țară care se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

²⁸¹ Datele administrative furnizate de Fondul de stat pentru asigurări sociale indică o creștere cu 4,2 % a numărului de persoane angajate cu handicap.

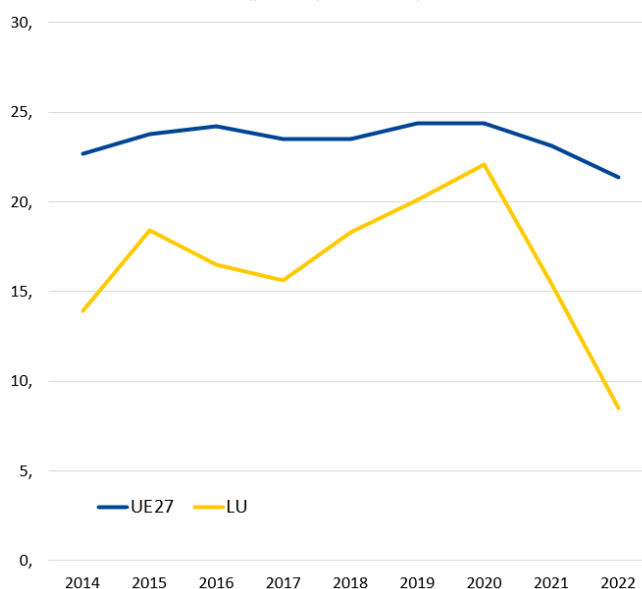
Luxemburg

Piața muncii s-a redresat rapid în urma crizei COVID-19 și rămâne rezilientă în pofida unei încetiniri recente a activității economice. Acest lucru se reflectă în performanța generală bună în

domeniul „condiții de muncă echitabile”. Rata de ocupare a forței de muncă a atins un nou nivel ridicat (74,8 %) în 2022, ușor peste media UE, în timp ce rata șomajului a scăzut la 4,6 %. Șomajul de lungă durată a crescut în 2020 și 2021, dar a revenit la nivelul scăzut anterior pandemiei în 2022 (1,3 %), înregistrând în prezent o „performanță peste medie”. Acest lucru este valabil și pentru disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, ce s-a redus semnificativ de la 7,4 puncte procentuale în 2021 la 6,5 puncte procentuale în 2022. În plus, pentru al doilea an, Luxemburg este una dintre țările cu cele

mai bune performanțe în ceea ce privește diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă²⁸² (8,5 puncte procentuale față de 21,4 puncte procentuale în UE). Deși rămâne cu mult sub media UE, ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a crescut în 2020 și 2021, dar a scăzut semnificativ, ajungând la 6,8 % în 2022, înregistrând o „performanță peste medie”. Cu toate acestea, deși indicele venitului brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor (2008 = 100) este de 111,9, aproape de media UE (109,5), acesta continuă să fie „de supravegheat” din cauza scăderii sale reduse într-un moment în care alte state membre au înregistrat o creștere.

Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)



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

²⁸² Există o întrerupere a seriei pentru toți indicatorii bazați pe EU-SILC pentru Luxemburg în 2021, 2022 și 2023.

Luxemburg înregistrează performanțe solide în ceea ce privește educația și competențele. În general, țara are o „performanță peste medie” în acest domeniu de politică. În special, deși ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a crescut în timpul pandemiei, aceasta a scăzut semnificativ în 2022, înregistrând o „performanță peste medie”. În 2021, 63,8 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază, cu aproape 10 puncte procentuale peste media UE, ceea ce sprijină tranziția verde și cea digitală. Luxemburg rămâne, de asemenea, unul dintre statele membre cu cea mai mare pondere a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire, deși, din cauza unei deteriorări substanțiale în 2022 (de la 62 % în 2021 la 54,7 %), Luxemburg înregistrează în prezent o „performanță bună, dar de monitorizat”.

Situația socială este, în general, bună în Luxemburg, dar există provocări legate de costurile cu locuința¹. Țara a înregistrat îmbunătățiri semnificative în 2022 în ceea ce privește ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în rândul populației generale și, în special, în rândul copiilor, având o „performanță peste medie” în ambele cazuri. Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei și nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală înregistrează o „performanță medie” și, respectiv, „performanță peste medie”. Dimpotrivă, rata costurilor suplimentare pentru locuințe s-a deteriorat semnificativ, de la „performanță peste medie” la „situație critică”, reflectând impactul creșterilor foarte mari ale prețurilor locuințelor.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, un indicator care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Luxemburg nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

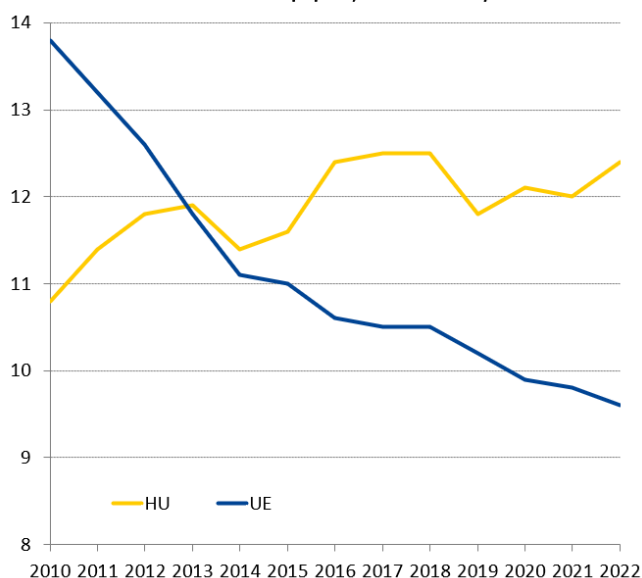
Ungaria

Ungaria se confruntă cu provocări semnificative în ceea ce privește educația și dezvoltarea competențelor.

În special, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire este scăzută (12,9 % în 2022 față de 35,9 % în UE) și în scădere din 2021, prezentând o „situație critică” în ultimii doi ani. Rata persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a rămas, de asemenea, într-o „situație critică”, crescând de la 12,0 % în 2021 la 12,4 % în 2022, față de o tendință descrescătoare înregistrată în UE. În cazul romilor, această rată a fost de șase ori mai mare decât în cazul restului populației în 2022 (64,3 % față de 9,4 %). În plus, ponderea

adultilor din Ungaria cu cel puțin competențe digitale de bază (49,1 %) este mai mică decât media UE (53,9 % în 2021) și „de supravegheat”, cu rate deosebit de scăzute în rândul persoanelor slab calificate, al șomerilor și al persoanelor de peste 55 de ani. Abordarea acestor provocări în materie de educație și de competențe poate contribui la soluționarea deficitului de forță de muncă și de competențe și la sprijinirea tranziției verzi și a celei digitale echitabile.

Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare(% din populație 18-24 de ani)



Sursa: Eurostat, [[sdg_04_10](#)], AFM-UE.

Ungaria se confruntă cu provocări în domeniul politicii sociale, care sunt exacerbate de inflația ridicată. Transferurile sociale reduc sărăcia monetară cu 36,7 % în Ungaria, în linii mari în concordanță cu media UE, dar situația este totuși „de supravegheat”, având în vedere scăderea substanțială a indicatorului în comparație cu anul precedent²⁸³. În timp ce riscul de sărăcie și de excluziune socială în Ungaria înregistrează o „performanță medie” în rândul populației totale și o „performanță peste medie” în rândul copiilor (18,4 % și, respectiv, 18,1 %), rata deprivării materiale și sociale severe este una dintre cele mai ridicate din UE (9,1 % în 2022). Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a crescut puternic de la 2,4 % în 2021 („performanță peste medie”) la 8,1 % în 2022 („de supravegheat”), exacerbând costurile ridicate ale vieții pentru numeroase gospodării cu venituri mai mici.

Piața muncii din Ungaria a făcut față cu succes crizei COVID-19, deși rezultatele pentru unele grupuri vulnerabile sunt încă în urmă. Piața muncii s-a redresat rapid, cu o „performanță peste medie” în domeniul „condiții de muncă echitabile” (sau cu „cele mai bune performanțe” în cazul creșterii venitului brut disponibil al gospodăriilor), rata de ocupare a forței de muncă atingând un nivel record de 80,2 % în 2022. Cu toate acestea, unele grupuri vulnerabile se confruntă în continuare cu obstacole semnificative în ceea ce privește accesul la piața muncii și dezvoltarea acesteia. În timp ce disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este de 9,8 puncte procentuale în 2022 și are în continuare o „performanță medie”, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au crescut cu 3,6 puncte procentuale, ajungând la un nivel foarte ridicat, de 32,4 puncte procentuale (față de 21,4 puncte procentuale în UE), ceea ce reprezintă o „situație critică” după ce anterior a fost „de supravegheat”. În plus, ratele de ocupare a forței de muncă pentru persoanele slab calificate și pentru romi sunt cu mult sub medie (38,7 % și, respectiv, 47,3 % pentru grupa de vârstă 15-64 de ani, față de 74,4 % în medie în 2022).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, șase indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Ungaria se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

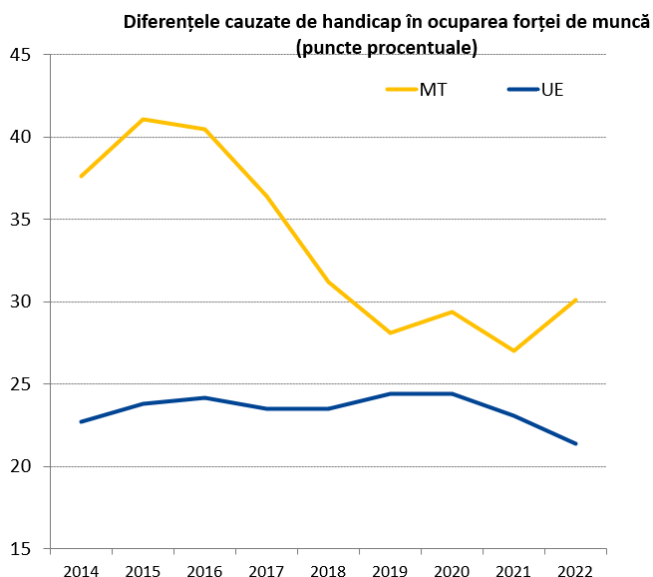
²⁸³ Deși pentru acest indicator există o întrerupere a seriei în 2022 pentru toate statele membre, cu excepția Finlandei, inclusiv pentru Ungaria, din cauza unei modificări metodologice, valorile indicatorului (nepublicate) calculate de Eurostat pe baza vechii metodologii indică o scădere similară în 2022 și oferă aceeași evaluare „de supravegheat”, astfel încât concluziile aferente sunt neschimbate.

Malta

Piața muncii din Malta are, în general, rezultate foarte bune, însă unele grupuri de populație se confruntă în continuare cu provocări. Rata de ocupare a forței de muncă în Malta a fost printre

cele mai ridicate din UE, de 81,1 % în 2022 (82,7 % în T2-2023), ceea ce indică, pe lângă evoluțiile venitului intern brut al gospodăriilor pe cap de locuitor, o „performanță peste medie”. Rata șomajului a atins un minim istoric de 2,9 % în 2022, în timp ce ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut rapid de la 9,5 % în 2021 la 7,2 % în 2022 (față de 11,7 % în UE), Malta devenind astfel țara cu „cele mai bune performanțe” în ambele domenii. Cu o ușoară creștere la 1 % în 2022, rata șomajului de

lungă durată înregistrează o „performanță bună, dar de monitorizat”, deși rămâne cu mult sub media UE (de 2,4 %). Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă înregistrează în continuare o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, situându-se la 13,1 puncte procentuale în 2022, depășind media UE de 10,7 puncte procentuale, deși a scăzut cu 3,3 puncte procentuale față de 2021. În cele din urmă, persoanele cu handicap se confruntă cu provocări în ceea ce privește integrarea pe piața muncii, după cum o demonstrează diferențele relativ mari și tot mai mari cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă, situație care este „de supravegheat”. După stabilizarea în 2019 la un nivel relativ ridicat, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au continuat să crească în 2022 (cu 3,1 puncte procentuale), ajungând la 30,1 puncte procentuale, peste media UE (21,4 puncte procentuale).



Sursa: Eurostat, [tepsr_sp200], EU-SILC.

Sistemul de educație și formare din Malta înregistrează, în general, performanțe bune, însă persistă unele provocări pentru tineri. Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a fost de 43,1 % în 2022 (față de 35,7 % în UE), ceea ce reprezintă o „performanță peste medie”. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare s-a diminuat, dar rămâne ușor mai ridicată decât media UE (10,1 % față de 9,6 % în 2022) și este „de supravegheat”, în contrast puternic cu performanța bună în ceea ce privește rata tinerilor NEET. Începând din 2021, 61,2 % dintre adulți aveau cel puțin competențe digitale de bază în Malta (deși cu diferențe mari între nivelurile de competențe), care se situează peste media UE de 53,9 % și sprijină tranziția digitală și tranziția verde.

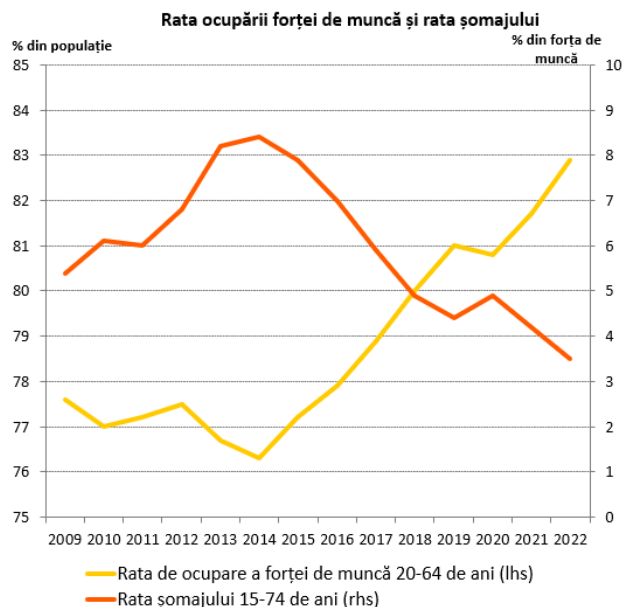
Situația socială din Malta este, în general, bună, deși se înregistrează provocări în ceea ce privește impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei. Riscurile de sărăcie și inegalitatea veniturilor înregistrează o „performanță medie” în Malta. În 2022, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în rândul populației generale și al copiilor a fost de 20,1 % și, respectiv, 23,1 % (față de 21,6 % și, respectiv, 24,7 % în UE). Malta a avut o „performanță peste medie” în ceea ce privește costurile suplimentare pentru locuințe, cu o rată de 2,9 % (față de 9,1 % în UE), și nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (0,3 % față de 2,2 % în UE). Cu toate acestea, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei este scăzut în Malta, de 26,4 %, cu mult sub media UE de 35,3 % și este „de supravegheat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, trei indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Malta nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Țările de Jos

Economia Țărilor de Jos s-a redresat rapid în urma crizei COVID-19 și înregistrează în continuare rezultate relativ bune în ceea ce privește toți indicatorii din tabloul de bord social legați de piața muncii. Rata de ocupare a forței

de muncă a atins 82,9 % în 2022 (83,6 % în T2-2023), una dintre cele mai ridicate din UE, în timp ce rata șomajului a rămas foarte scăzută (3,5 % în 2022). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare rămâne printre cele mai scăzute din UE, în pofida unei creșteri marginale în 2022 (cu 0,3 puncte procentuale, până la 4,2 %), față de o tendință descendentă în UE (ceea ce a dus la o deteriorare de la „cele mai bune performanțe” la „performanță bună, dar de monitorizat”). În



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

contextul acestei performanțe în general foarte bune, pandemia de COVID-19 a exacerbat riscurile unei piețe puternic segmentate a muncii, care rămâne una dintre cele mai mari provocări structurale din Țările de Jos. În timp ce disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a rămas cu mult sub media UE (7,9 puncte procentuale față de 10,7 puncte procentuale) în 2022, ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă este larg răspândită, în special în cazul femeilor. Acest lucru duce la una dintre cele mai mari disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă din UE (42,3 puncte procentuale față de media UE de 20,4 puncte procentuale în 2022) și la un decalaj substanțial de pensii între bărbați și femei (37,9 % față de 26,0 % în UE în 2022).

Țările de Jos continuă să prezinte performanțe solide în ceea ce privește formarea competențelor. Rata persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare continuă să prezinte o „performanță peste medie” (5,6 % în 2022), în pofida unei ușoare creșteri față de anul precedent (0,5 puncte procentuale). În 2021, 78,9 % din populația adultă avea cel puțin competențe digitale de bază, printre cele mai mari ponderi din UE. Cu toate acestea, rămâne importantă o informare eficace a persoanelor aflate într-o situație nefavorabilă pe piața muncii (cum ar fi persoanele slab calificate, persoanele cu contracte flexibile sau temporare, persoanele provenite din familii de migranți și persoanele cu handicap). În special, ca urmare a punerii în aplicare descentralizate, este posibil ca grupurile vulnerabile să nu fie întotdeauna sprijinite în mod egal sau adecvat.

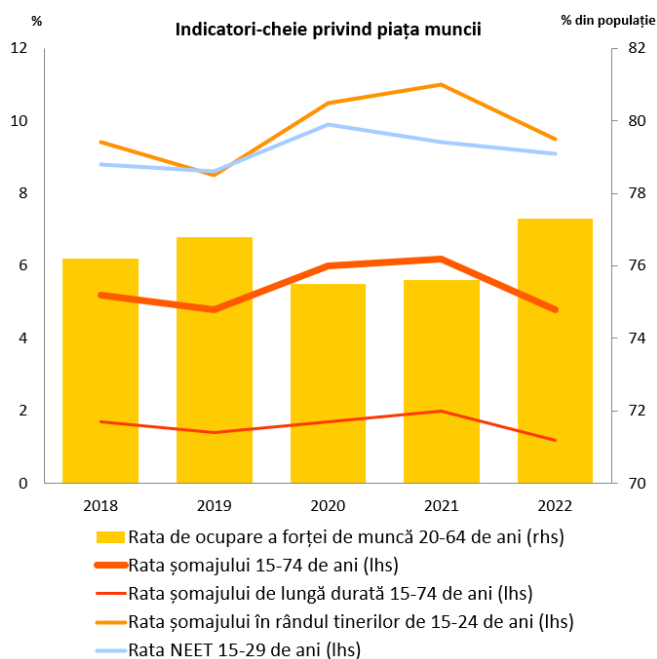
Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în Țările de Jos rămâne relativ stabilă și cu mult sub media UE. Există în continuare provocări pentru anumite grupuri, cum ar fi persoanele provenite din familii de migranți și persoanele cu handicap. Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a crescut de la 8,3 % în 2020 la 10,0 % în 2022, ușor peste media UE de 9,1 %. Persoanele expuse riscului de sărăcie sunt afectate în mod deosebit, cu o rată a costurilor suplimentare pentru locuințe de 41,2 %.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, niciun indicator care să indice faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Țările de Jos nu par să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu vor necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Austria

Austria a înregistrat o redresare puternică a pieței muncii, în pofida semnelor de încetinire a creșterii economice. În 2022, rata de ocupare a forței de muncă a avut o „performanță medie”, de 77,3 %, după o îmbunătățire, dar a rămas la

acest nivel și în T2-2023, după stagnarea creșterii PIB-ului în T4-2022. Atât rata șomajului, cât și rata componentei sale de lungă durată au scăzut drastic (până la 4,5 % și, respectiv, 1,2 %), prezentând o „performanță peste medie”. În acest context, rata tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a continuat să scadă, ajungând la 9,1 % în 2022. Chiar dacă disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a redus la 7,8 puncte procentuale în 2022, rămânând la o „performanță medie”, Austria a înregistrat una



Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [[une_rt_a](#)], [[une_ltu_a](#)], [[edat_lfse_20](#)], AFM-UE.

dintre cele mai ridicate rate de ocupare a forței de muncă cu fracțiuni de normă în rândul femeilor din UE, de 50,3 % în 2022, și una dintre cele mai mari și tot mai mari disparități de gen în acest sens (39,7 puncte procentuale). Ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire a scăzut în mod semnificativ (cu 5,5 puncte procentuale), ajungând la 23 % în 2022 (față de 35,9 % în UE) și este în prezent „de supraviețuire”. Această rată scăzută și oferta limitată de servicii de îngrijire a copiilor de înaltă calitate și la prețuri accesibile pot dăuna perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor și rămân un factor major care contribuie la rata ridicată a muncii cu fracțiuni de normă în rândul femeilor. În cele din urmă, venitul brut disponibil real al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor s-a situat sub nivelul din 2008 (97,9 % în 2021) și cu mult sub media UE (109,9). Deși s-a redresat ușor de la scăderea din 2020 în urma crizei COVID-19, GDHI pe cap de locuitor are o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”.

Austria continuă să prezinte o performanță solidă în domeniul competențelor și al formării, dar persistă provocări pentru persoanele slab calificate și pentru persoanele provenite din familii de migranți. Ponderea adulților care dețin cel puțin competențe digitale de bază a fost ridicată, de 63,3 % în 2021, și are o „performanță peste medie” (54 % în UE). Cu toate acestea, competențele necesare pentru tranziția verde și cea digitală ar putea fi promovate în continuare pentru a aborda deficitele aferente. În timp ce ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a fost de 8,4 % în 2022 și a avut, prin urmare, o „performanță medie”, aproximativ 45 % dintre șomerii de lungă durată au absolvit doar învățământul secundar inferior în Austria. Îmbunătățirea competențelor de bază ale persoanelor defavorizate poate debloca potențialul acestora și le poate îmbunătăți participarea pe piața muncii. În 2021, 23,6 % dintre persoanele provenite din familii de migranți cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani aveau doar studii de nivel secundar inferior, iar participarea la educație a persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 19 ani care nu s-au născut în Austria era de 61,2 % în 2020, cu mult sub cea a resortisanților (80,7 %).

Austria are rezultate relativ bune în domeniul protecției și incluziunii sociale. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) este stabilă, situându-se la 17,5 % în 2022, iar rata AROPE în rândul copiilor a scăzut la 21,6 %. Cu toate acestea, deprivarea materială și socială severă a crescut cu 0,5 puncte procentuale, ajungând la 2,3 % în 2022, iar rata persoanelor expuse riscului de sărăcie monetară (14,8 %) a rămas peste nivelurile anterioare pandemiei. Impactul puternic al transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (41,2 % în 2022 față de 35,3 % în UE) și nivelul scăzut al nevoilor nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală continuă să descrie o situație cu o „performanță peste medie”.

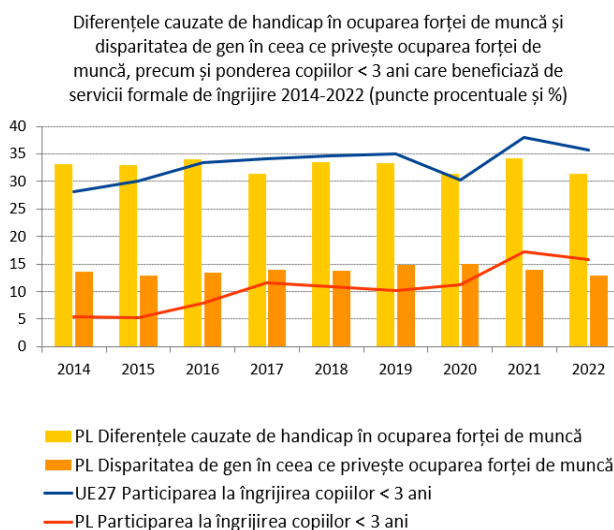
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, un indicator care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, Austria **nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Polonia

Piața muncii din Polonia funcționează, în general, bine, dar femeile și persoanele cu handicap se confruntă cu provocări semnificative. Atât rata ocupării forței de muncă, cât și rata șomajului au atins niveluri mai bune decât cele consemnate înainte de pandemie, înregistrând cele mai bune performanțe din ultimele trei decenii. Cu una dintre cele mai scăzute rate ale șomajului din UE, de 2,9 % în 2022, Polonia are „cele mai bune performanțe”, în timp ce rata de ocupare a forței de muncă are o „performanță medie”, de 76,7 % (față de 74,6 % în UE). În același timp, deficitul de forță de muncă este semnificativ și exacerbă de scăderea populației în

vârstă de muncă și de participarea mai scăzută pe piața muncii a unor grupuri de populație. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este în continuare „de supravegheat”, cu un nivel de 12,9 puncte procentuale (față de 10,7 puncte procentuale în UE) în 2022 și se îmbunătățește doar lent. Unul dintre principalele motive ale inactivității femeilor îl reprezintă responsabilitățile de îngrijire a copiilor și a persoanelor care au nevoie de îngrijire pe termen

lung. Acest lucru se reflectă în ponderea de numai 15,9 % a copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază



Sursa: Eurostat [[tepsr_sp200](#)], [[tesem060](#)], [[tepsr_sp210](#)], EU-SILC.

de servicii formale de îngrijire, care este „de supravegheat”, deoarece aceasta rămâne cu mult sub media UE (35,7 %) și, de asemenea, s-a deteriorat ușor în 2022, abătându-se de la tendința ascendentă înregistrată începând din 2019. Această rată scăzută, combinată cu problemele legate de calitate, poate dăuna perspectivelor de învățare pe termen lung ale copiilor și participării femeilor pe piața muncii. Printre alți factori care afectează negativ rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor se numără frecvența scăzută a muncii cu fracțiune de normă în Polonia în comparație cu UE și vârsta de pensionare relativ timpurie a femeilor. Nivelul mai ridicat de participare a femeilor tinere la învățământul terțiar în comparație cu bărbații influențează, de asemenea, rata lor de ocupare, cu efecte benefice pe termen lung. Persoanele cu handicap se confruntă în continuare cu obstacole semnificative în calea accesului pe piața muncii, ceea ce poate constitui un alt motiv de inactivitate²⁸⁴. În pofida unei scăderi în 2022 comparativ cu 2021 (31,3 puncte procentuale față de 34,2 puncte procentuale), diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă nu au scăzut suficient de rapid și rămân cu mult peste media UE de 21,4 puncte procentuale, situație care este „de supravegheat”.

²⁸⁴ OCDE, *Regional Economic Inactivity Trends in Poland* (Tendințe regionale ale inactivității economice în Polonia), OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, 2021.

Polonia înregistrează unele evoluții bune în ceea ce privește tinerii în domeniul educației, dar nivelul competențelor digitale rămâne foarte scăzut. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază este de 42,9 % în Polonia, ceea ce înseamnă o pondere semnificativ mai mică decât media UE (53,9 % în 2021), reprezentând o „situație critică”. Consolidarea dobândirii de competențe digitale poate sprijini tranziția verde și cea digitală. În schimb, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare este doar jumătate din cea din UE (4,8 % față de 9,6 %), iar Polonia are o „performanță peste medie” în ceea ce privește ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET).

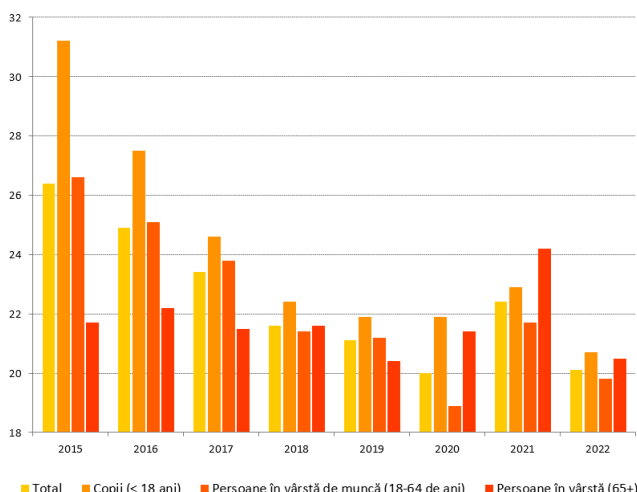
Situația socială este relativ bună în Polonia. Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (15,9 %) și inegalitatea veniturilor (raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, de 3,9 %) rămân la o „performanță peste medie” în comparație cu media UE (de 21,6 % și, respectiv, 4,7 %). Acest lucru s-ar putea datora, cel puțin parțial, unui impact cu o „performanță peste medie” al transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei (reducerea cu 38,6 % a ratei riscului de sărăcie față de media UE, de 35,3 %).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, patru indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Polonia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Portugalia

Eficacitatea sistemului de protecție socială din Portugalia în ceea ce privește reducerea riscurilor de sărăcie și a inegalităților veniturilor a crescut. S-au înregistrat îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) și raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, ceea ce compensează deteriorările din 2021, ambii indicatori înregistrând în prezent o „performanță peste medie”. Rata AROE a scăzut cu 2,3 puncte procentuale din 2021 și a revenit sub media UE în 2022 (20,1 % față de 21,6 %), în timp ce raportul dintre chintila superioară și cea inferioară rămâne ușor peste media UE (5,1 față de 4,7). Cu toate acestea, ponderea populației AROE rămâne foarte ridicată în Azore și Madeira (30,3 % și, respectiv, 30,2 %) și continuă să crească, ceea ce indică disparități tot mai mari între Portugalia continentală și regiunile sale ultraperiferice. Impactul transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei a crescut cu 3,7 puncte procentuale în 2022 (mai mult decât în orice alt stat membru), trecând de la „situație critică” la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”²⁸⁵. În pofida acestei evoluții recente, performanța Portugaliei cu privire la acest indicator continuă să rămână cu mult sub media UE (23,7 % față de 35,3 %) și nu a revenit încă la nivelurile anterioare pandemiei.

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială, grupe de vârstă (% din populație)



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

²⁸⁵ Întrerupere a seriei cronologice în 2022.

Portugalia prezintă îmbunătățiri în ceea ce privește educația și competențele. În 2022, majoritatea indicatorilor din tabloul de bord social din acest domeniu au înregistrat o „performanță peste medie”. Rata persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a crescut marginal între 2021 și 2022 (0,1 puncte procentuale) și rămâne la o „performanță peste medie” după scăderi semnificative în ultimii cinci ani. Ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază a fost de 55,3 % în 2021 (față de 53,9 % în UE), înregistrând astfel o „performanță medie”. Asigurarea sustenabilității acestor rezultate poate ajuta Portugalia să abordeze provocările cu care se confruntă în domeniul competențelor, având în vedere nevoile în schimbare ale pieței muncii, precum și tranziția verde și cea digitală.

Piața muncii din Portugalia s-a dovedit rezilientă în pofida unei încetiniri a redresării economice în urma crizei COVID-19. Toți indicatorii din tabloul de bord social din domeniul „condiții de muncă echitabile” sunt neschimbați în comparație cu anul precedent și rămân la o „performanță medie”. În 2022, rata ocupării forței de muncă și rata șomajului au fost mai bune decât mediile UE (77,5 % față de 74,6 % și, respectiv, 6,0 % față de 6,2 %), cu îmbunătățiri ușor sub medie față de anul trecut. După o creștere de la 2,3 % la 2,9 % între 2020 și 2021, rata șomajului de lungă durată s-a îmbunătățit moderat în 2022 (2,7 %).

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, niciun indicator care să indice faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Portugalia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

România

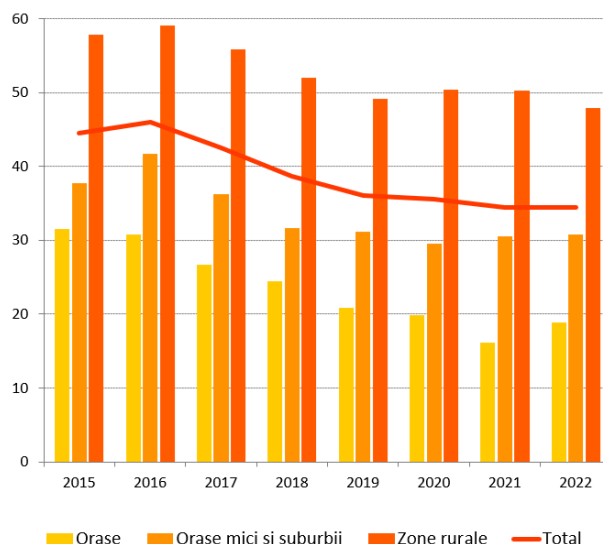
În pofida progreselor semnificative, în România riscurile de sărăcie sunt în mod constant ridicate, în special pentru grupurile vulnerabile și în zonele rurale. Deși a scăzut de la 44,5 % în

2015 la 34,4 % în 2022, rata AROPE rămâne cu mult peste media UE (21,6 %), la fel ca și rata AROPE în rândul copiilor. Aceste rate, precum și impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei denotă „situații critice”. Riscul de sărăcie se referă la 41,5 % din totalul copiilor, fără nicio îmbunătățire față de 2021. Sistemul de protecție socială a avut o eficacitate limitată, deoarece transferurile sociale (altele decât pensiile) au

condus la o reducere a sărăciei de numai 16,5 % (față de 35,3 % în UE). Deși raportul dintre chintila

superioară și cea inferioară a scăzut considerabil, mai mult decât în majoritatea celorlalte state membre, între 2021 și 2022 (de la 7,14 la 6,0), acesta rămâne unul dintre cele mai ridicate din UE. Nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală s-au ridicat la 4,9 % în 2022 și sunt „de supravegheat”. Grupurile vulnerabile, persoanele care locuiesc în zone rurale și comunitățile marginalizate, cum ar fi romii, se confruntă cu dificultăți mai mari în ceea ce privește accesul la servicii esențiale și sociale.

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială în funcție de gradul de urbanizare (% din populație)



Sursa: Eurostat, EU-SILC [[ilc_peps13n](#)]

Provocările persistente în domeniul educației și al dezvoltării competențelor pun în pericol convergența socioeconomică durabilă. Indicatorii din tabloul de bord social referitori la formarea competențelor continuă să evidențieze „situații critice”. În special, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare (15,6 %) este una dintre cele mai ridicate din UE și nu prezintă nicio îmbunătățire clară în ultimii ani, față de tendința descrescătoare din UE. În pofida îmbunătățirilor recente, ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire reflectă în mod constant o „situație critică” și rămâne printre cele mai scăzute în 2022 (12,3 % față de 35,7 % în UE). Această rată scăzută, combinată cu probleme legate de calitate, poate dăuna perspectivelor de învățare pe termen lung, dar și participării femeilor pe piața muncii. Ponderea persoanelor care dețin cel puțin competențe digitale de bază s-a situat la 27,8 % din populația adultă în 2021, cu mult sub media UE de 53,9 %, aflându-se, de asemenea, într-o „situație critică”. Pentru a consolida competitivitatea și a asigura potențialul de creștere favorabilă incluziunii, există posibilitatea de a îmbunătăți în continuare calitatea, accesibilitatea și relevanța pentru piața muncii a educației și formării, precum și de a stimula dobândirea de competențe, cu accent pe grupurile defavorizate, având în vedere deficitul de forță de muncă și de competențe, dubla tranziție și provocările demografice.

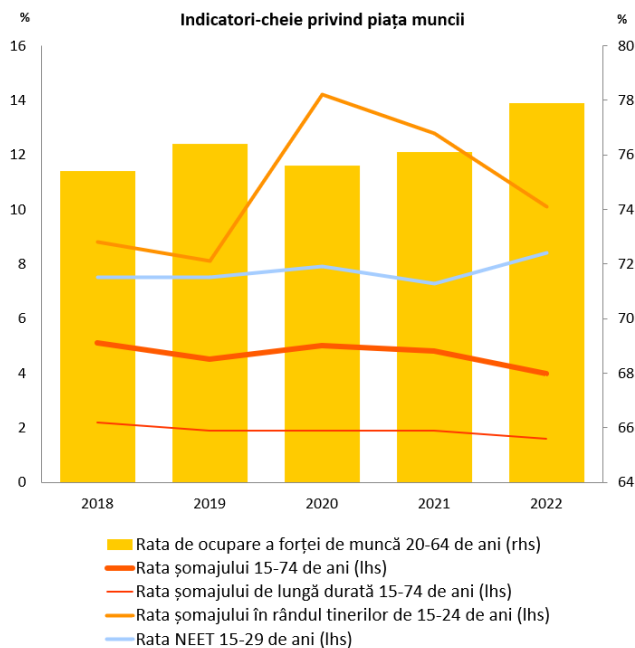
Piața muncii a dat dovadă de reziliență în fața crizei COVID-19, dar se confruntă în continuare cu provocări substanțiale. În 2022, rata de ocupare a forței de muncă era în continuare cu mult sub media UE (68,5 % față de 74,6 %) și a rămas „critică”, reflectând parțial diferențele puternice dintre rezultatele de pe piața muncii în rândul grupurilor de populație. Rata șomajului de lungă durată a crescut (cu 0,2 puncte procentuale, ajungând la 2,2 %), în contextul unei tendințe de îmbunătățire în UE, și este în prezent „de supravegheat”. Ponderea tinerilor NEET a scăzut la 19,8 % (în continuare printre cele mai ridicate din UE), rămânând într-o „situație critică” din cauza ritmului lent de îmbunătățire. Într-o notă pozitivă, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, aflată în „situație critică”, s-a apropiat de media UE în 2020 și 2021 și, cu 18,6 puncte procentuale în 2022, s-a transformat în „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. În mod similar, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă au scăzut în 2022 (cu 0,6 puncte procentuale), trecând de la „situație critică” la „de supravegheat”.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, 11 indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **România se confruntă cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente, care impun o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Slovenia

Slovenia a înregistrat o redresare puternică a pieței muncii în urma pandemiei de COVID-19.

În 2022, rata ocupării forței de muncă, rata șomajului și rata șomajului de lungă durată au continuat să se îmbunătățească în conformitate cu tendința generală din UE și au atins niveluri excepțional de ridicate și, respectiv, scăzute în cazul șomajului (77,9 %, 4 % și, respectiv, 1,6 %). Toți acești indicatori ai pieței muncii au avut „performanță medie” sau „performanță peste medie”. Cu toate acestea, factori structurali, cum ar fi îmbătrânirea rapidă a populației și decalajele dintre competențe, riscă să exacerbeze deficitul existent de forță de muncă.



Sursa: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], [[une_rt_a](#)], [[une_ltu_a](#)], [[edat_lfse_20](#)], AFM-UE.

Slovenia se confruntă cu unele provocări legate de sistemul său de educație și formare, în special în ceea ce privește competențele digitale. În 2021, 49,7 % dintre adulți aveau cel

puțin competențe digitale de bază, procent care se situează sub media UE (53,9 %) și este „de supravegheat”, în special având în vedere sprijinirea tranziției verzi și a celei digitale. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare a crescut cu 0,9 puncte procentuale, față de o tendință de îmbunătățire în majoritatea statelor membre. Acest lucru a dus la o deteriorare de la „cele mai bune performanțe” la „performanță bună, dar de monitorizat”, deși Slovenia are în continuare una dintre cele mai scăzute ponderi din UE. În mod similar, deși ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a crescut, de asemenea (cu 1,1 puncte procentuale), ajungând la 8,4 % în 2022, aceasta rămâne sub media UE de 11,7 % și are, de asemenea, o „performanță bună, dar de monitorizat”.

În general, Slovenia are un sistem de protecție socială care funcționează bine. Aproape toți indicatorii din tabloul de bord social din domeniul „protecție și incluziune socială” sunt „performanță peste medie” sau plasează Slovenia printre țările cu „cele mai bune performanțe” în 2022. La fel ca în anii precedenți, Slovenia a avut una dintre cele mai scăzute ponderi ale populației și ale copiilor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, de 13,3 % și, respectiv, 10,3 %. Cu toate acestea, unele grupuri vulnerabile, în special persoanele cu un nivel scăzut de educație, șomerii, femeile în vârstă și persoanele cu handicap, se confruntă cu riscuri de sărăcie mult mai mari, ceea ce justifică continuarea eforturilor în materie de politică orientate către aceste grupuri. Chiar dacă Slovenia a avut un impact relativ ridicat („performanță peste medie”) al transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei în anii precedenți, în 2022 acesta a scăzut mult mai mult decât în majoritatea statelor membre, ceea ce este „de supravegheat”²⁸⁶. În special, transferurile sociale sunt cel mai puțin eficace în ceea ce privește reducerea riscului de sărăcie pentru persoanele în vârstă (65 de ani și peste), femeile cu vârsta de peste 75 de ani înregistrând o rată AROPE de aproape două ori mai mare (26,1 %) în 2022 decât în cazul populației generale. În cele din urmă, nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală au rămas la un nivel relativ ridicat în comparație cu media UE (2,2 %), în pofida îmbunătățirii semnificative de la 4,8 % în 2021 la 3,7 % în 2022.

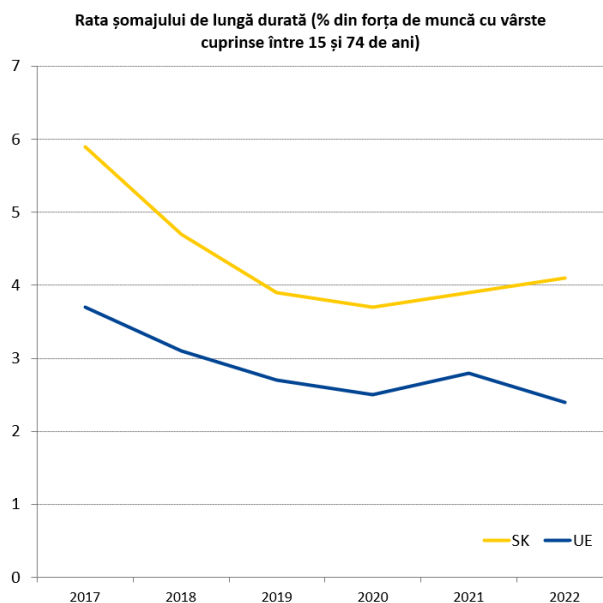
Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, doi indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Slovenia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

²⁸⁶ Întrerupere a seriei cronologice în 2022.

Slovacia

Piața muncii din Slovacia are rezultate bune în general, dar șomajul de lungă durată rămâne

o provocare. După o redresare solidă în urma crizei COVID-19, rata de ocupare a forței de muncă a atins un nivel record de 76,7 %, iar rata șomajului a fost de 6,1 % în 2022 (mai bună decât media UE de 74,6 % și, respectiv, 6,2 %). Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) s-a îmbunătățit, de asemenea, scăzând de la 14,2 % în 2021 la 12,3 % în 2022. Cu toate acestea, rata șomajului de lungă durată este considerată „critică”, deoarece s-a înrăutățit de la 3,9 % în 2021 la 4,1 % în 2022 (față de 2,4 % în UE). În plus, se observă disparități regionale mari între regiunea vestică și cea estică.



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

Participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor este insuficientă și constituie o „situație critică”. În 2022, Slovacia a înregistrat cea mai scăzută rată de participare a copiilor cu vârsta sub 3 ani la serviciile formale de îngrijire din UE (2,3 % față de 35,7 % în UE). Participarea la educația și îngrijirea timpurie a copiilor cu vârsta peste 3 ani rămâne, de asemenea, una dintre cele mai scăzute din UE (77,4 % față de 91,8 % în UE în 2021), cu o pondere de numai 33 % în rândul copiilor romi (deși s-a îmbunătățit față de 27 % în 2016). Pe de altă parte, Slovacia înregistrează o „performanță medie” în ceea ce privește persoanele care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare și ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază.

Slovacia are un risc general scăzut de sărăcie și se numără printre țările cu „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește inegalitatea veniturilor, însă riscurile de sărăcie în rândul copiilor sunt considerate „de supravegheat”. Slovacia se confruntă cu disparități regionale mari, partea de est a țării confruntându-se cu niveluri mai ridicate de sărăcie și de excluziune socială. Țara are una dintre cele mai mari populații de romi din UE, mii de persoane locuind în zone izolate, fără acces la servicii esențiale. Ca urmare a creșterii puternice în 2022 (la 24,7 % de la 19,7 % în 2021), rata AROPE în rândul copiilor este „de supravegheat”, prezentând o deteriorare pe parcursul a doi ani consecutivi. Același lucru este valabil și în cazul impactului transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei²⁸⁷.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, patru indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, inclusiv unul care s-a deteriorat în timp, **Slovacia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

²⁸⁷ Acest indicator înregistrează o întrerupere a seriei în 2022.

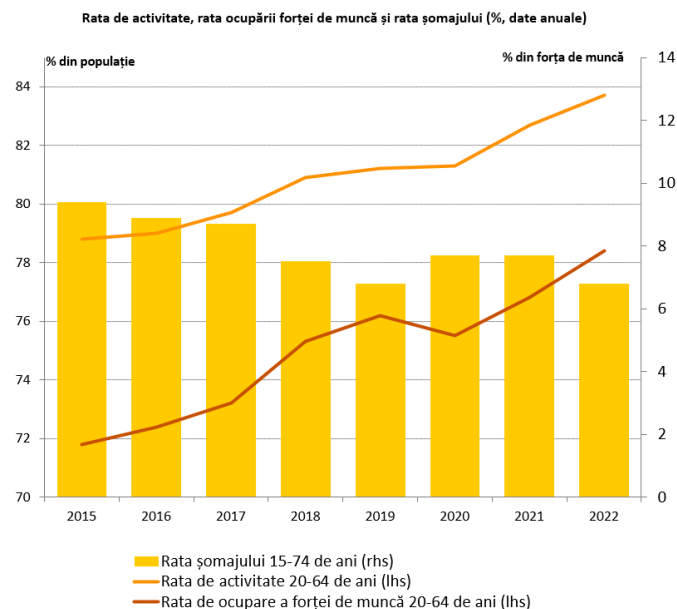
Finlanda

Piața muncii din Finlanda s-a redresat rapid în urma crizei COVID-19 și rămâne tensionată.

Finlanda continuă să înregistreze performanțe în conformitate cu media UE în ceea ce privește indicatorii din tabloul de bord social în domeniul „condiții de muncă echitabile”. În 2022, rata ocupării forței de muncă și rata șomajului de lungă durată s-au îmbunătățit și au fost mai bune decât mediile UE (78,4 % față de 74,6 % și, respectiv, 1,5 % față de 2,4 %), pe fondul condițiilor tensionate de pe piața muncii. În 2022, Finlanda a înregistrat una dintre cele mai reduse disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă din UE (1,2 puncte

procentuale față de 10,7 puncte procentuale pentru media UE) și rămâne printre țările cu „cele mai bune performanțe”. Ponderea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) se situează în continuare sub media UE, dar s-a înrăutățit ușor în 2022 (de la 9,2 % la 9,3 %), față de o tendință de îmbunătățire în majoritatea celorlalte state membre, ceea ce reprezintă o situație „de supravegheat”.

Finlanda continuă să înregistreze performanțe bune în domeniul educației și al competențelor. În 2021, 79 % din populația adultă avea cel puțin competențe digitale de bază, procent care este printre cele mai ridicate din UE. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a fost de 8,4 % în 2022 (față de 9,6 % în UE), fără o deteriorare semnificativă în comparație cu anul trecut. Promovarea oportunităților de învățare și a dobândirii de competențe în conformitate cu această performanță solidă poate contribui la asigurarea potențialului de creștere pe termen lung al economiei, având în vedere îmbătrânirea populației, tranziția verde și cea digitală și deficitul de forță de muncă calificată în anumite sectoare, cum ar fi serviciile sociale și de sănătate.



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

Finlanda dispune de un sistem de protecție socială eficace și favorabil incluziunii, care oferă o acoperire adecvată, dar care include, de asemenea, unele capcane în materie de stimulente și o anumită complexitate care sunt abordate în contextul unei reforme cuprinzătoare. Acest lucru se reflectă în performanța în general bună a majorității indicatorilor din tabloul de bord social din domeniul „protecție și incluziune socială”, deși nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală continuă să fie „critice”. Pentru acest indicator, tendința este de creștere puternică, cu 2,1 puncte procentuale, ajungând la 6,5 % în 2022, cu mult peste media UE (2,6 %). Timpul lung de așteptare pentru asistența medicală primară și specializată se datorează în special întârzierilor în materie de îngrijire cauzate de pandemia de COVID-19 și deficitului de personal medical și de îngrijire. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a crescut cu 2,1 puncte procentuale în 2022 (până la 16,3 %), fiind încă mult sub media UE (24,7 %). Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei rămâne ridicat și peste media UE (49,8 % față de 35,3 %), deși s-a înrăutățit cu 7,9 puncte procentuale din 2021²⁸⁸. În ambele cazuri, se înregistrează o deteriorare de la „cele mai bune performanțe” la „performanță bună, dar de monitorizat”²⁸⁹.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, doi indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Finlanda nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

²⁸⁸ Întrerupere a seriei cronologice în 2022.

²⁸⁹ Pentru indicatorii AROPE și AROPE pentru copii, există o întrerupere a seriei cronologice în 2022.

Suedia

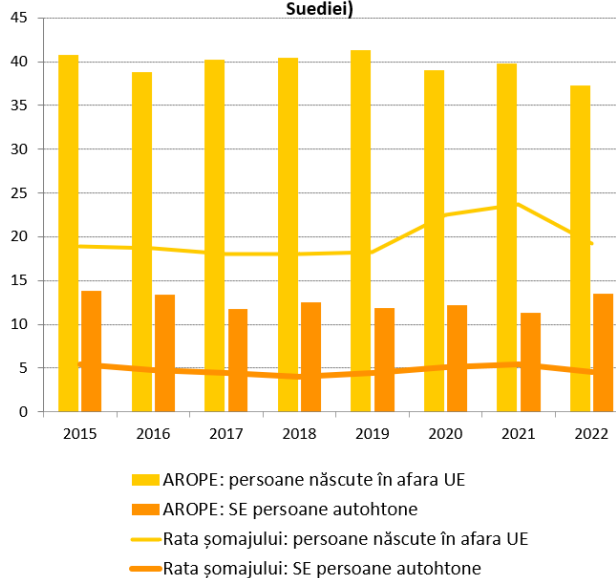
Piața muncii din Suedia s-a redresat rapid în urma crizei COVID-19, însă unele grupuri de populație se confruntă în continuare cu obstacole în calea integrării pe piața muncii.

În 2022, creșterea puternică a ocupării forței de muncă a condus la o rată record de ocupare a forței de muncă de 82,2 %. Țara are, de asemenea, una dintre cele mai scăzute ponderi ale tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) din UE. Cu toate acestea, la 7,5 % în 2022 (față de 6,2 % în UE), rata șomajului rămâne „de supravegheat” și ascunde

diferențe mari între grupurile de populație legate de țara nașterii. În timp ce rata șomajului în

rândul persoanelor autohtone a fost de 4,6 %, persoanele născute în afara UE au înregistrat o rată a șomajului de 19,2 %. În plus, există un decalaj semnificativ între rata șomajului în rândul persoanelor născute în afara UE în ceea ce privește genul, care se situează la 22,3 % în 2022 pentru femei și la 16,7 % pentru bărbați. De asemenea, diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă sunt „de supravegheat”, din cauza unei creșteri bruște cu 5,8 puncte procentuale, ajungând la 25,7 puncte procentuale în 2022. În același an, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă s-a accentuat și are în prezent o „performanță bună, dar de monitorizat”.

Rata șomajului și rata AROPE în funcție de locul nașterii (% din populația de 15-74 de ani și, respectiv, populația totală a Suediei)



Sursa: Eurostat, [lfsq_urgacob], AFM-UE, [ilc_peps06n], EU-SILC.

Riscurile de sărăcie sau de excluziune socială și inegalitățile veniturilor au crescut în Suedia, în timp ce alte rezultate în domeniul social sunt bune sau medii. Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a crescut ușor, cu 1,4 puncte procentuale, ajungând la 18,6 % în 2022 (față de 21,6 % în UE), o situație care este în prezent „de supravegheat”, după ce, în 2021, a înregistrat o „performanță peste medie”. În mod similar, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară a crescut brusc de la 4,0 în 2021 la 4,4 în 2022, cel mai ridicat nivel înregistrat vreodată în Suedia (față de 4,7 în UE) și este, de asemenea, „de supravegheat”. Ca și în cazul rezultatelor pe piața muncii, decalajul dintre rata AROPE a persoanelor autohtone (13,5 % în 2022) și cea a persoanelor născute în afara UE (37,3 %) este mare. Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei înregistrează o „performanță peste medie”, în timp ce rezultatele legate de costurile suplimentare pentru locuințe și de nevoile nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală înregistrează o „performanță medie”.

Suedia are rezultate foarte bune în ceea ce privește competențele, dar persistă inegalități în sistemul de învățământ. Țara are „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește ponderea copiilor cu vârsta sub 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire. Cu toate acestea, ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare (grupa de vârstă 18-24 de ani) a crescut din 2020, ajungând la 8,8 % în 2022. Ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare este de două ori mai mare (17,3 %) în rândul tinerilor născuți în afara UE decât în rândul studenților autohtoni (6,7 %). Ponderea populației adulte care deține cel puțin competențe digitale de bază a înregistrat în mod constant o „performanță peste medie”, de 66,5 % în 2021 (față de 53,9 % în UE), oferind sprijin pentru tranziția verde și tranziția digitală.

Având în vedere constatările analizei din prima etapă de mai sus și, în special, patru indicatori care indică faptul că țara este încadrată în categoria „situație critică” sau „de supravegheat”, **Suedia nu pare să se confrunte cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale ascendente și, prin urmare, nu va necesita o analiză suplimentară într-o a doua etapă** (a se vedea caseta din secțiunea 1.5).

Anexa 1: Obiectivele principale ale UE și obiectivele naționale ale fiecărui stat membru pentru 2030

	Ocuparea forței de muncă (%)	Învățarea în rândul adulților (%)	Reducerea sărăciei (AROPE, mii)
Obiectiv principal al UE	78,0	60,0	-15 000
Toate SM împreună	78,5	57,6	-15 600*
BE	80,0	60,9	-279
BG	79,0	35,4	-787
CZ	82,2	45,0	-120
DK	80,0	60,0	-30 ⁽¹⁾
DE	83,0	65,0	-1 200 ⁽²⁾
EE	81,3	52,3	-39
IE	78,2	64,2	-90
EL	71,1	40,0	-860
ES	76,0	60,0	-2 815
FR	78,0	65,0	-1 100
HR	75,0	55,0	-298
IT	73,0	60,0	-3 200
CY	80,0	61,0	-10
LV	80,0	60,0	-95
LT	80,7	53,7	-223
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	-1 500
PT	80,0	60,0	-765
RO	74,7	17,4	-2 532
SI	79,5	60,0	-9
SK	76,5	50,0	-70
FI	80,0	60,0	-100
SE	82,0	60,0	-15

Notă: (*) Valoarea agregată a obiectivului de reducere a sărăciei pentru toate statele membre este de cel puțin 15,6 milioane, fiind excluse statele membre care nu își exprimă obiectivul în funcție de nivelurile AROPE. (1) Danemarca își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere cu 30 000 a numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii (VLWI). (2) Germania își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere cu 1,2 milioane a numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii (VLWI), utilizând 2020 ca referință în loc de 2019. (3) Ungaria își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere a ratei deprivării materiale și sociale a familiilor cu copii la 13 % și, prin urmare, de reducere cu 292 000 a numărului de persoane AROPE. (4) Malta își exprimă obiectivul național privind reducerea sărăciei în termeni de reducere a ratei AROPE cu 3,1 puncte procentuale.

Anexa 2. Indicatorii principali din tabloul de bord social

1. **Analiza din Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2024 se bazează pe indicatorii principali din tabloul de bord social aprobați de Consiliu²⁹⁰.** Indicatorii principali răspund principiului parcimoniei, al disponibilității, al comparabilității și al robusteții statistice. Indicatorii asociați fiecăruia dintre cele trei capitole ale pilonului sunt următorii:

- *Egalitatea de șanse*
 - Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni (25-64 de ani)
 - Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)
 - Ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația în vârstă de 16-74 de ani)
 - Rata tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) (% din populația în vârstă de 15-29 de ani)
 - Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (puncte procentuale, populația în vârstă de 20-64 de ani)
 - Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)
- *Condiții de muncă echitabile*
 - Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)²⁹¹
 - Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)
 - Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)
 - Creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor (2008=100)²⁹²

²⁹⁰ Avizul EMCO și CPS referitor la acordul la care s-a ajuns cu privire la indicatorii principali ai tabloului de bord social revizuit a fost [aprobat de Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori la 14 iunie 2021](#).

²⁹¹ Începând din 2021, [odată cu intrarea în vigoare a Regulamentului privind IESS](#), Eurostat, prin intermediul institutelor naționale de statistică ale statelor membre, colectează date pentru AFM-UE în conformitate cu o metodologie revizuită. Această modificare vizează îmbunătățirea datelor privind piața muncii, dar trebuie să se țină seama de ea atunci când se interpretează variațiile indicatorilor survenite în apropierea momentului modificării, 1 ianuarie 2021. În plus, sunt afectați indicatorii principali privind rata tinerilor NEET, rata șomajului, rata șomajului de lungă durată și disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

²⁹² GDHI se măsoară în termeni reali. La cererea Comitetului pentru protecție socială, pentru acest indicator se utilizează „veniturile neajustate” (adică fără luarea în calcul a transferurilor sociale în natură) și se renunță la utilizarea standardului puterii de cumpărare (SPC), folosit în versiunea inițială a tabloului de bord social, pentru a asigura coerența cu indicatorii bazați pe EU-SILC.

- *Protecție și incluziune socială*

- Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROP) (% din totalul populației)²⁹³
- Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROP) pentru copii (% din populația în vârstă de 0-17 ani)²⁹⁴
- Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a AROP)²⁹⁵
- Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale, vârsta 20-64 de ani)²⁹⁶
- Costuri suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)²⁹⁷

²⁹³ Împreună cu cele trei componente ale sale: riscul de sărăcie, întreaga populație (AROP 0+), deprivarea materială și socială severă, întreaga populație (SMSD 0+) și ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii (gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare), cu vârsta cuprinsă între 0 și 64 de ani (QJ 0-64). În 2021, indicatorul AROPE a fost modificat prin prisma noului obiectiv principal al UE pentru 2030 privind reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială. În acest context, au fost revizuite două dintre componentele sale (deprivarea și gospodăriile cu un grad foarte scăzut de ocupare). Componenta „Deprivare materială și socială severă” înlocuiește componenta „Deprivare materială severă”. Grupa de vârstă de referință pentru gospodăriile cu grad foarte scăzut de ocupare s-a modificat de la 0-59 de ani la 0-64 de ani. Pentru toți indicatorii din EU-SILC care depind de venituri, perioada de referință a venitului este definită ca perioadă de 12 luni. Prin urmare, variabilele de venit implicate în calculul indicatorilor AROP și QJ se referă la anul calendaristic anterior anului anchetei, cu excepția Irlandei (12 luni înainte de răspunsul la anchetă). În calculul indicatorului privind deprivarea materială și socială severă nu se regăsește nicio variabilă privind venitul; prin urmare, toate variabilele EU-SILC utilizate pentru calcularea acestuia se referă la anul anchetei.

²⁹⁴ Împreună cu cei trei subindicatori ai săi: riscul de sărăcie, copii (AROP 0-17), deprivarea materială și socială severă, copii (SMSD 0-17) și ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte redusă a muncii (gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare), copii (QJ 0-17). SMSD pentru copii este o versiune modificată a SMSD pentru întreaga populație, care acordă o pondere mai mică aspectelor legate de adulți pentru a evita ca indicatorul corespunzător copiilor să devină prea sensibil la deprinderile specifice adulților. Anii de referință sunt identici cu cei corespunzători indicatorilor pentru întreaga populație.

²⁹⁵ Acesta se măsoară ca reducere procentuală, în cadrul populației totale, a ratei riscului de sărăcie (AROP), după transferurile sociale monetare (altele decât pensiile) în comparație cu rata anterioară transferurilor respective. De exemplu, nu sunt incluse transferurile în natură legate de asistența medicală.

²⁹⁶ Indicatorul privind diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă este calculat în prezent din EU-SILC și se bazează pe statutul de persoană cu handicap, astfel cum este prevăzut de indicele global de limitare a activității (Global Activity Limitation Index – GALI). Respondenții la anchetă răspund la următoarele întrebări: 1) „Vă confrunțați cu limitări, din cauza unei probleme de sănătate, în activitățile pe care oamenii le desfășoară în mod obișnuit? Considerați că vă confrunțați cu ... limitări grave; limitări, dar nu grave; sau nu vă confrunțați cu nicio limitare?” Dacă răspunsul la întrebarea 1) este „limitări grave” sau „limitări, dar nu grave”, respondenții răspund la întrebarea 2): „V-ați confruntat cu limitări cel puțin în ultimele 6 luni? Da sau nu?”. O persoană este considerată cu handicap dacă răspunsul este „Da” la a doua întrebare. Conform calculului din EU-SILC, se observă o corelație între prevalența handicapului pe baza conceptului GALI și diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă pe baza acestuia în anul 2022 în toate statele membre ale UE (coeficientul de corelație Pearson = -0,5).

²⁹⁷ Indicatorul măsoară ponderea populației care trăiește în gospodării în care cheltuielile totale cu locuința reprezintă mai mult de 40 % din venitul disponibil (ambele calculate fără alocațiile pentru locuință). [Orientările metodologice și descrierea variabilelor EU-SILC \(versiunea din aprilie 2020\)](#) descriu alocațiile (doar cele acordate în funcție de mijloacele de trai) ca incluzând alocațiile pentru chirie și alocațiile pentru ocupanții propriei locuințe, dar excluzând beneficiile fiscale și transferurile de capital. Documentul definește cheltuielile cu locuința ca fiind lunare și plătite efectiv, în legătură cu dreptul gospodăriei de a locui în spațiul respectiv. Acestea includ asigurări structurale (pentru chiriași: dacă se plătesc), cheltuielile de întreținere (eliminarea apelor uzate, îndepărtarea gunoierului etc.; obligatorii pentru proprietari, pentru chiriași: dacă se plătesc), întreținere și reparații periodice, impozite (pentru chiriași: pe locuință, dacă este cazul) și costul utilităților (apă, electricitate, gaze și încălzire). Pentru proprietarii care plătesc un credit ipotecar, sunt incluse plățile dobânzii aferente (se deduce orice facilitare fiscală, dar ajutoarele pentru locuință nu se deduc). În cazul închirierilor la

- Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația în vârstă de 0-3 ani)
- Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația în vârstă de 16+ ani)²⁹⁸

i) **Avizul EMCO-CPS indică măsuri suplimentare pentru punerea în aplicare deplină a tabloului de bord social revizuit²⁹⁹.** Indicatorul principal „Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă” utilizează temporar EU-SILC ca sursă statistică, dar va trece la AFM-UE pentru o mai mare acuratețe începând din 2022, datele fiind furnizate în 2023. Serviciile Comisiei, inclusiv Eurostat, continuă să monitorizeze calitatea acestuia și vor revizui indicatorul după ce vor deveni disponibile datele bazate pe AFM, și vor sprijini măsuri suplimentare de îmbunătățire a comparabilității între țări, explorând totodată elaborarea unor indicatori suplimentari în acest domeniu. Indicatorul principal „Participarea adulților la activități de învățare în ultimele 12 luni” va utiliza, de asemenea, AFM-UE începând din 2022, anterior fiind colectat numai prin intermediul Anchetei privind educația adulților (cu ultima ediție pentru 2016). Se efectuează o analiză aprofundată a datelor din cele două anchete pentru a se asigura calitatea și comparabilitatea acestora. Publicarea primelor date privind învățarea în rândul adulților provenite din AFM (perioadă de referință de 12 luni) este așteptată în primăvara anului 2024. Pentru a asigura monitorizarea Orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă 6 și 7, inclusiv în ceea ce privește politicile active în domeniul pieței muncii, prezentul Raport comun privind ocuparea forței de muncă utilizează, în mod excepțional, indicatorul referitor la participarea adulților la activități de învățare în ultimele 4 săptămâni (25-64 de ani).

prețul pieței sau la preț redus, se include și plata chiriei. În cazul persoanelor care nu plătesc chirie, ajutoarele pentru locuință nu ar trebui să fie deduse din cheltuielile totale cu locuința.

²⁹⁸

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

²⁹⁹

A se vedea [avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială privind un tablou de bord social revizuit](#).

Anexa 3. Niveluri ale indicatorilor principali din tabloul de bord social

	Egalitatea de șanse													
	Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)			Ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația cu vârstă cuprinsă între 16 și 74 de ani)		Rata tinerilor NEET (% din totalul populației în vârstă de 15-29 de ani)			Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (pp)			Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)		
Anul	2020	2021	2022	2019	2021	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE-27	9,9	9,8 b	9,6	:	53,9	13,8	13,1 b	11,7	11,1	10,9	10,7	4,9 b	5,0	4,7
ZE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4,9 b	5,0	:
UEnp	8,7	8,2 b	8,1	:	56,3	12,7	12,0 b	10,9	9,7	9,6	9,1	4,7	4,8	4,7
ZEnp	8,5	7,9 b	7,8	:	58,5	12,6	11,6 b	10,5	9,0	8,8	8,4	4,7	4,7	4,7
BE	8,1	6,7 b	6,4	:	54,2	12,0	10,1 b	9,2	8,1	7,7	7,6	3,7	3,4	3,6
BG	12,8	12,2 b	10,5	:	31,2	18,1	17,6 b	15,1	8,3	8,4	7,7	8,0	7,5	7,3
CZ	7,6	6,4 b	6,2	:	59,7	11,0	10,9 b	11,4 b	15,3	15,4	14,9	3,3	3,4	3,5
DK	9,3	9,8 b	10,0	:	68,7	10,2	8,3 b	7,9	7,0	6,9	5,4	4,0 b	3,9	4,0
DE	10,1 b	12,5 b	12,2	:	48,9	9,1 b	9,5 b	8,6	7,5 b	7,4	7,8	4,9 b	5,0	4,4
EE	8,5	9,8 b	10,8	:	56,4	11,9	11,2 b	10,6	4,4	3,7	2,9	5,0	5,0	5,4
IE	5,0	3,3 b	3,7	:	70,5	14,2	9,8 b	8,7	12,7	10,0	11,3	4,1 b	3,8	4,1
EL	3,8	3,2 b	4,1	:	52,5	18,7	17,3 b	15,4	19,4	19,8	21,0	5,2	5,8	5,3
ES	16,0	13,3 b	13,9	:	64,2	17,3	14,1 bd	12,7	11,4	10,6 d	10,9 d	5,8	6,2	5,6
FR	8,0	7,8 b	7,6	:	62,0	14,0	12,8 bd	12,0	5,7	6,2 d	5,8 d	4,4 b	4,4	4,6 p
HR	2,2 u	2,4 bu	2,3 u	:	63,4	14,6	14,9 b	13,3	11,2	10,5	9,5	4,6	4,8	4,6
IT	13,1	12,7 b	11,5	:	45,6	23,3	23,1 b	19,0	19,7	19,2	19,7	5,8	5,9	5,6
CY	11,5	10,2 b	8,1	:	50,2	15,3	15,4 b	14,7	12,0	12,2	12,1	4,3	4,2	4,3 p
LV	7,2	7,3 b	6,7	:	50,8	11,9	12,1 b	11,3	3,7	4,8	3,1	6,3	6,6	6,3
LT	5,6	5,3 b	4,8	:	48,8	13,0	12,7 b	10,7	1,7	1,4	0,8	6,1	6,1	6,4
LU	8,2	9,3 b	8,2	:	63,8	7,7	8,8 b	7,4	7,1	7,4	6,5	5,0 b	4,6 b	4,7 b
HU	12,1	12,0 b	12,4	:	49,1	14,7	11,7 b	10,8	11,2	10,6	9,8	4,2	4,2	4,0
MT	12,6	10,7 b	10,1	:	61,2	9,5	9,5 b	7,2	17,8	16,4	13,1	4,7	5,0	4,8
NL	7,0	5,1 b	5,6	:	78,9	5,7	3,9 b	4,2	8,4	8,2	7,9	4,2	3,9	3,9
AT	8,1	8,0 b	8,4	:	63,3	9,5	9,4 b	9,1	8,4	8,6	7,8	4,1	4,1	4,3
PL	5,4	5,9 b	4,8	:	42,9	12,9	13,4 b	10,9	15,0	14,0	12,9	4,1	4,0	3,9
PT	8,9	5,9 b	6,0	:	55,3	11,0	9,5 b	8,4	5,7	5,9	5,6	5,0	5,7	5,1
RO	15,6	15,3 b	15,6	:	27,8	16,6	20,3 b	19,8	19,3	20,1	18,6	6,6	7,1	6,0
SI	4,1	3,1 bu	4,0	:	49,7	9,2	7,3 b	8,4	5,9	6,7	6,9	3,3	3,2	3,3
SK	7,6	7,8 b	7,4	:	55,2	15,2	14,2 b	12,3	7,3	8,5	8,1	3,0	3,2	3,1
FI	8,2	8,2 b	8,4	:	79,2	10,3	9,3 b	9,5	3,3	2,0	1,2	3,7	3,6	3,8
SE	7,7	8,4 b	8,8	:	66,5	7,2	6,0 b	5,7	5,4	5,3	5,8	4,1	4,0	4,4

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. Ca urmare a modificărilor substanțiale aduse definiției indicatorului referitor la ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate în 2021, nu este disponibilă o valoare comparabilă pentru 2019, iar analiza acestui indicator în raport se bazează, în mod excepțional, doar pe nivelurile din 2021 (presupunând „nicio modificare” pentru toate statele membre, precum și media UE).

Marcaje – b: întrerupere a seriilor de timp; d: definiție diferită; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate scăzută (număr mic de observații).

Sursa: Eurostat.

Anexa 3 (continuare). Niveluri ale indicatorilor principali din tabloul de bord social

	Condiții de muncă echitabile											
	Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)			Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)			Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)			Creșterea GDHI pe cap de locuitor (2008=100)		
Anul	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
ZE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	73,4	74,6	76,4	7,0	6,6	5,8	2,3	2,5	2,1	114,6	116,8	116,3
ZEnp	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 b	79,4	80,7	3,7 b	3,7	3,1	1,1 b	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

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. Venitul brut disponibil al gospodăriilor populației, în termeni reali, pe cap de locuitor este măsurat pe baza „venitului neajustat” (adică fără transferurile sociale în natură) și fără corecție în funcție de standardele puterii de cumpărare.

Marcaje – b: întrerupere a seriilor de timp; d: definiție diferită; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate scăzută (număr mic de observații).

Sursa: Eurostat.

Anexa 3 (continuare). Niveluri ale indicatorilor principali din tabloul de bord social

	Protecție și incluziune socială											
	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% din populația totală)			Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (% din populația în vârstă de 0-17 ani)			Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a AROP)			Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)		
Anul	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE-27	21,6 b	21,7	21,6	24,0 b	24,4	24,7	33,2 b	37,1	35,3	24,4	23,1	21,4
ZE-19	:	:	:	:	:	:	33,6 b	37,7	:	23,2	22,1	:
UEnp	20,6	20,7	20,7	22,0	22,2	21,8	35,0	37,6	34,0 b	25,6	24,2	24,4
ZEnp	20,3	20,5	20,5	21,8	22,1	21,7	35,2	37,6	34,2 b	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 b	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 b	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 b	25,6	25,9	22,7
DK	16,8 b	17,3	17,1	13,4 b	14,0	13,8	52,4 b	53,9	50,4 b	18,1	7,9	9,9
DE	20,4 b	21,0	20,9	22,3 b	23,7	24,0	34,6 b	40,3	42,1 b	32,4 b	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 b	20,0	20,7	23,5 b	22,8	22,7	54,0 b	60,7	56,4 b	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 b	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 b	21,6	15,9	14,6
FR	19,3 b	19,2	21,0 p	23,9 b	22,8	27,5 p	46,2 b	46,4	42,01 p	23,7 b	24,1	20,8 p
HR	20,5	20,9	19,9	18,4	18,6	18,1	23,1	20,7	20,4 b	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 b	14,9	14,9	14,0
CY	17,6	17,3	16,7 p	19,0	19,2	18,1 p	34,7	37,6	30,9 p	23,5	27,0	25,7 p
LV	25,1	26,1	26,0	19,7	20,1	19,8	23,4	23,5	25,0 b	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 b	22,7	23,9	35,0
LU	19,9 b	21,1 b	19,4 b	24,2 b	29,4 b	24,0 b	39,4 b	34,2 b	33,6 b	22,1 b	15,4 b	8,5 b
HU	19,4	19,4	18,4	21,7	23,3	18,1	44,1	50,6	36,7 b	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 b	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 b	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 b	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 b	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 b	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 b	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 b	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 b	23,6	25,3	21,0
FI	14,9	14,2	16,3 b	14,5	13,2	14,9 b	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

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro.

Marcaje – b: întrerupere a seriilor de timp; d: definiție diferită; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate scăzută (număr mic de observații).

Sursa: Eurostat.

Anexa 3 (continuare). Niveluri ale indicatorilor principali din tabloul de bord social

	Protecție și incluziune socială (continuare)								
	Costurile suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)			Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația cu vârsta sub 3 ani)			Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația cu vârsta de 16+ ani)		
Anul	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE-27	7,8	8,9	9,1	30,2e	37,9	35,7	1,9 e	2,0	2,2
ZE-19	8,0	8,7 e	:	:	:	:	1,8 e	1,9	:
UEnp	7,2	7,2	7,9	29,7	34,2	34,5	2,3	2,2	2,6
ZEnp	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 b	15,5	14,7	67,7	69,1	74,7	1,7	1,3	2,1
DE	9,0 b	11,0	11,8	16,4 b	31,4	23,9	0,1 b	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 b	2,5	3,9	19,4 b	15,1	19,1	2,0 b	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 b	:	6,5 p	:	57,1	56,2 p	2,7 b	2,8	3,2 p
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 p	18,5	27,4	24,4	0,4	0,1	0,1 p
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 b	5,1 b	15,3 b	63,2 b	62,0	54,7 b	0,1 b	1,0 b	0,5 b
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 b	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

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro.

Marcaje – b: întrerupere a seriilor de timp; d: definiție diferită; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate scăzută (număr mic de observații).

Sursa: Eurostat.

Anexa 4. Indicatori principali din tabloul de bord social, variații și distanța față de UE

Anul	Egalitatea de șanse														
	Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)			Ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani)			Rata tinerilor NEET (% din totalul populației în vârstă de 15-29 de ani)			Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)			Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)		
	2022			2021			2022			2022			2022		
	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE
UE-27	-0,2 b	1,5	-0,1	:	-2,4	:	-1,4b	0,8	-0,3	-0,2	1,6	0,3	-0,3	0,1	-0,2
ZE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	-0,1 b	0,0	0,0	:	0,0	:	-1,1b	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0
ZEnp	-0,1 b	-0,3	0,0	:	2,2	:	-1,1b	-0,4	0,0	-0,3	-0,6	0,1	-0,1	0,0	0,0
BE	-0,3 b	-1,7	-0,2	:	-2,1	:	-0,9 b	-1,7	0,2	-0,1	-1,5	0,4	0,2	-1,1	0,2
BG	-1,7 b	2,4	-1,6	:	-25,1	:	-2,5 b	4,2	-1,4	-0,7	-1,4	-0,2	-0,2	2,6	-0,1
CZ	-0,2 b	-1,9	-0,1	:	3,4	:	0,5 b	0,5	1,6	-0,5	5,8	0,0	0,0	-1,2	0,1
DK	0,2 b	1,9	0,3	:	12,4	:	-0,4 b	-3,0	0,7	-1,5	-3,7	-1,0	0,1	-0,6	0,2
DE	-0,3 b	4,1	-0,2	:	-7,4	:	-0,9 b	-2,3	0,2	0,4	-1,3	0,9	-0,6	-0,3	-0,5
EE	1,0 b	2,7	1,1	:	0,1	:	-0,6 b	-0,3	0,5	-0,8	-6,2	-0,3	0,4	0,7	0,5
IE	0,4 b	-4,4	0,5	:	14,2	:	-1,1 b	-2,2	0,0	1,3	2,2	1,8	0,2	-0,6	0,3
EL	0,9 b	-4,0	1,0	:	-3,8	:	-1,9 b	4,5	-0,8	1,2	11,9	1,7	-0,5	0,6	-0,4
ES	0,6 b	5,8	0,7	:	7,9	:	-1,4 bd	1,8	-0,3	0,3 d	1,8	0,8	-0,6	1,0	-0,5
FR	-0,2 b	-0,5	-0,1	:	5,7	:	-0,8 bd	1,1	0,3	-0,4 d	-3,3	0,1	0,2 p	-0,1	0,3
HR	-0,1 bu	-5,8	0,0	:	7,1	:	-1,6 b	2,4	-0,5	-1,0	0,4	-0,5	-0,2	-0,1	-0,1
IT	-1,2 b	3,4	-1,1	:	-10,7	:	-4,1 b	8,1	-3,0	0,5	10,6	1,0	-0,2	0,9	-0,1
CY	-2,1 b	0,0	-2,0	:	-6,1	:	-0,7 b	3,8	0,4	-0,1	3,0	0,4	0,1 p	-0,4	0,2
LV	-0,6 b	-1,4	-0,5	:	-5,5	:	-0,8 b	0,4	0,3	-1,7	-6,0	-1,2	-0,3	1,7	-0,2
LT	-0,5 b	-3,3	-0,4	:	-7,5	:	-2,0 b	-0,2	-0,9	-0,6	-8,3	-0,1	0,3	1,7	0,3
LU	-1,1 b	0,1	-1,0	:	7,5	:	-1,4 b	-3,5	-0,3	-0,9	-2,6	-0,4	0,1 b	0,1	0,2
HU	0,4 b	4,3	0,5	:	-7,2	:	-0,9 b	-0,1	0,2	-0,8	0,7	-0,3	-0,2	-0,7	-0,1
MT	-0,6 b	2,0	-0,5	:	4,9	:	-2,3 b	-3,7	-1,2	-3,3	4,0	-2,8	-0,3	0,1	-0,2
NL	0,5 b	-2,5	0,6	:	22,6	:	0,3 b	-6,7	1,4	-0,3	-1,2	0,2	0,1	-0,7	0,2
AT	0,4 b	0,3	0,5	:	7,0	:	-0,3 b	-1,8	0,8	-0,8	-1,3	-0,3	0,2	-0,4	0,3
PL	-1,1 b	-3,3	-1,0	:	-13,4	:	-2,5 b	0,0	-1,4	-1,1	3,8	-0,6	-0,1	-0,8	0,0
PT	0,1 b	-2,1	0,2	:	-1,0	:	-1,1 b	-2,5	0,0	-0,3	-3,5	0,2	-0,5	0,5	-0,4
RO	0,3 b	7,5	0,4	:	-28,5	:	-0,5 b	8,9	0,6	-1,5	9,5	-1,0	-1,1	1,3	-1,0
SI	1,0 bu	-4,0	1,1	:	-6,6	:	1,2 b	-2,4	2,2	0,2	-2,2	0,7	0,0	-1,4	0,1
SK	-0,4 b	-0,7	-0,3	:	-1,1	:	-1,9 b	1,4	-0,8	-0,4	-1,0	0,1	-0,1	-1,6	0,0
FI	0,2 b	0,3	0,3	:	22,9	:	0,2 b	-1,4	1,3	-0,8	-7,9	-0,3	0,2	-0,9	0,3
SE	0,4 b	0,7	0,5	:	10,2	:	-0,3 b	-5,2	0,8	0,5	-3,3	1,0	0,3	-0,3	0,4

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. Distanța față de media UE este calculată pe baza mediei neponderate. Ca urmare a modificărilor substanțiale aduse definiției indicatorului referitor la ponderea persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate în 2021, nu este disponibilă o valoare comparabilă pentru 2019. Prin urmare, variațiile nu sunt calculate, iar analiza acestui indicator în raport se bazează, în mod excepțional, doar pe nivelurile din 2021 (presupunând „nicio modificare” pentru toate statele membre, precum și media UE).

Marcaje – b: întrerupere a seriilor de timp; d: definiție diferită; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate scăzută (număr mic de observații).

Sursa: Eurostat.

Anexa 4 (continuare). Indicatori principali din tabloul de bord social, variații și distanța față de UE

Anul	Condiții de muncă echitabile											
	Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)			Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)			Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)			Creșterea GDHI pe cap de locuitor (2008=100)		
	2022			2022			2022			2022		
	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru 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
ZE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	1,7	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0
ZEnp	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

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. Distanța față de media UE este calculată pe baza mediei neponderate. Venitul brut disponibil al gospodăriilor populației, în termeni reali, pe cap de locuitor este măsurat pe baza „venitului neajustat” (adică fără transferurile sociale în natură) și fără corecție în funcție de standardele puterii de cumpărare.

Marcaje – b: întrerupere a seriilor de timp; d: definiție diferită; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate scăzută (număr mic de observații).

Sursa: Eurostat, OCDE.

Anexa 4 (continuare). Indicatori principali din tabloul de bord social, variații și distanța față de UE

Anul	Protecție și incluziune socială											
	Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% din populația totală)			Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (% din populația în vârstă de 0-17 ani)			Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a AROP)			Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)		
	2022			2022			2022			2022		
	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru 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
ZE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	0,0	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	-3,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
ZEnp	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 b	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 b	-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 b	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 b	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 b	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 b	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 b	-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 b	-6,6	0,3	-1,3	-9,8	-1,5
FR	1,8 p	0,3	1,8	4,7 p	5,6	5,2	-4,4 p	8,0	-1,1	-3,3 p	-3,6	-3,5
HR	-1,0	-0,8	-1,0	-0,5	-3,7	0,0	-0,3 b	-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 b	-8,2	-0,3	-0,9	-10,4	-1,1
CY	-0,6 p	-4,0	-0,6	-1,1 p	-3,7	-0,6	-6,4 p	-2,8	-3,0	-1,3 p	1,3	-1,5
LV	-0,1	5,3	-0,1	-0,3	-2,0	0,2	1,5 b	-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 b	-3,7	-1,6	11,1	10,6	10,9
LU	-1,7 b	-1,3	-1,7	-5,4 b	2,2	-4,9	-0,6 b	-0,4	2,7	-6,9 b	-15,9	-7,1
HU	-1,0	-2,3	-1,0	-5,2	-3,7	-4,7	-13,9 b	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 b	-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 b	-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 b	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 b	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 b	-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 b	-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 b	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 b	-0,2	-5,9	-4,3	-3,4	-4,5
FI	2,1 b	-4,4	2,1	1,7 b	-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

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. Distanța față de media UE este calculată pe baza mediei neponderate.

Marcaje – b: întrerupere a seriilor de timp; d: definiție diferită; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate scăzută (număr mic de observații).

Sursa: Eurostat.

Anexa 4 (continuare). Indicatori principali din tabloul de bord social, variații și distanța față de UE

Anul	Protecție și incluziune socială (continuare)								
	Costurile suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)			Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația cu vârsta sub 3 ani)			Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația cu vârsta de 16+ ani)		
	2022			2022			2022		
	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE	Variație A-A	Distanța față de media UE	A-A pentru SM / A-A pentru UE
UE-27	0,2	1,2	-0,6	-2,2	1,2	-2,5	0,2	-0,4	-0,1
ZE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	0,8	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
ZEnp	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 b	21,7	-1,2	0,4 p	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 p	-5,8	-1,0	-3,0	-10,1	-3,3	0,0 p	-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 b	7,0	9,2	-7,3 b	20,2	-7,6	-0,5 b	-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

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. Distanța față de media UE este calculată pe baza mediei neponderate.

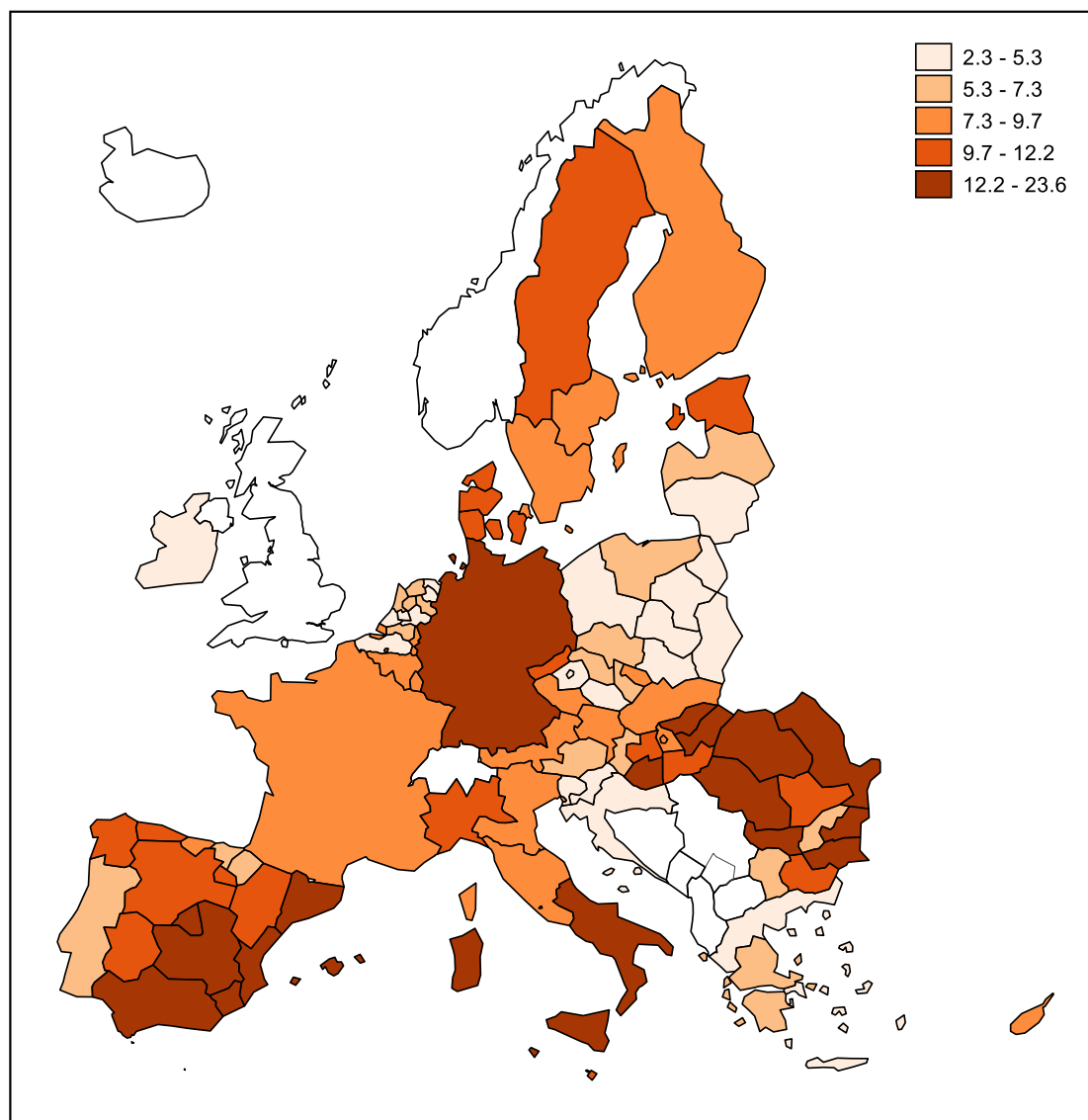
Marcaje – b: întrerupere a seriilor de timp; d: definiție diferită; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate scăzută (număr mic de observații); n: nu diferă statistic în mod semnificativ de zero.

Sursa: Eurostat.

Anexa 5. Defalcări pe regiuni ale anumitor indicatori principali din tabloul de bord social³⁰⁰

Figura 1: Rata de părăsire timpurie a sistemelor de educație și formare, 2022

(% din populația în vârstă de 18-24 de ani, pe regiuni NUTS 2; media UE: 9,6 %)



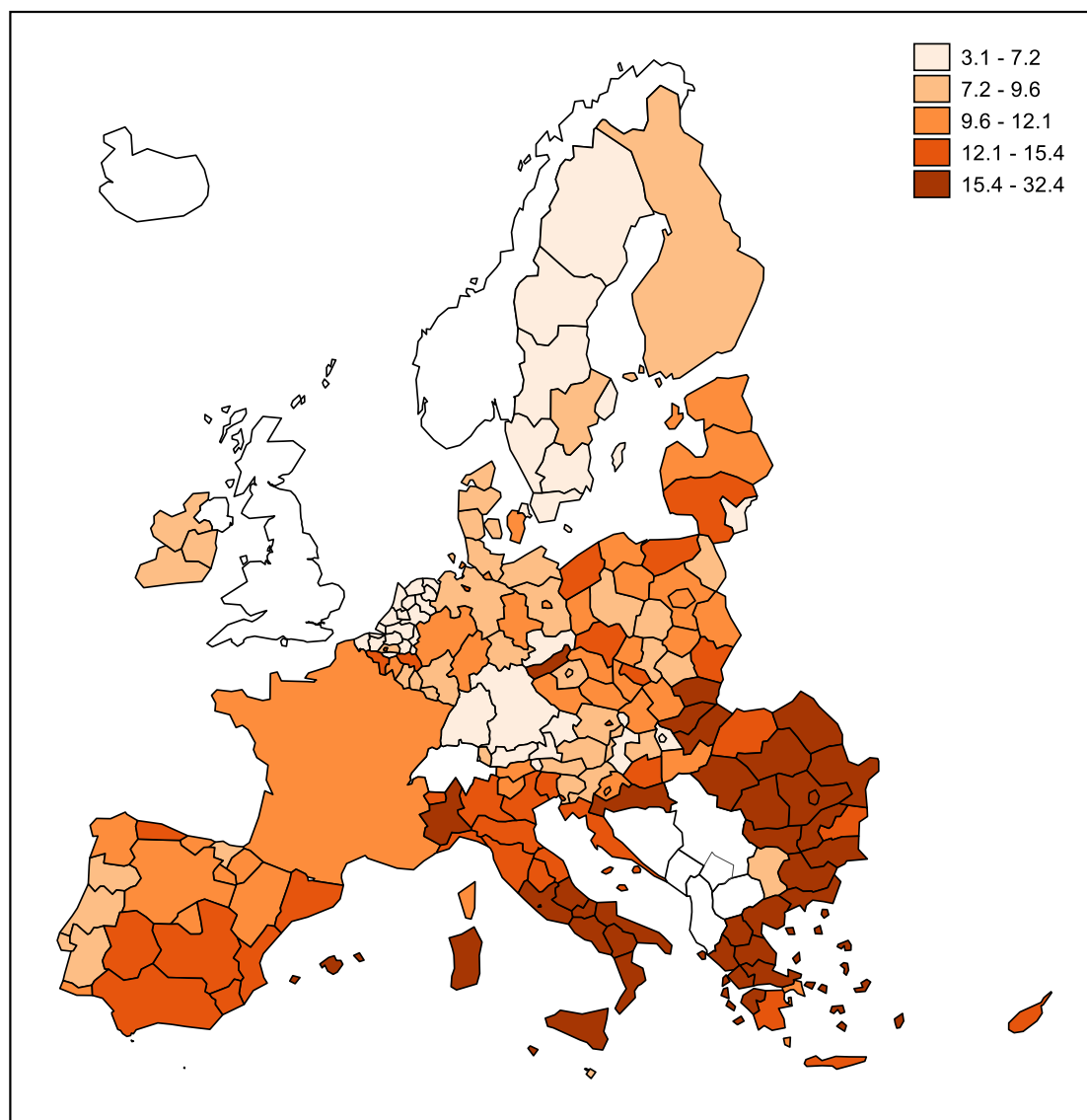
Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date naționale pentru Finlanda, Franța, Germania și Portugalia. Date de nivel NUTS 1 pentru Austria, Belgia, Croația, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Polonia, România, Slovacia și Suedia. Date cu fiabilitate scăzută în Bulgaria (Severen tsentralen și Severozapaden); Croația (Hrvatska); Cehia (Praga); Grecia (Nisia Aigaiou, Creta); Ungaria (Nyugat-Dunántúl); Țările de Jos (Drenthe și Zeeland); Polonia (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni, Makroregion południowy, Makroregion województwo mazowieckie și Makroregion wschodni); Slovenia (Vzhodna Slovenija și Zahodna Slovenija) și Spania (Cantabria, Ciudad de Ceuta, Ciudad de Melilla, Comunidad Foral de Navarra și La Rioja). Întrerupere a seriilor cronologice pentru Slovacia.

Sursa: Eurostat [[edat lfse 16](#)], AFM-UE. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

³⁰⁰ Notă: defalcări pe regiuni (NUTS 2). Dacă defalcarea pe regiuni (NUTS 2) nu este disponibilă, nivelul utilizat în hărți este nivelul NUTS 1 sau nivelul național.

Figura 2: Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), 2022

(% din populația în vârstă de 15-29 de ani, pe regiuni NUTS 2; media UE: 11,7 %)

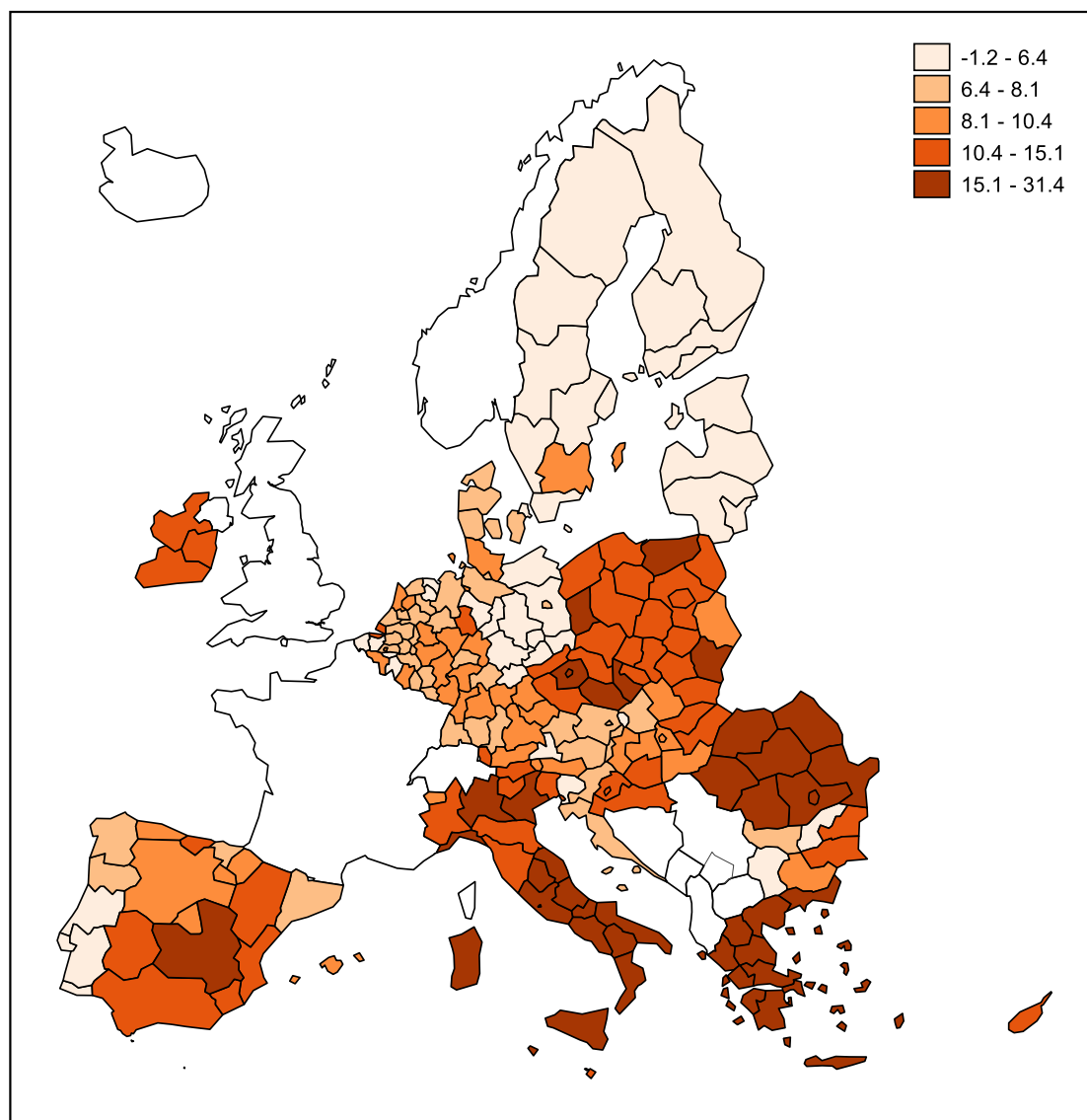


Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date naționale pentru Finlanda și Franța. Date de nivel NUTS 1 pentru Germania. Date cu fiabilitate scăzută în Austria (Burgenland și Vorarlberg), Belgia [provincia Brabant Wallon și provincia Luxembourg (BE)]; Germania (Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland și Thüringen); Italia (Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste); Polonia (Lubuskie, Opolskie și Podlaskie); Portugalia (Algarve, Região Autónoma da Madeira și Região Autónoma dos Açores); Slovacia (Bratislavský kraj), Spania (Ciudad de Ceuta și Ciudad de Melilla) și Suedia (Mellersta Norrland, Småland med öarna și Övre Norrland). Întrerupere a seriilor cronologice pentru Cehia și Slovacia.

Sursa: Eurostat [[edat lfse 22](#)], AFM-UE. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Figura 3: Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, 2022

(diferență în puncte procentuale, rata de ocupare a bărbaților minus rata de ocupare a femeilor, bazată pe populația în vârstă de 20-64 de ani, pe regiuni NUTS 2; media UE: 10,7 pp)

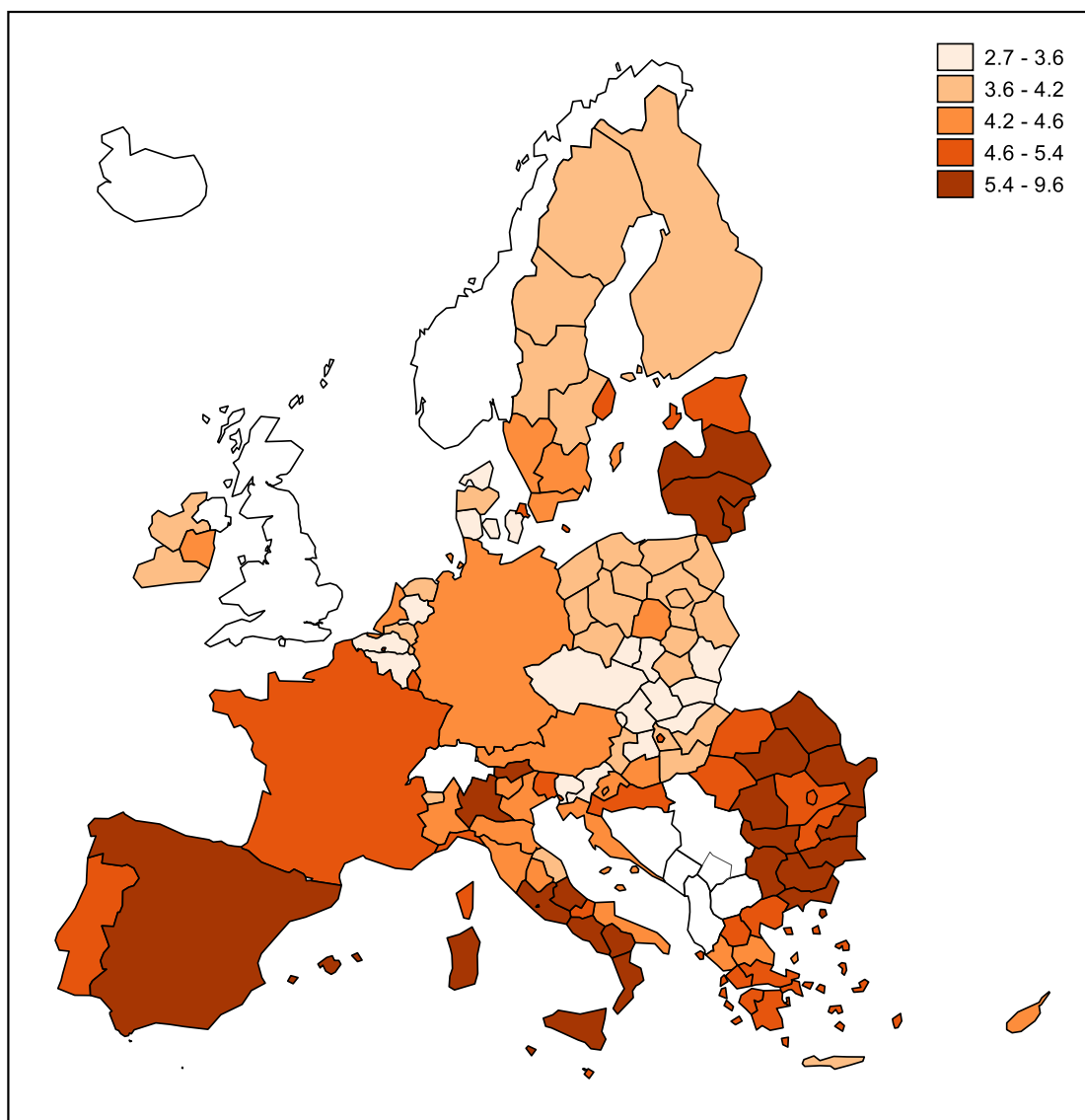


Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Nu sunt disponibile date pentru Franța.

Sursa: Eurostat [[tepsr_lm220](#)], AFM-UE. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Figura 4: Inegalitatea veniturilor măsurată ca raport între chintila superioară și cea inferioară – S80/S20, 2022

(indice, pe regiuni NUTS 2; media UE: 4,7)

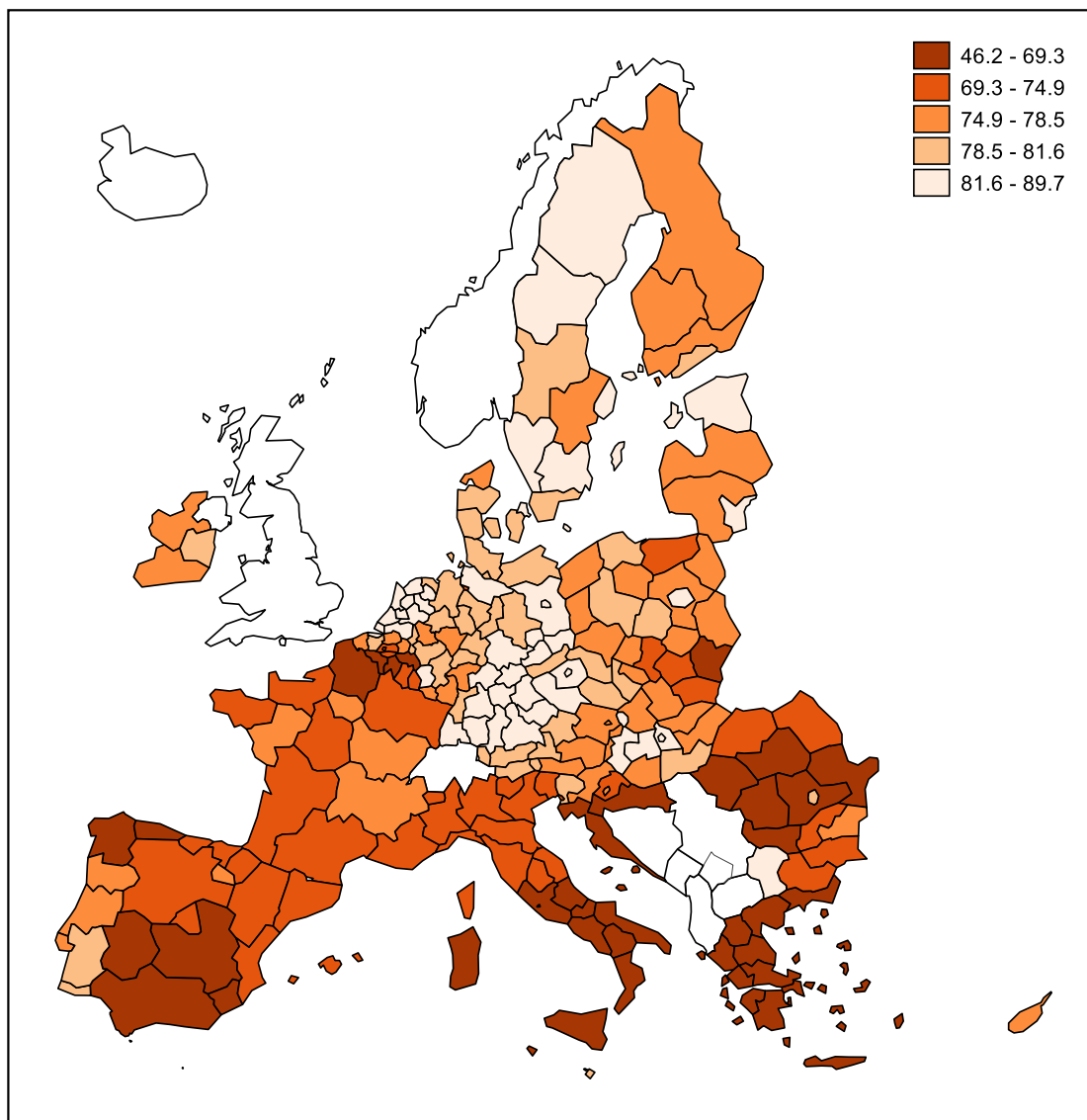


Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date naționale pentru Austria, Cipru, Cehia, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Letonia, Luxemburg, Malta, Portugalia și Spania. Date de nivel NUTS 1 pentru Belgia și Țările de Jos. Întrerupere a seriilor cronologice pentru Franța și Luxemburg.

Sursa: Eurostat [[ilc_d11_r](#)], EU-SILC. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Figura 5: Rata de ocupare a forței de muncă, 2022

(% din populația în vârstă de 20-64 de ani, pe regiuni NUTS 2; media UE: 74,6 %)

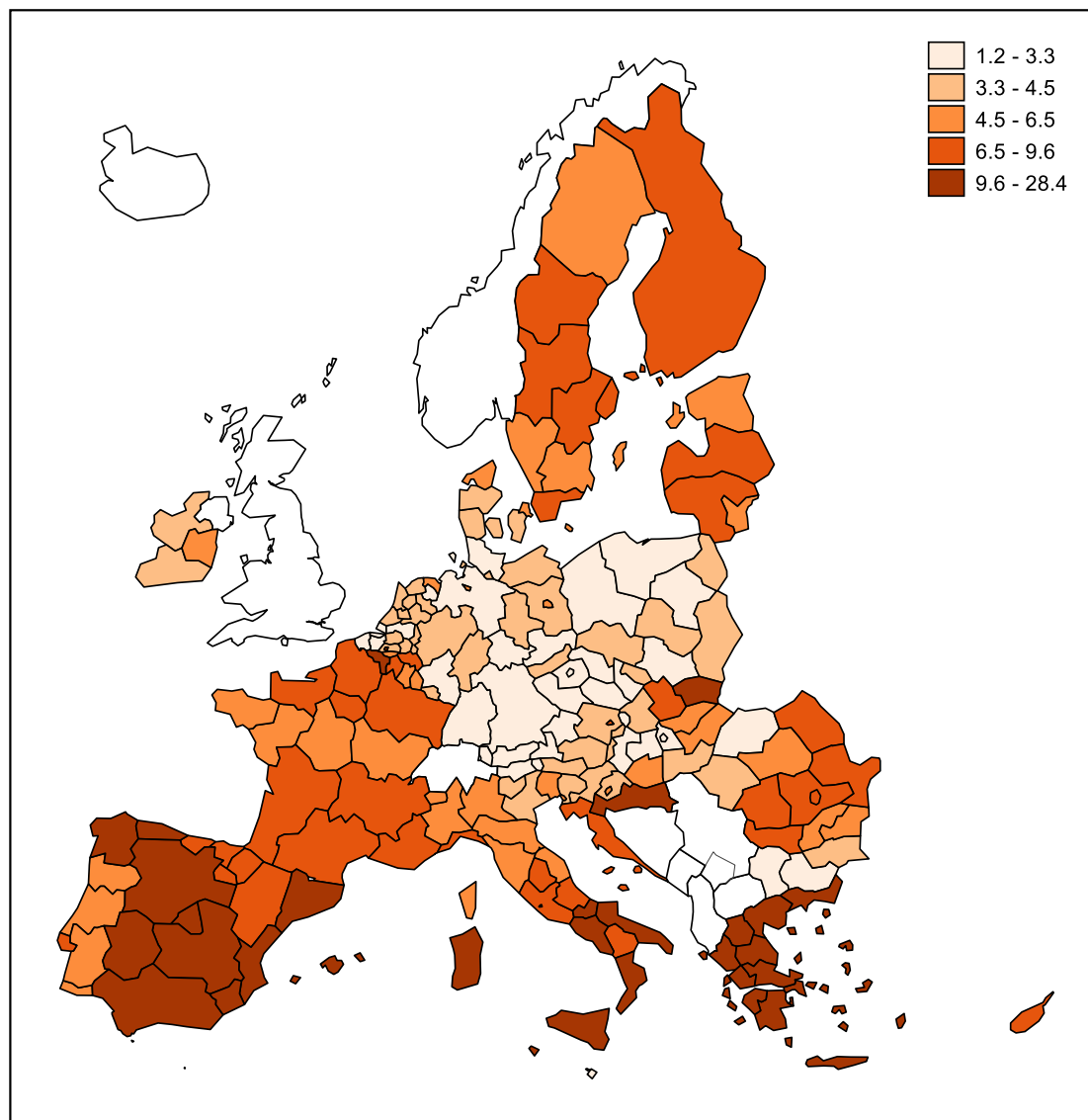


Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date de nivel NUTS 1 pentru Franța. Date cu fiabilitate scăzută în Franța (Corsica).

Sursa: Eurostat [[lfst_r_lfe2emppt](#)], AFM-UE. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Figura 6: Rata șomajului, 2022

(% din forța de muncă în vârstă de 15-74 de ani, pe regiuni NUTS 2; media UE: 6,2 %)

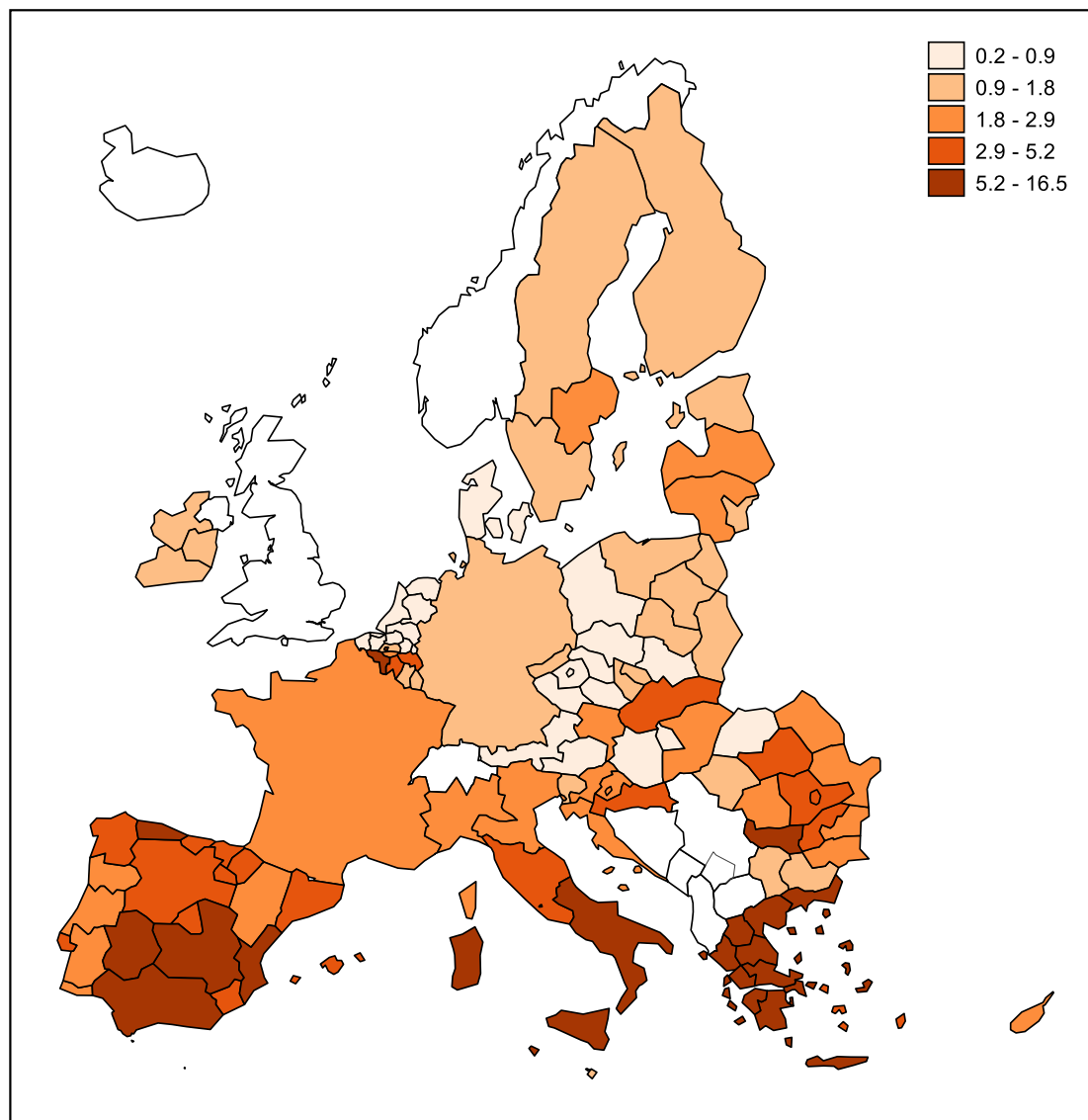


Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date naționale pentru Finlanda. Date de nivel NUTS 1 pentru Franța, Germania și Polonia. Date cu fiabilitate scăzută în Franța (Corsica); Germania (Bremen și Saarland); Italia (Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste); Portugalia (Região Autónoma dos Açores) și Slovacia (Bratislavský kraj).

Sursa: Eurostat [[lfst_r_lfu3rt](#)], AFM-UE. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Figura 7: Rata șomajului de lungă durată (12 luni sau mai mult), 2022

(% din populația activă, pe regiuni NUTS 2; media UE: 2,4 %)

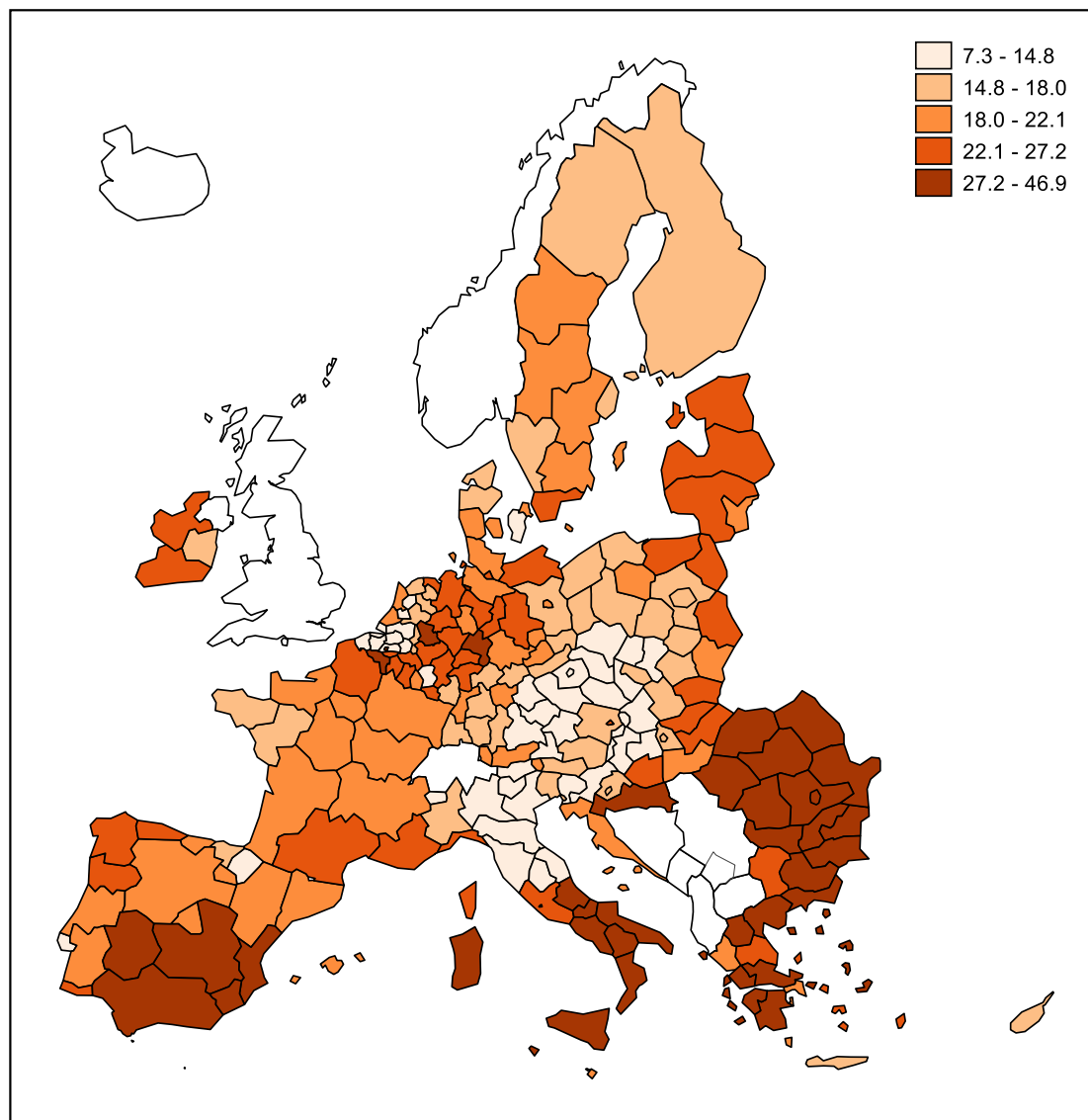


Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date naționale pentru Finlanda, Franța și Germania. Date de nivel NUTS 1 pentru Austria, Danemarca, Ungaria, Italia, Țările de Jos, Polonia, Slovacia și Suedia. Date cu fiabilitate scăzută în Austria (Südösterreich), Belgia [provincia Brabant Wallon, provincia Limburg (BE), provincia Luxembourg (BE), provincia Oost-Vlaanderen și provincia West-Vlaanderen]; Croația (Grad Zagreb și Sjeverna Hrvatska); Cehia (Jihozápad, Praha și Střední Čechy); Irlanda (Nord și Vest); Polonia (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni și Makroregion północno-zachodni); Portugalia (Alentejo, Algarve, Região Autónoma da Madeira și Região Autónoma dos Açores); România (Nord-Vest și Vest) și Spania (Ciudad de Melilla).

Sursa: Eurostat [[lfst_r_lfu2ltu](#)], AFM-UE. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Figura 8: Persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, 2022

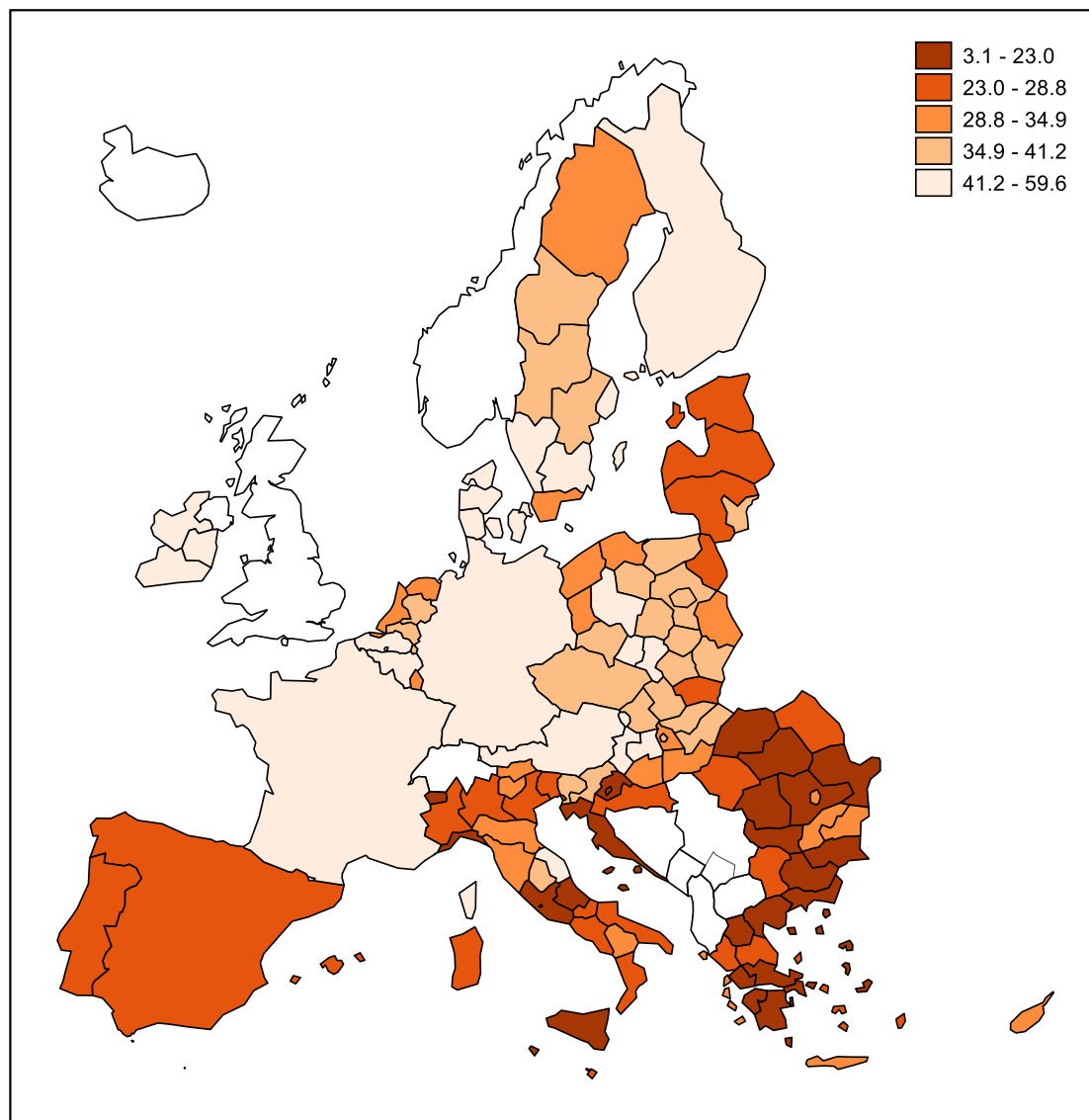
(%, pe regiuni NUTS 2; media UE: 21,6 %)



Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date naționale pentru Cipru, Estonia, Finlanda, Letonia, Luxemburg și Malta. Date de nivel NUTS 1 pentru Franța. Întrerupere a seriilor cronologice pentru Finlanda și Luxemburg.

Sursa: Eurostat [[ilc_peps11n](#)], EU-SILC. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Figura 9: Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, 2022
(%, pe regiuni NUTS 2; media UE: 35,3 %)

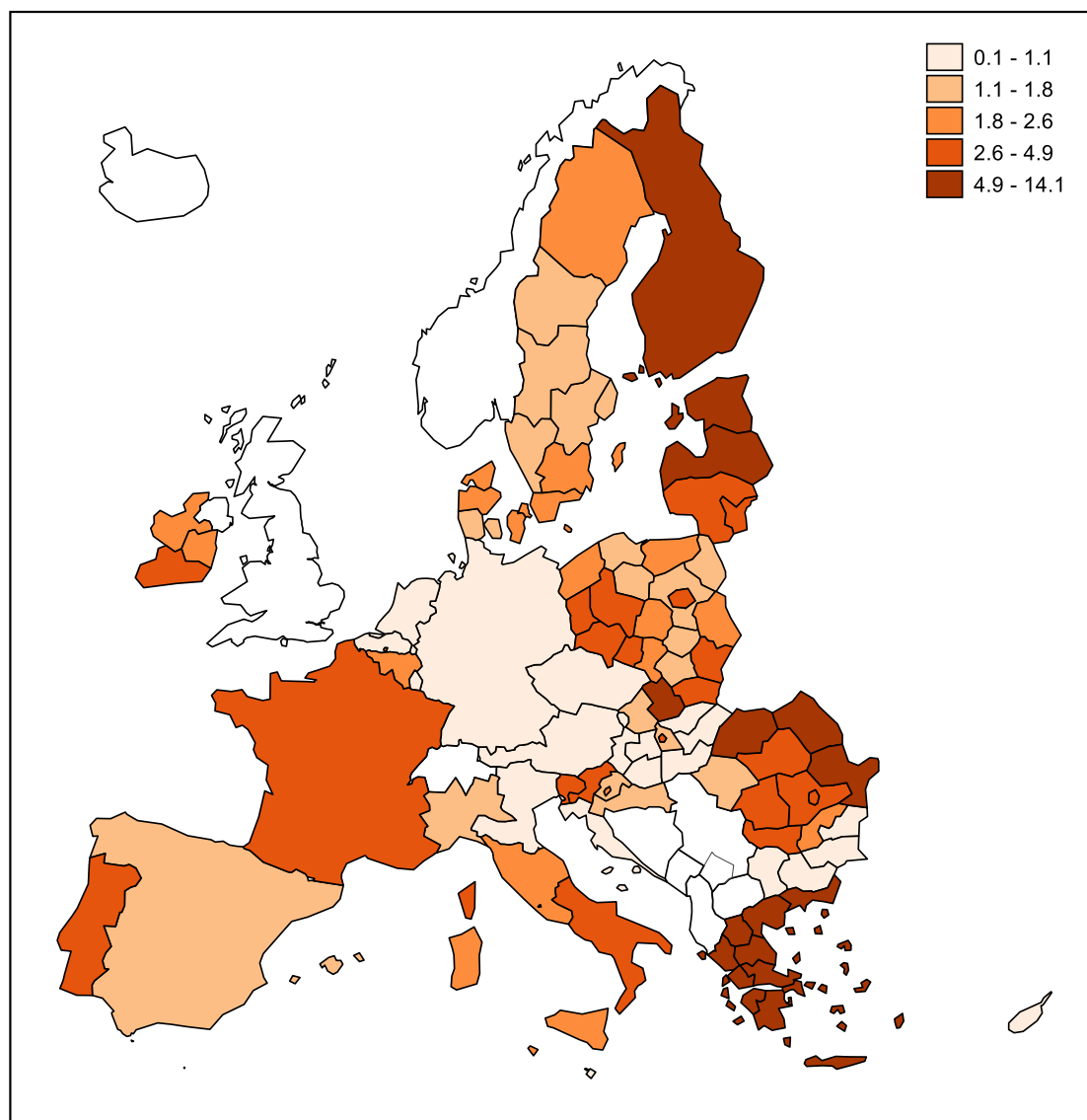


Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date naționale pentru Austria, Cipru, Cehia, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Letonia, Luxemburg, Malta, Portugalia și Spania. Date de nivel NUTS 1 pentru Belgia și Țările de Jos. Întrerupere a seriilor cronologice pentru Austria, Belgia, Bulgaria, Cehia, Cipru, Croația, Danemarca, Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia, Spania, Țările de Jos și Ungaria.

Sursa: Eurostat [[tespm050_r](#)], EU-SILC. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Figura 10: Nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de consultații medicale, 2022

(%, nevoi nesatisfăcute autoraportate din cauză de „motive financiare”, „liste de așteptare” sau „prea departe pentru a se deplasa”, regiuni NUTS 2; media UE: 2,2 %)



Notă: unele unități administrative de pe insule și din regiunile ultraperiferice nu sunt reprezentate. Date naționale pentru Austria, Cipru, Cehia, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Letonia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Portugalia și Spania. Date de nivel NUTS 1 pentru Belgia și Italia.

Sursa: Eurostat [[hlth_silc_08_r](#)], EU-SILC. © EuroGeographics pentru frontierele administrative.

Anexa 6. Notă metodologică privind clasificarea statelor membre pe baza tabloului de bord social

La jumătatea anului 2015, Comisia Europeană, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială au convenit asupra unei metodologii de evaluare a performanței statelor membre pe baza tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă. În cadrul acordului, metodologia a urmărit să ofere, pentru fiecare indicator, o clasificare însoțită de un cod de culoare, ca măsură a poziției relative a fiecărui stat membru. Metodologia aferentă se aplică atât nivelurilor anuale (niveluri), cât și variațiilor dintr-un singur an (variații), permițând astfel o evaluare cuprinzătoare a performanței statelor membre.

În 2017, cu acordul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială, Comisia a decis să aplice metodologia la indicatorii principali din tabloul de bord social care însoțește Pilonul european al drepturilor sociale.

Pentru a reflecta poziția relativă a statelor membre, pentru fiecare indicator, nivelurile (I) și variațiile lor de la un an la altul (D) sunt convertite în punctaje standard (cunoscute și sub denumirea de punctaje z) pentru a aplica aceeași unitate de măsură tuturor indicatorilor. Acest lucru se realizează prin standardizarea valorilor indicatorilor, atât ale nivelurilor, cât și ale variațiilor (I și, respectiv, D) în conformitate cu formulele următoare:

$$IS_{MS} = \frac{[I_{MS} - \text{average}(I_{MS})]}{\text{standard deviation}(I_{MS})} \text{ și } DS_{MS} = \frac{[D_{MS} - \text{average}(D_{MS})]}{\text{standard deviation}(D_{MS})}$$

unde I_{MS} este valoarea indicatorului într-un anumit an și D_{MS} este variația sa față de anul precedent pentru statul membru SM, iar IS_{MS} și DS_{MS} sunt punctajele z respective³⁰¹. Această abordare permite exprimarea pentru fiecare stat membru a valorii indicatorului în termeni de număr de abateri standard de la medie (neponderată).

Performanța fiecărui stat membru este evaluată și clasificată comparând rezultatele punctajelor z cu un set de praguri predefinite. După analiza indicatorilor principali ai tabloului de bord, s-a convenit să se definească cinci intervale ale punctajelor z prin stabilirea a patru praguri simetrice la -1, -0,5, 0,5 și 1, atât pentru niveluri, cât și pentru variații³⁰². Evaluările performanței în raport cu media UE au fost atribuite acestora după cum urmează:

Valoarea punctajului z	Performanța relativă	
	În cazul în care valoarea ridicată = bună	În cazul în care valoarea scăzută = bună
punctajul $z < -1$	Foarte scăzută	Foarte ridicată
$-1 \leq \text{punctajul } z < -0,5$	Scăzută	Ridică
$-0,5 \leq \text{punctajul } z \leq 0,5$	Neutră	Neutră
$0,5 < \text{punctajul } z \leq 1$	Ridică	Scăzută
$1 < \text{punctajul } z$	Foarte ridicată	Foarte scăzută

³⁰¹ Calculul abaterii standard nu utilizează o corecție pentru eșantioanele mici.

³⁰² Au fost efectuate atât teste de normalitate, cât și teste de distribuție în formă de T, care au condus la respingerea ipotezei similitudinii cu aceste distribuții și, prin urmare, nu s-a putut emite nicio ipoteză parametrică cu privire la distribuția valorilor observate ale indicatorilor. Prin urmare, abordarea adoptată pentru stabilirea acestor praguri este una folosită frecvent, care utilizează o „regulă generală”. În cazul unei distribuții normale standard, punctele de referință alese ar corespunde aproximativ valorilor funcției de distribuție cumulativă de 15 %, 30 %, 50 %, 70 % și 85 %.

Combinând performanța relativă în ceea ce privește nivelurile și variațiile, este posibil să se clasifice performanța relativă globală a unei țări, astfel cum se descrie în paginile următoare. Definirea acestor șapte categorii se bazează pe punctajele z, în timp ce, în timp, au fost adăugate condiții suplimentare în ceea ce privește valorile indicatorilor, pentru a clasifica mai bine cazurile cu performanțe relative slabe (punctaj z), dar cu performanțe absolute bune (valoare a indicatorului îmbunătățită sau neschimbată) în termeni de variații. Codurile corespunzătoare de culoare se reflectă în prezentarea generală de la capitolul 1 și în diagramele de dispersie aferente obiectivelor principale din capitolul 2 al raportului. Clasificarea contribuie, de asemenea, la analiza pe țări din prima etapă prezentată în capitolul 3, pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în [raportul subiacent al Grupului de lucru comun EMCO-CPS](#).

Tabelele de mai jos prezintă clasificarea generală pe baza performanței relative în ceea ce privește nivelurile și variațiile.

Foarte scăzută					

Notă: suprafețele împărțite în două culori (verde-închis - albastru, verde-deschis - albastru și alb - portocaliu) din ultima coloană („Foarte scăzută”) indică efectul condițiilor asupra variațiilor valorilor (absolute) ale indicatorilor (D), astfel cum se explică mai jos.

Cele mai bune performanțe	<i>Nivel:</i> performanță foarte ridicată; <i>Variație:</i> performanță foarte ridicată până la scăzută. SAU <i>Nivel:</i> performanță foarte ridicată; <i>Variație:</i> performanță foarte scăzută cu îmbunătățirea valorii indicatorului (↑)	State membre cu niveluri ale indicatorilor mult peste media UE și cu o situație care se ameliorează sau nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE, în timp ce valoarea indicatorului nu se deteriorează
Performanță peste medie	<i>Nivel:</i> performanță ridicată; <i>Variație:</i> performanță foarte ridicată până la scăzută SAU <i>Nivel:</i> performanță ridicată; <i>Variație:</i> performanță foarte scăzută cu îmbunătățirea valorii indicatorului (↑). SAU <i>Nivel:</i> performanță medie; <i>Variație:</i> performanță foarte ridicată	State membre cu niveluri peste media UE și cu o situație care se ameliorează sau nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE, sau se deteriorează mult mai rapid decât media UE în timp ce valoarea indicatorului nu se deteriorează
Performanță bună, dar de monitorizat	<i>Nivel:</i> performanță ridicată sau foarte ridicată; <i>Variație:</i> performanță foarte scăzută cu deteriorarea sau menținerea neschimbată a valorii indicatorului (↓)	State membre cu niveluri peste sau mult peste media UE, dar cu o situație care se deteriorează mult mai rapid decât media UE și cu o valoare a indicatorului care se deteriorează
Performanță medie/neutră	<i>Nivel:</i> performanță medie; <i>Variație:</i> performanță ridicată până la scăzută SAU <i>Nivel:</i> performanță medie; <i>Variație:</i> performanță foarte scăzută cu îmbunătățirea (↑) valorii indicatorului	State membre cu niveluri medii și a căror situație nu se ameliorează și nici nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire	<i>Nivel:</i> performanță scăzută; <i>Variație:</i> performanță foarte ridicată SAU <i>Nivel:</i> performanță foarte scăzută; <i>Variație:</i> performanță foarte ridicată.	Statele membre cu niveluri mai scăzute sau mult mai scăzute decât media UE, dar cu o situație care se ameliorează mult mai rapid decât media UE
De supraveghet	<i>Nivel:</i> performanță medie; <i>Variație:</i> performanță foarte scăzută cu deteriorarea sau menținerea neschimbată a valorii indicatorului (↓) SAU <i>Nivel:</i> performanță scăzută; <i>Variație:</i> performanță ridicată până la foarte scăzută	Această categorie grupează două cazuri diferite în care valoarea indicatorului se deteriorează: i) state membre cu niveluri în concordanță cu media UE, dar cu o situație care se deteriorează mult mai rapid decât media UE; ii) state membre cu niveluri mai scăzute decât media UE și cu o situație care se deteriorează sau nu se ameliorează suficient de rapid
Situații critice	<i>Nivel:</i> performanță foarte scăzută <i>Variație:</i> performanță ridicată până la foarte scăzută	State membre cu niveluri mult mai scăzute decât media UE și a căror situație se deteriorează sau nu se ameliorează suficient de rapid

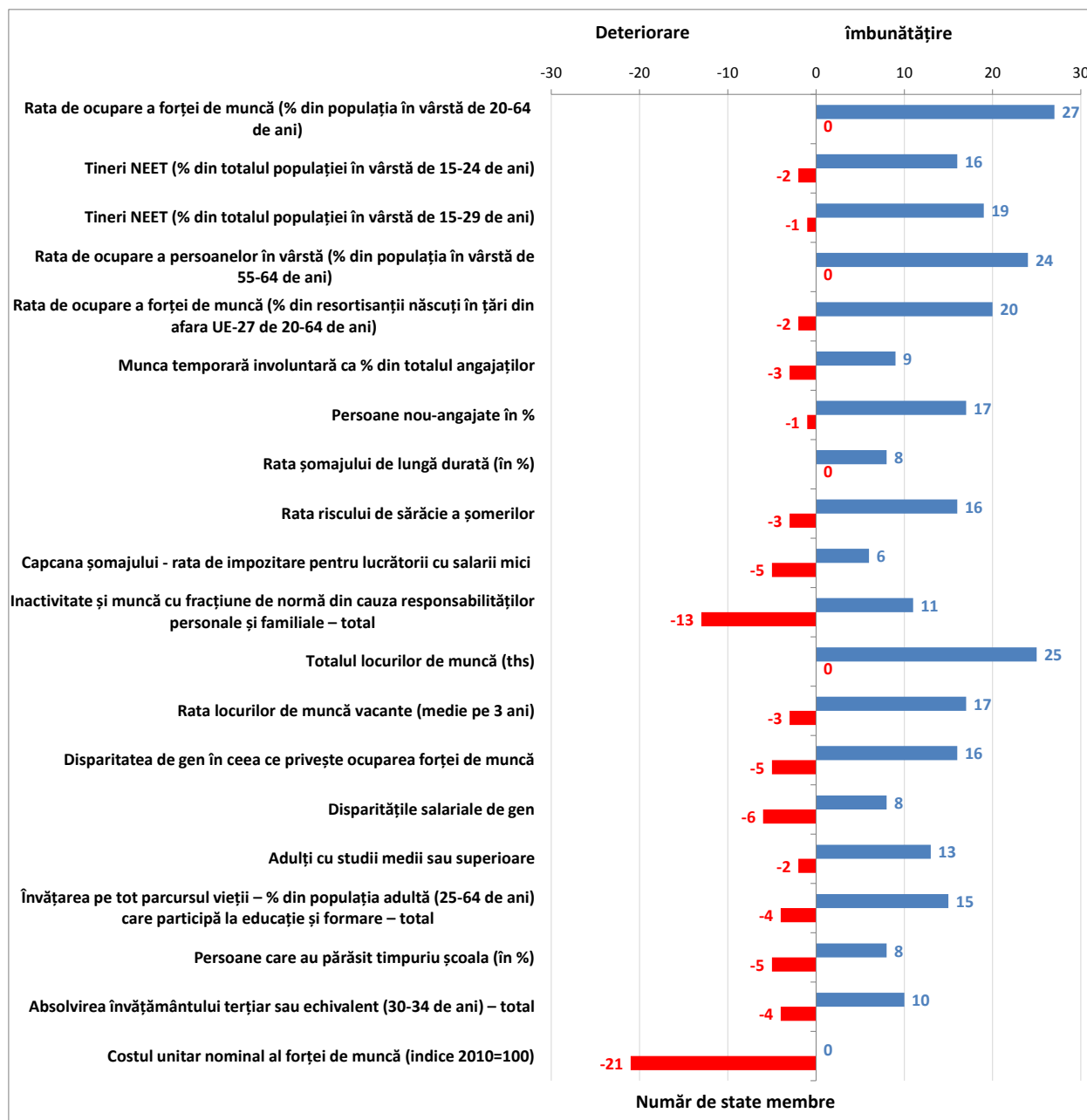
Notă: deteriorarea implică valori în scădere pentru indicatorii pentru care o valoare ridicată indică o performanță ridicată (de exemplu, rata de ocupare a forței de muncă) și valori în creștere pentru indicatorii pentru care o valoare ridicată indică o performanță scăzută (de exemplu, AROPE).

Punctele de referință traduse în valori ale indicatorilor

		Foarte scăzute	Scăzute	Medii	Ridicate	Foarte ridicate
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația în vârstă de 18-24 de ani)	Niveluri	sub 4,8 %	între 4,8 % și 6,5 %	între 6,5 % și 9,7 %	între 9,7 % și 11,3 %	peste 11,3 %
	Variații	sub -0,9 pp	între -0,9 pp și -0,5 pp	între -0,5 pp și 0,2 pp	între 0,2 pp și 0,6 pp	peste 0,6 pp
Persoane cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația în vârstă de 16-74 de ani)	Niveluri	sub 44,4 %	între 44,4 % și 50,4 %	între 50,4 % și 62,2 %	între 62,2 % și 68,2 %	peste 68,2 %
	Variații	sub 0 pp	între 0 pp și 0 pp	între 0 pp și 0 pp	între 0 pp și 0 pp	peste 0 pp
Tineri NEET (% din totalul populației în vârstă de 15-29 de ani)	Niveluri	sub 7,3 %	între 7,3 % și 9,1 %	între 9,1 % și 12,7 %	între 12,7 % și 14,5 %	peste 14,5 %
	Variații	sub -2,1 pp	între -2,1 pp și -1,6 pp	între -1,6 pp și -0,5 pp	între -0,5 pp și 0 pp	peste 0 pp
Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	Niveluri	sub 4 pp	între 4 pp și 6,5 pp	între 6,5 pp și 11,6 pp	între 11,6 pp și 14,2 pp	peste 14,2 pp
	Variații	sub -1,4 pp	între -1,4 pp și -0,9 pp	între -0,9 pp și 0 pp	între 0 pp și 0,4 pp	peste 0,4 pp
Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)	Niveluri	sub 3,7	între 3,7 și 4,2	între 4,2 și 5,2	între 5,2 și 5,7	peste 5,7
	Variații	sub -0,4	între -0,4 și -0,2	între -0,2 și 0,1	între 0,1 și 0,2	peste 0,2
Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)	Niveluri	sub 71,5 %	între 71,5 % și 73,9 %	între 73,9 % și 78,8 %	între 78,8 % și 81,2 %	peste 81,2 %
	Variații	sub 1,1 pp	între 1,1 pp și 1,4 pp	între 1,4 pp și 2,1 pp	între 2,1 pp și 2,4 pp	peste 2,4 pp
Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	Niveluri	sub 3,3 %	între 3,3 % și 4,5 %	între 4,5 % și 7 %	între 7 % și 8,3 %	peste 8,3 %
	Variații	sub -1,4 pp	între -1,4 pp și -1,1 pp	între -1,1 pp și -0,6 pp	între -0,6 pp și -0,4 pp	peste -0,4 pp
Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	Niveluri	sub 0,6 %	între 0,6 % și 1,4 %	între 1,4 % și 2,9 %	între 2,9 % și 3,7 %	peste 3,7 %
	Variații	sub -0,7 pp	între -0,7 pp și -0,5 pp	între -0,5 pp și -0,2 pp	între -0,2 pp și 0 pp	peste 0 pp
Venitul brut disponibil al gospodăriilor populației, în termeni reali, pe cap de locuitor (2008=100)	Niveluri	sub 100,1	între 100,1 și 108,2	între 108,2 și 124,4	între 124,4 și 132,6	peste 132,6
	Variații	sub -3 pp	între -3 pp și -1,8 pp	între -1,8 pp și 0,7 pp	între 0,7 pp și 1,9 pp	peste 1,9 pp
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (% din totalul populației)	Niveluri	sub 15,5 %	între 15,5 % și 18,1 %	între 18,1 % și 23,3 %	între 23,3 % și 25,9 %	peste 25,9 %
	Variații	sub -1,3 pp	între -1,3 pp și -0,6 pp	între -0,6 pp și 0,6 pp	între 0,6 pp și 1,2 pp	peste 1,2 pp
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii (% din populația totală în vârstă de 0-17 ani)	Niveluri	sub 14,9 %	între 14,9 % și 18,4 %	între 18,4 % și 25,2 %	între 25,2 % și 28,6 %	peste 28,6 %
	Variații	sub -2,7 pp	între -2,7 pp și -1,6 pp	între -1,6 pp și 0,6 pp	între 0,6 pp și 1,7 pp	peste 1,7 pp

Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (% de reducere a AROP)	Niveluri	sub 24,2 %	între 24,2 % și 29,2 %	între 29,2 % și 39,3 %	între 39,3 % și 44,3 %	peste 44,3 %
	Variații	sub -7,2 pp	între -7,2 pp și -5,3 pp	între -5,3 pp și -1,4 pp	între -1,4 pp și 0,5 pp	peste 0,5 pp
Diferențe cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă (puncte procentuale)	Niveluri	sub 16,5 pp	între 16,5 pp și 20,5 pp	între 20,5 pp și 28,3 pp	între 28,3 pp și 32,2 pp	sub 16,5 pp
	Variații	sub -4,4 pp	între -4,4 pp și -2,1 pp	între -2,1 pp și 2,5 pp	între 2,5 pp și 4,7 pp	peste 4,7 pp
Rata costurilor suplimentare pentru locuințe (% din populația totală)	Niveluri	sub 2,7 %	între 2,7 % și 5,3 %	între 5,3 % și 10,5 %	între 10,5 % și 13,1 %	peste 13,1 %
	Variații	sub -1,8 pp	între -1,8 pp și -0,5 pp	între -0,5 pp și 2 pp	între 2 pp și 3,3 pp	peste 3,3 pp
Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire (% din populația cu vârsta mai mică de 3 ani)	Niveluri	sub 15,6 %	între 15,6 % și 25 %	între 25 % și 44 %	între 44 % și 53,4 %	peste 53,4 %
	Variații	sub -5,1 pp	între -5,1 pp și -2,4 pp	între -2,4 pp și 3 pp	între 3 pp și 5,7 pp	peste 5,7 pp
Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală (% din populația în vârstă de 16+ ani)	Niveluri	sub 0,1 %	între 0,1 % și 1,3 %	între 1,3 % și 3,8 %	între 3,8 % și 5 %	peste 5 %
	Variații	sub -0,5 pp	între -0,5 pp și -0,1 pp	între -0,1 pp și 0,7 pp	între 0,7 pp și 1,1 pp	peste 1,1 pp

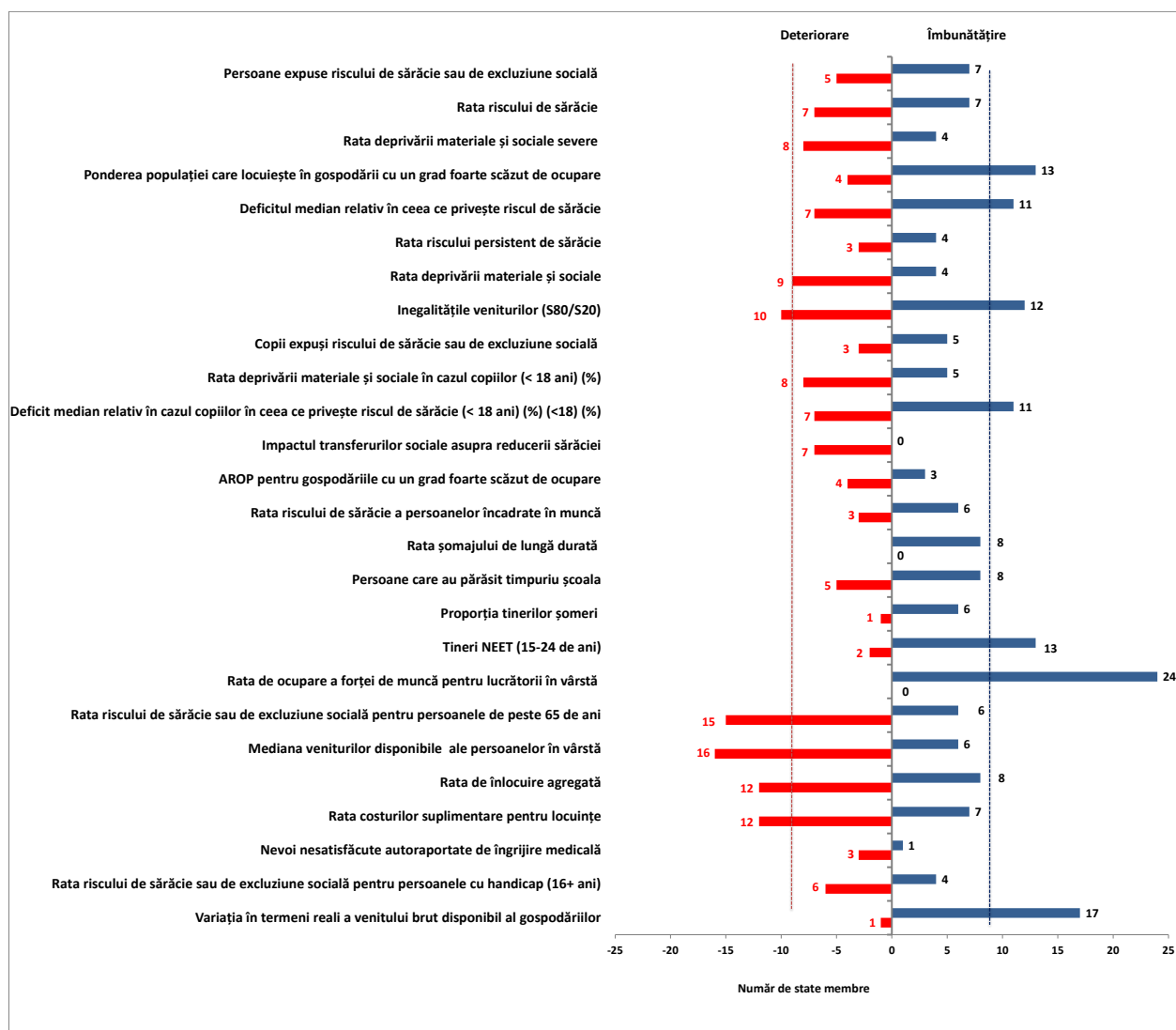
Anexa 7: Prezentare de sinteză a „tendințelor de urmărit în domeniul ocupării forței de muncă” și a numărului de state membre cu deteriorări sau îmbunătățiri, identificate în Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO) din 2023



Notă: variații 2021-2022, cu excepția ratei riscului de sărăcie al șomerilor, a ratei locurilor de muncă vacante (medie pe 3 ani) și a disparității salariale de gen, pentru care variațiile acoperă perioada 2020-2021.

Sursa: Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă 2023.

Anexa 8: Prezentare de sinteză a numărului de state membre care au înregistrat o deteriorare („tendințe sociale de urmărit”) sau o îmbunătățire în perioada 2021-2022 (sau în ultimul an disponibil), identificate în actualizarea din iulie 2023 a Monitorului performanței în materie de protecție socială



Notă: Variațiile se referă, în general, la variațiile indicatorului din perioada 2021-2022 (deși pentru indicatorii de venit și de intensitate a muncii în gospodării variațiile se referă, de fapt, la variațiile din perioada 2020-2021). Rata riscului de sărăcie (AROP), rata deprivării materiale și sociale severe (SMSD) și ponderea populației din gospodării cu un grad foarte scăzut de ocupare sunt componente ale indicatorului AROPE. Cifrele privind anii de viață sănătoasă la 65 de ani și variația reală a venitului brut disponibil al gospodăriilor se referă la 2021 și variația la perioada 2020-2021, deoarece nu sunt disponibile cifre pentru 2022.

Sursa: Monitorul performanței în materie de protecție socială 2023.

Anexa 9: Riscurile potențiale identificate prin tabloul de bord social în diferite ediții ale RCOFM și numărul situațiilor „critice”/„de supravegheat” pentru statele membre în cadrul analizei pe țări din prima etapă pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al Grupului de lucru comun EMCO-CPS

Indicatorii principali din tabloul de bord social	BE				BG				CZ				DK				DE			
	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare				0				0				0				1				1
Nivelul competențelor digitale ale persoanelor				0				1				0				0				1
Rata tinerilor NEET				0				0				1				0				0
Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă				0				0				1				0				0
Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară				0				1				0				0				0
Rata de ocupare a forței de muncă				1				0				0				0				0
Rata șomajului				0				0				0				0				0
Rata șomajului de lungă durată				0				0				0				0				0
GDHI pe cap de locuitor				1				0				1				0				0
Rata riscului de sărăcie sau de excludere socială				0				1				0				0				0
Rata riscului de sărăcie sau de excludere socială pentru copii				0				1				0				0				0
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei				0				1				0				0				0
Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă				1				1				0				0				0
Costurile suplimentare pentru locuințe				0				1				0				1				1
Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire				0				1				1				0				1
Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală				0				0				0				0				0
Total numărători				3				8				4				2				4

Indicatorii principali din tabloul de bord social	EE				IE				EL				ES				FR			
	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare				1				0				0				1				0
Nivelul competențelor digitale ale persoanelor				0				0				0				0				0
Rata tinerilor NEET				0				0				1				1				0
Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă				0				1				1				0				0
Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară				1				0				0				0				0
Rata de ocupare a forței de muncă				0				0				0				1				0
Rata șomajului				0				0				0				0				2
Rata șomajului de lungă durată				0				0				0				0				0
GDHI pe cap de locuitor				0				0				1				1				0
Rata riscului de sărăcie sau de excludere socială				1				0				0				0				1
Rata riscului de sărăcie sau de excludere socială pentru copii				0				0				0				1				1
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei				1				0				1				1				0
Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă				1				1				0				0				0
Costurile suplimentare pentru locuințe				0				0				0				0				0
Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire				0				1				0				0				0
Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală				1				0				1				0				0
Total numărători				6				3				5				6				4

Notă: În urma unui acord în cadrul Grupului de lucru EMCO-CPS, clasificările RCOFM sunt calculate utilizând tabloul de bord social, astfel cum figurează în edițiile respective ale RCOFM, cu datele disponibile la data-limită stabilită pentru culegerea datelor pentru ediția actuală a RCOFM. În cazul în care acest lucru nu a fost posibil din cauza lipsei unor clasificări, dar o clasificare anterioară a fost disponibilă în edițiile RCOFM avute în vedere, aceasta este utilizată pentru a completa clasificarea care lipsește (aspect marcat cu roșu în colțul din dreapta sus al celulei). Celulele hașurate indică clasificările RCOFM care nu au putut fi nici calculate, nici completate astfel cum s-a indicat.

Anexa 9 (continuare): Riscurile potențiale identificate prin tabloul de bord social în diferite ediții ale RCOFM și numărul situațiilor „critice”/„de supravegheat” pentru statele membre în cadrul analizei pe țări din prima etapă pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al Grupului de lucru comun EMCO-CPS

Indicatorii principali din tabloul de bord social	HR				IT				CY				LV				LT			
	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare				0				0				0				0				0
Nivelul competențelor digitale ale persoanelor				0				1				1				0				1
Rata tinerilor NEET				1				0				1				0				0
Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă				0				1				1				0				0
Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară				0				1				0				1				1
Rata de ocupare a forței de muncă				1				1				0				0				0
Rata șomajului				0				0				0				0				0
Rata șomajului de lungă durată				0				0				0				0				0
GDHI pe cap de locuitor				0				1				1				0				0
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială				0				1				0				2				1
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii				0				1				0				0				0
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei				1				1				0				0				0
Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă				1				0				0				0				2
Costurile suplimentare pentru locuințe				0				0				0				0				0
Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire				1				0				1				0				1
Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală				0				0				0				1				0
Total numărători				5				8				5				4				6

Indicatorii principali din tabloul de bord social	LU				HU				MT				NL				AT			
	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare				0				1				1				0				0
Nivelul competențelor digitale ale persoanelor				0				1				0				0				0
Rata tinerilor NEET				0				0				0				0				0
Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă				0				0				0				0				0
Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară				0				0				0				0				0
Rata de ocupare a forței de muncă				0				0				0				0				0
Rata șomajului				0				0				0				0				0
Rata șomajului de lungă durată				0				0				0				0				0
GDHI pe cap de locuitor				0				0				0				0				0
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială				0				0				0				0				0
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii				0				0				0				0				0
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei				0				1				1				0				0
Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă				0				1				1				0				0
Costurile suplimentare pentru locuințe				1				1				0				0				0
Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire				0				1				0				0				1
Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală				0				0				0				0				0
Total numărători				1				6				3				0				1

Notă: În urma unui acord în cadrul Grupului de lucru EMCO-CPS, clasificările RCOFM sunt calculate utilizând tabloul de bord social, astfel cum figurează în edițiile respective ale RCOFM, cu datele disponibile la data-limită stabilită pentru culegerea datelor pentru ediția actuală a RCOFM. În cazul în care acest lucru nu a fost posibil din cauza lipsei unor clasificări, dar o clasificare anterioară a fost disponibilă în edițiile RCOFM avute în vedere, aceasta este utilizată pentru a completa clasificarea care lipsește (aspect marcat cu roșu în colțul din dreapta sus al celelei). Celulele hașurate indică clasificările RCOFM care nu au putut fi nici calculate, nici completate astfel cum s-a indicat.

Anexa 9 (continuare): Riscurile potențiale identificate prin tabloul de bord social în diferite ediții ale RCOFM și numărul situațiilor „critice”/„de supravegheat” pentru statele membre în cadrul analizei pe țări din prima etapă pe baza caracteristicilor cadrului de convergență socială (CCS), astfel cum sunt descrise în mesajele principale conexe din partea EMCO și a CPS și în raportul subiacent al Grupului de lucru comun EMCO-CPS

Indicatorii principali din tabloul de bord social	PL				PT				RO				SI				SK			
	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare				0				0				1				0				0
Nivelul competențelor digitale ale persoanelor				1				0				1				1				0
Rata tinerilor NEET				0				0				1				0				0
Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă				1				0				0				0				0
Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară				0				0				0				0				0
Rata de ocupare a forței de muncă				0				0				1				0				0
Rata șomajului				0				0				0				0				0
Rata șomajului de lungă durată				0				0				1				0				1
GDHI pe cap de locuitor				0				0				0				0				0
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială				0				0				1				0				0
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii				0				0				1				0				2
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei				0				0				1				1				1
Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă				1				0				1				0				0
Costurile suplimentare pentru locuințe				0				0				0				0				0
Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire				1				0				1				0				1
Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală				0				0				1				0				0
Total numărători				4				0				11				2				5

Indicatorii principali din tabloul de bord social	FI				SE			
	2022	2023	2024	Numărători	2022	2023	2024	Numărători
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare				0				0
Nivelul competențelor digitale ale persoanelor				0				0
Rata tinerilor NEET				1				0
Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă				0				0
Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară				0				1
Rata de ocupare a forței de muncă				0				0
Rata șomajului				0				1
Rata șomajului de lungă durată				0				0
GDHI pe cap de locuitor				0				0
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială				0				1
Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială pentru copii				0				0
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei				0				0
Diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă				0				1
Costurile suplimentare pentru locuințe				0				0
Copii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de servicii formale de îngrijire				0				0
Nevoi nesatisfăcute autoraportate de îngrijire medicală				1				0
Total numărători				2				4

Notă: În urma unui acord în cadrul Grupului de lucru EMCO-CPS, clasificările RCOFM sunt calculate utilizând tabloul de bord social, astfel cum figurează în edițiile respective ale RCOFM, cu datele disponibile la data-limită stabilită pentru culegerea datelor pentru ediția actuală a RCOFM. În cazul în care acest lucru nu a fost posibil din cauza lipsei unor clasificări, dar o clasificare anterioară a fost disponibilă în edițiile RCOFM avute în vedere, aceasta este utilizată pentru a completa clasificarea care lipsește (aspect marcat cu roșu în colțul din dreapta sus al celulei). Celulele hașurate indică clasificările RCOFM care nu au putut fi nici calculate, nici completate astfel cum s-a indicat.